

BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES



Edition Chronologique n°22 du 17 mai 2013

PARTIE PERMANENTE
Administration Centrale

Texte n°1

CIRCULAIRE N° 310313/DEF/SGA/DRH-MD/SR-RH/RSSF4

relative à la prime de fonctions et de résultats : problématique générale et règles de gestion pour le corps des attachés et des emplois fonctionnels de conseillers d'administration de la défense.

Du 21 décembre 2012

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE : *service des ressources humaines civiles ; sous-direction des relations sociales, des statuts et des filières.*

CIRCULAIRE N° 310313/DEF/SGA/DRH-MD/SR-RH/RSSF4 relative à la prime de fonctions et de résultats : problématique générale et règles de gestion pour le corps des attachés et des emplois fonctionnels de conseillers d'administration de la défense.

Du 21 décembre 2012

NOR DEF P 1 2 5 2 8 0 7 C

Références :

Décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 (JO n° 304 du 31 décembre 2008, texte n° 186 ; signalé au BOC 11/2009 ; BOEM 350.4.2).

Arrêté du 22 décembre 2008 (JO n° 304 du 31 décembre 2008, texte n° 203 ; signalé au BOC 12/2009 ; BOEM 350.4.2).

Arrêté du 7 janvier 2009 (n.i. BO ; JO n° 7 du 9 janvier 2009, texte n° 27) modifié.

Arrêté du 3 septembre 2009 (JO n° 210 du 11 septembre 2009, texte n° 11 ; signalé au BOC 37/2009 ; BOEM 350.4.2).

Circulaire du 14 avril 2009 (n.i. BO).

Pièce(s) Jointe(s) :

Une annexe.

Texte abrogé :

À compter du 1er janvier 2013 : Circulaire n° 310