

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° **310065** /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 corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications et des ingénieurs d'études et de fabrications.

Du **09 MAI 2017**

NOR :

Références :

1. Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (JO n° 0118 du 22 mai 2014, texte n° 46 ; signalé au BOC 35/2014 ; BOEM 255-0.2).
 2. Arrêté du 14 novembre 2016 (n.i. BO ; JO n° 270 du 20 novembre 2016, texte n° 7).
 3. Arrêté du 14 novembre 2016 (n.i. BO ; JO n° 270 du 20 novembre 2016, texte n° 8).
 4. Circulaire du 5 décembre 2014 (n.i. BO n.i. JO).
 5. Circulaire n° 310398/DEF/SGA/DRH-MD du 21 novembre 2016 (BOC n° 54 du 1^{er} décembre 2016, texte 3 ; BOEM 255-0.2).
 6. Circulaire n° 310399/DEF/SGA/DRH-MD du 21 novembre 2016 (BOC n° 54 du 1^{er} décembre 2016, texte 4 ; BOEM 255-0.2).
- Classement dans l'édition méthodique : BOEM 255-0.2.

Référence de publication :

SOMMAIRE

Introduction.

1. PRÉSENTATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE.
2. INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE : PRINCIPES GÉNÉRAUX.
 - 2.1. Dispositions communes.
 - 2.2. Répartition des emplois des personnels des corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications, des ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.
 - 2.2.1. Classement propre au corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.
 - 2.2.2. Classement propre au corps des ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.
 - 2.2.3. Remarques.
 - 2.3. Montants minimaux par grade, plafonds réglementaires par groupe et socles indemnitaires par groupe.

2.3.1. Montants de référence pour les techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.

2.3.2. Montants de référence pour les ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.

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. DÉTERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS 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 techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.

3.1.2. Recrutement dans le corps des ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.

3.1.3. Cas du recrutement des travailleurs handicapés.

3.1.4. Mise en œuvre en gestion.

3.2. Principes applicables lors de l'accueil en détachement ou à la suite d'une intégration directe dans les corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications et des ingénieurs d'études et de fabrications.

3.3. Principes applicables lors de l'accueil en position normale d'activité entrante.

4. DÉTERMINATION DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE LORS DU RETOUR DE L'AGENT AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE.

4.1. Réintégration après un détachement sortant ou une position normale d'activité sortante.

4.1.1. Réintégration avant 3 années sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son détachement sortant ou une position normale d'activité sortante, ou sur un emploi d'un groupe inférieur (sans condition de durée).

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

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

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. MODALITÉS D'ÉVOLUTION DE L'IFSE AU REGARD DE LA MOBILITÉ.

5.1. Mobilité sur un emploi de groupe inférieur.

5.2. Mobilité sur un emploi du même groupe.

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 (changement de groupe).

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

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

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

6.1. Changement de grade.

6.2. Promotion de corps.

6.2.1. Revalorisation du montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et notification du nouveau groupe de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

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

7. CLAUSE DE REVOYURE QUADRIENNALE.

8. SITUATION DES DELEGUES SYNDICAUX À TEMPS COMPLET.

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

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

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

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

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

9.2. Règles d'abattement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise en cas de congé maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de 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.

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

10. LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL.

11. RECOURS.

12. PUBLICATION.

INTRODUCTION.

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).

Conformément aux arrêtés du 14 novembre 2016 portant application du RIFSEEP, la présente circulaire s'applique au corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense (TSEF) et au corps des ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense (IEF) à compter du 1^{er} décembre 2016.

Aussi, les fonctionnaires appartenant aux corps précités 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 TSEF et les IEF affectés au ministère de la défense.

Précision : tous les exemples cités 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'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 agents sans avoir besoin d'être listées au sein de l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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.

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 et compensatrice, garantie individuelle du pouvoir d'achat....) ;
- les indemnités de sujétions géographiques.

Par ailleurs, sont également cumulables avec le RIFSEEP les primes et indemnités inscrites dans l'arrêté du 27 août 2015 précité.

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

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

Il s'agit de l'indemnité principale, versée mensuellement.

2.1. Dispositions communes.

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.

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 existants. 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.

2.2. Répartition des emplois des personnels des corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications, des ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.

2.2.1. *Classement propre au corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.*

Les emplois de TSEF sont répartis en trois groupes.

Le classement des fonctions est fixé par la circulaire n° 310398/DEF/SGA/DRH-MD publiée au bulletin officiel des armées.

2.2.2. *Classement propre au corps des ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.*

Les emplois d'IEF sont classés en quatre groupes.

Ce classement est fixé par la circulaire n° 310399/DEF/SGA/DRH-MD publiée au bulletin officiel des armées.

2.2.3. *Remarques.*

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.

Si, contrairement à ce qu'indique l'intitulé de l'emploi, ce dernier ne comprend pas d'encadrement, le référent employeur/autorité locale d'emploi doit demander, avant la publication de la fiche de poste à la bourse nationale des emplois (BNE) ainsi qu'en cas de reconfiguration du poste ne donnant pas lieu à publication à la BNE, la validation de la proposition de classement de l'emploi au bureau de la réglementation des primes et des indemnités de la sous-direction des statuts civils, des relations sociales et de la prévention des risques.

2.3. 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 des arrêtés du 14 novembre 2016 précités pour les TSEF et les IEF. De même, le montant individuel de l'IFSE ne peut être supérieur aux plafonds réglementaires fixés par les articles 2 et 3 de ces arrêtés.

Par ailleurs, la circulaire du 5 décembre 2014 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 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.

2.3.1. Montants de référence pour les techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.

Les socles indemnitaires des TSEF sont les suivants :

Groupe de fonctions	Administration centrale, services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	8 200 euros bruts/an
Groupe 2	7 900 euros bruts/an
Groupe 3	7 600 euros bruts/an

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

Groupe de fonctions	Administration centrale, services déconcentrés, établissements et services assimilés	
	Agent ne bénéficiant pas d'une concession de logement pour nécessité absolue de service	Agent bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service
Groupe 1	19 660 euros bruts/an	10 220 euros bruts/an
Groupe 2	17 930 euros bruts/an	9 400 euros bruts/an
Groupe 3	16 480 euros bruts/an	8 580 euros bruts/an

2.3.2. Montants de référence pour les ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.

Les socles indemnitaires des IEF sont les suivants :

Groupe de fonctions	Administration centrale, services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	10 500 euros bruts/an
Groupe 2	9 500 euros bruts/an
Groupe 3	9 000 euros bruts/an
Groupe 4	8 500 euros bruts/an

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

Groupe de fonctions.	Administration centrale, services déconcentrés, établissements et services assimilés	
	Agent ne bénéficiant pas d'une concession de logement pour nécessité absolue de service	Agent bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service
Groupe 1	36 210 euros bruts/an	22 310 euros bruts/an
Groupe 2	32 130 euros bruts/an	17 205 euros bruts/an
Groupe 3	25 500 euros bruts/an	14 320 euros bruts/an
Groupe 4	20 400 euros bruts/an	11 160 euros bruts/an

2.4. 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 ont la charge d'établir les états liquidatifs de l'IFSE. Il s'agit non d'une décision administrative, mais d'un document interne à l'administration préparatoire à l'établissement de la rémunération des agents qui n'a pas à être communiqué à ces derniers.

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 n'est pas dépassé.

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 ».

Il est précisé que, dans l'arrêté d'affectation, il est 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 14 novembre 2016 (deux arrêtés datés du même jour pour les corps des TSEF et des IEF), la présente circulaire, ainsi que les circulaires portant classement dans les groupes de fonction pour chacun des corps.

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.

3. DÉTERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS 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 techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.

Les agents recrutés dans le corps des TSEF à la suite d'un concours, d'un recrutement prévu par les articles L.4139-1, L.4139-2 ou L.4139-3 du code de la défense ou par concours « Sauvadet » perçoivent, dès leur nomination, un montant d'IFSE de **7 952 euros bruts/an** pour les emplois classés en groupes 2 et 3 et de **8 200 euros bruts/an** pour les emplois catégorisés en groupe 1.

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

3.1.2. Recrutement dans le corps des ingénieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense.

Les agents recrutés dans le corps des IEF à la suite d'un concours, d'un recrutement prévu par les articles L.4139-1, L.4139-2 ou L.4139-3 du code de la défense ou par concours « Sauvadet » perçoivent, dès leur nomination, un montant d'IFSE de **10 726 euros bruts/an**.

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

3.1.3. Cas du recrutement des travailleurs handicapés.

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

Cependant, dès leur titularisation dans le corps considéré, ces agents sont éligibles au RIFSEEP. Ils bénéficient alors du montant de l'IFSE correspondant aux montants prévus au 3.1.1. ou 3.1.2.

3.1.4. Mise en œuvre en gestion.

Pour chaque agent, ce recrutement implique que l'employeur propose le classement dans un groupe qui doit être d'abord 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 portant classement des emplois.

Il est très important 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 de façon concomitante à l'arrêté de nomination dans le corps.

3.2. Principes applicables lors de l'accueil en détachement ou à la suite d'une intégration directe dans les corps des techniciens supérieurs d'études et de fabrications et des ingénieurs d'études et de fabrications.

Lorsqu'un fonctionnaire de la fonction publique de l'État est détaché dans un des corps précités ou intègre directement l'un de ces corps, 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 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 agent originaire 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 statuts civils, des relations sociales et de la prévention des risques (DRH-MD/SD-SRP) pour connaître le montant de l'IFSE à attribuer.

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

Par la suite, le montant de l'IFSE des fonctionnaires détachés ou intégrés directement dans les corps relevant de la présente circulaire évolue selon les mêmes modalités que celles applicables aux agents du corps d'accueil relevant 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 5. de la présente circulaire.

Lorsqu'un agent en position de détachement est promu au grade supérieur du corps considéré, il bénéficie d'une revalorisation du montant de son IFSE dans les conditions prévues au point 6. de la présente circulaire.

Lorsqu'un agent en détachement est promu au grade supérieur dans son corps d'origine, il bénéficie de la majoration dans les conditions précitées du point 6. à compter de la décision de renouvellement de détachement (ou d'intégration) dans le grade supérieur du corps considéré.

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

Les dispositions du 3.2. 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 3.1. qui leur sont applicables.

3.3. Principes applicables lors de l'accueil en 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 et en matière indemnitaire, les règles de gestion appliquées sont celles de l'administration d'accueil.

Par conséquent, pour les agents en position normale d'activité (PNA) au ministère de la défense qui appartiennent à un corps de fonctionnaires d'un autre ministère, sont appliquées les dispositions de la présente circulaire et la catégorisation prévue par les circulaires dédiées du ministère de la défense.

Il convient de distinguer deux situations pour lesquelles les procédures suivantes s'appliquent pour déterminer le montant de primes à servir à l'agent en PNA ou en détachement au ministère de la défense.

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

Pour connaître le montant à verser à l'agent, le CMG/SPAC doit s'adresser à la DRH-MD/SD-SRP.

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

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

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

Pour les évolutions intervenant après l'accueil au ministère de la défense en détachement ou en PNA, le montant de l'IFSE des agents dans ces positions évolue 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.

4. DÉTERMINATION DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE AU MOMENT DU RETOUR DE L'AGENT AU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE.

4.1. Réintégration après un détachement sortant ou une position normale d'activité sortante.

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

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 ou d'une PNA dans un autre corps de la fonction publique de l'État.

4.1.1. *Réintégration avant 3 années sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son détachement sortant ou une position normale d'activité sortante, ou sur un emploi d'un groupe inférieur (sans condition de durée).*

À la suite d'une PNA sortante ou d'un détachement en dehors du ministère de la défense d'une durée inférieure à 3 années, l'agent réintègre le ministère de la défense sur un emploi de même groupe que celui occupé préalablement ou l'agent réintègre le ministère sur un emploi de groupe inférieur à celui occupé précédemment.

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 PNA en dehors du ministère de la défense ;
- 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 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 peut 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 après 3 années sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son détachement sortant ou sa position normale d'activité sortante.

À la suite d'une PNA ou d'un détachement en dehors du ministère de la défense d'une durée supérieure ou égale à 3 années, l'agent réintègre le ministère sur un emploi de même groupe que celui précédemment occupé.

Lors de sa réintégration sur un emploi 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 le montant forfaitaire prévu au 5.2.1 de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation ;
- 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 afférents au « groupe 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 vocation à intégrer l'IFSE peut être maintenu.

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 à celui occupé préalablement à son détachement sortant ou à une position normale d'activité sortante.

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

Lors de sa réintégration au ministère de la défense, le montant de l'IFSE 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 la majoration forfaitaire prévue au 5.3 de la présente circulaire, à compter de sa date d'affectation ;
- au montant de prime versé par l'administration dont il provient si ce dernier est supérieur au montant ci-dessus (dans la limite du plafond réglementaire afférent au « groupe IFSE » de 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 peut être maintenu.

Le CMG/SPAC notifie aux agents le « groupe 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 l'un des corps régis par la présente circulaire 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 son corps du ministère de la défense. Il peut être réaffecté sur son emploi d'origine mais il peut aussi être affecté sur un nouvel emploi.

4.2.1. Réaffectation sur l'emploi d'origine.

- Agent placé en disponibilité ou en congé parental après le 1^{er} décembre 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^{er} décembre 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 si 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 placement en disponibilité ou en congé parental si celui-ci est supérieur au socle indemnitaire.

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

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

En cas de disponibilité d'une durée supérieure à 4 ans, le CMG/SPAC s'adresse à la DRH-MD/SRP pour déterminer le montant d'IFSE à servir à l'agent.

4.2.2. 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 5. de la présente circulaire pour les 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 temps passé en congé parental ou en disponibilité n'est pas considéré comme une durée d'affectation sur l'emploi d'origine.

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

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

Lorsqu'un agent du ministère de la défense est, à l'issue de son congé de restructuration, affecté sur un nouvel emploi du ministère de la défense, il est considéré effectuer une mobilité interne au ministère de la défense telle qu'elle est prévue au 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).

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 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, 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.

L'agent en MAD sortante bénéficiant d'un changement de grade, au cours de la période de MAD, bénéficie de la revalorisation de son montant de l'IFSE selon les modalités prévues au 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 d'affectation sur l'emploi d'origine.

5. MODALITÉS D'ÉVOLUTION DE L'IFSE AU REGARD DE LA MOBILITÉ.

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 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.

Le présent paragraphe traite uniquement des mobilités internes au ministère de la défense comprenant les mobilités vers un établissement public administratif de la défense.

Les dispositions ci-après s'appliquent dans les principes de manière identique aux deux corps concernés par la présente circulaire, à l'exception des montants des revalorisations.

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 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. Le « groupe IFSE » de son nouvel emploi d'affectation lui est 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, notifié à l'agent avec mention du « 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.

Le CMG/SPAC vérifie si le « groupe IFSE » proposé correspond à celui prévu par la circulaire groupe 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 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.

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 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, ou d'un G3 vers un G4, 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.

Les dispositions du présent paragraphe s'appliquent aux mobilités quel que soit le périmètre d'affectation (administration centrale et services déconcentrés).

5.2.1. Mobilité non liée aux restructurations.

Lorsqu'un agent 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 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).

	TSEF	IEF
Montant de l'augmentation forfaitaire en cas de mobilité latérale.	750 euros bruts/an	1 000 euros bruts/an en cas de mobilité au sein des groupes 4, 3 et 2
		1 500 euros bruts/an en cas de mobilité au sein du groupe 1

Sont pris en compte dans le calcul des 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 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 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 sera majorée du montant prévu au 5.2 de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi, dès lors que la mobilité s'effectue après deux ans et plus d'affectation 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 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 une mobilité.

Les fonctionnaires concernés bénéficient, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE de son emploi d'affectation, d'une majoration forfaitaire (à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi) en cas de mobilité ascendante et 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.

	TSEF	IEF
Montant de l'augmentation forfaitaire en cas de mobilité latérale.	750 euros bruts/an	1 000 euros bruts/an en cas de mobilité latérale au sein des groupes 4, 3 et 2
		1 500 euros bruts/an en cas de mobilité latérale au sein du groupe 1

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.

Pour les TSEF et les IEF toutes les demandes de reconfiguration de poste et d'établissement 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.

En dehors des cas de restructuration, 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 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 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, à compter de sa date d'affectation sur le nouvel emploi.

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

	TSEF	IEF
Montant de l'augmentation forfaitaire en cas de mobilité ascendante.	1 250 euros bruts/an	1 500 euros bruts/an vers les groupes 3 et 2
		2 000 euros bruts/an vers le groupe 1

Cas particulier : les mobilités ascendantes incluant un saut de groupe.

Les montants des tickets incluant un saut de groupe sont les suivants :

Montant de l'augmentation forfaitaire en cas de mobilité ascendante incluant un saut de groupe pour les TSEF.	Du groupe 3 vers le groupe 1
	2 500 euros bruts/an (1 250 euros bruts/an + 1 250 euros bruts/an)

Montant de l'augmentation forfaitaire en cas de mobilité ascendante incluant un saut de groupe pour les IEF.	Du groupe 4 vers le groupe 2	Du groupe 3 vers le groupe 1	Groupe 4 vers groupe 1
	3000 euros bruts/an (1 500 euros + 1 500 euros)	3 500 euros bruts/an (1 500 euros + 2 000 euros)	5 000 euros bruts/an (1 500 euros + 1 500 euros + 2000)

5.4. 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. 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 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 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 avant la titularisation (prolongation de stage) ou avant l'intégration dans le corps (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 (agents recrutés en vertu des articles L 4139-1 à L 4139-3 du code de la défense), il n'est pas versé de ticket mobilité. Les montants d'IFSE sont les suivants :

- Pour les TSEF ce montant reste au minimum de **7 952 euros bruts/an**. Il doit au minimum correspondre au montant du socle indemnitaire du « groupe IFSE » dans lequel est classé le nouvel emploi d'affectation.
- Pour les IEF le montant d'IFSE reste inchangé à **10 726 euros bruts/an**.

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

5.6. 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 :

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

Un agent est affecté en France sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son affectation à l'étranger. En ce cas, 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.

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

Si l'agent est 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 l'augmentation forfaitaire prévue au 5.2 de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation.

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 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.

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 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 affectés dans un établissement du ministère de la défense à l'étranger sera majorée du montant prévu au 5.2 de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi, dès lors que 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 notifie à l'agent le « groupe IFSE » de son emploi d'affectation via l'arrêté d'affectation.

6. ÉVOLUTION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, 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.

6.1. Changement de grade.

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

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).

	TSEF	IEF
Montant de l'augmentation forfaitaire en cas de promotion de grade.	1 100 euros bruts/an pour le passage au grade de TSEF 2	3 000 euros bruts/an pour le passage au grade d'IDEF
	1 500 euros bruts/an pour le passage au grade de TSEF 1	4 000 euros bruts/an pour le passage au grade d'IEF hors classe

Par conséquent, en cas de promotion de grade, le CMG/SPAC procède, 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.

Exemple :

Un IEF affecté sur un emploi groupe 4 est promu IDEF à compter du 1^{er} janvier 2017. Son montant de l'IFSE avant promotion est de 11 000 euros bruts/an. Du fait de sa promotion, son montant de l'IFSE sera majoré de 3 000 euros bruts/an à compter du 1^{er} janvier 2017. Ainsi, son nouveau montant de l'IFSE sera de 14 000 euros bruts/an, mais son « groupe IFSE » reste inchangé puisque l'agent n'a pas effectué de mobilité.

6.2. Promotion de corps.

6.2.1. Revalorisation du montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et notification du nouveau groupe.

Principe : La promotion de corps donne lieu à une majoration forfaitaire reconductible du montant de l'IFSE perçu par l'agent avant promotion dans la limite du plafond réglementaire afférent au groupe de l'IFSE de l'emploi d'affectation.

- Les TSEF promus dans le corps des IEF au choix, après inscription sur une liste d'aptitude perçoivent une majoration forfaitaire de **2 000 euros bruts/an** du montant de l'IFSE perçu en tant que TSEF, à compter de leur date de nomination dans le corps des IEF ;
- Les ATMD promus dans le corps des TSEF au choix, après inscription sur une liste d'aptitude perçoivent un montant d'IFSE minimum de **7 952 euros bruts/an** lorsqu'ils occupent un emploi classé dans les groupes 2 et 3 dans leur corps d'accueil. Le montant minimum de leur IFSE est de **8 200 euros bruts/an** lorsqu'ils occupent dans le corps des TSEF un emploi classé dans le groupe 1.
- Un ATMD promu dans le corps des TSEF qui percevrait un montant d'IFSE supérieur aux montants indiqués ci-dessus, le conserve.

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 la classification des emplois dans les groupes de l'IFSE.

Afin de modifier l'état liquidatif de l'IFSE, il est nécessaire, pour tous les agents promus, de classer l'emploi sur lequel l'agent est affecté à la date de nomination dans le nouveau corps 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).

Exemple : un TSEF occupant un emploi classé groupe 1 est promu par arrêté du 15 mars 2017 dans le corps des IEF à compter du 1^{er} janvier 2017. Même si l'agent occupe toujours le même emploi, il est nécessaire de classer l'emploi que l'agent occupe le 1^{er} janvier 2017 au regard de la classification IFSE applicable au corps des IEF. Ainsi, au regard des fonctions occupées le 1^{er} janvier 2017 et des dispositions de la circulaire n° 310399/DEF/SGA/DRH-MD, l'emploi de l'agent promu IEF pourra être classé en groupe 4 ou dans un autre groupe.

Par conséquent, pour les TSEF et les IEF, 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 la catégorisation correspond à celle prévue par la DRH-MD et établit les états liquidatifs de l'IFSE de l'agent.

Si l'emploi occupé ne figure pas 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 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 son 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 TSEF occupant depuis 4 ans un emploi classé groupe 1 est promu dans le corps des IEF, à compter du 1^{er} janvier 2017. Au regard des fonctions occupées le 1^{er} janvier 2017 et des dispositions de la circulaire n° 310399/DEF/SGA/DRH-MD, l'emploi de l'agent promu IEF est classé en groupe 4. L'agent effectue une mobilité le 1^{er} septembre 2017, sur un emploi classé en groupe 4. Pour apprécier le droit à ticket mobilité, il convient de comparer le « groupe IFSE » de l'emploi de l'agent attribué le 1^{er} janvier 2017 (groupe 4) au « groupe IFSE » du nouvel emploi d'affectation (groupe 4). 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^{er} janvier 2017. Le temps de présence sur l'emploi en tant que TSEF 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 (incluant le ticket de promotion) dans la limite du plafond réglementaire du « groupe 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 IFSE » applicable au nouvel emploi d'affectation, de la majoration forfaitaire prévue au 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 IFSE » applicable au nouvel emploi d'affectation, de la majoration forfaitaire prévue au 5.3 de la présente circulaire sans condition de durée.

7. 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.

Les corps des TSEF et IEF ayant adhéré au RIFSEEP le 1^{er} décembre 2016, les clauses de revoiture interviendront au plus tard le 1^{er} décembre 2020.

Les modalités de cette clause de revoiture seront formalisées ultérieurement.

8. 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 %.

8.1. Fixation du groupe de l'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 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'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 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 corps régis par la présente circulaire au RIFSEEP ou postérieurement.

Enfin, cette modalité de gestion induit que le groupe de fonctions de l'intéressé n'évolue pas pendant la durée de son mandat, sauf s'il bénéficie d'une promotion de corps.

Dans ce dernier cas, son classement est modifié puisque 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 demandé de classer l'agent dans le groupe le plus bas du corps.

Dans les deux cas, le CMG/SPAC de gestion 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'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise des délégués syndicaux à temps complet.

Une fois le classement dans un « groupe IFSE » effectué, il convient de fixer le montant de l'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, au maintien du 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, est donc déterminé sur la base des primes et indemnités précédemment versées au fonctionnaire 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. Modalités d'évolution des montants de l'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 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.

- Changement de grade et corps.

Le montant de l'IFSE perçue par le DSTC qui change de grade ou de corps est 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'évolue pas durant toute la durée de sa décharge, sauf en cas de promotion de corps.

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, une règle de réévaluation automatique a été mise en place.

Dans cette perspective, à compter du 1^{er} janvier 2018 et chaque 1^{er} 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/SRP et communiquée aux CMG/SPAC.

- Réintégration d'un DSTC sur un emploi à l'issue de son mandat.

L'IFSE d'un DSTC qui réintègre un emploi à l'issue de son mandat syndical évolue selon les mêmes modalités que celles applicables aux fonctionnaires relevant du même corps.

Dans le cadre d'une mobilité latérale, l'ancienneté de trois ans demandée pour l'octroi du ticket mobilité s'apprécie en prenant en compte la durée d'affectation sur le dernier emploi occupé cumulée avec celle des années exercées au titre de la décharge syndicale.

En cas de promotion de corps en cours du mandat syndical à temps complet, si l'emploi occupé par l'agent avant l'exercice de son mandat n'est pas identifié dans le corps d'accueil l'agent est classé dans le groupe le plus bas.

- 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 bénéficie du montant moyen de CIA afférent au groupe de fonctions dont il relève.

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

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

9.1. Modalités 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^{ème} 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 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^{er} janvier au 30 avril et qui, par décision en date du 1^{er} mai, est placé en CLM avec un effet rétroactif au 1^{er} février, conserve les primes qui lui ont été versées jusqu'au 30 avril.

À compter du 1^{er} 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^{er} juin 2007¹ 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 TPT perçoit une IFSE selon les mêmes conditions qu'un agent à temps partiel de droit commun.

9.2. Règles d'abattement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise en cas de congés de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de 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 84-16 du 11 janvier 1984 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, 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).

En cas de CLM du fait d'un accident de service, l'agent perçoit la totalité de son traitement

mais son IFSE est cependant 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 n° 86-442 du 14 mars 1986 modifié).

Il est précisé qu'il convient de cesser le versement de l'indemnité de fonction technique des TSEF et l'allocation spéciale des IEF au 1^{er} décembre 2016 pour les TSEF et les IEF en CLM ou en CLD, ces primes intégrant l'IFSE.

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 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 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 IFSE » via l'arrêté d'affectation.

10. COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL.

Selon les dispositions du décret du 20 mai 2014, 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 arrêté interministériel.

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 ne sera 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.

Les montants réglementaires maximaux annuels du CIA lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir des TSEF sont les suivants :

Groupe de fonctions	Administration centrale, services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	2 680 euros bruts/an
Groupe 2	2 445 euros bruts/an
Groupe 3	2 245 euros bruts/an

Les montants réglementaires maximaux annuels du CIA lié à l'engagement professionnel¹ et à la manière de servir des IEF sont les suivants :

Groupe de fonctions	Administration centrale, services déconcentrés, établissements et services assimilés
Groupe 1	6 390 euros bruts/an
Groupe 2	5 670 euros bruts/an
Groupe 3	4 500 euros bruts/an
Groupe 4	3 600 euros bruts/an

11. RECOURS.

Les recours contre les montants alloués au titre de l'IFSE et du CIA peuvent s'effectuer également 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 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 :

Le directeur des ressources humaines du ministère de la défense,
Anne Sophie AVÉ.

¹ n.i. BO.

Pour le Contrôleur budgétaire et comptable ministériel
le Contrôleur général, chef du département du contrôle budgétaire
et par délégation



Lucien RONCHI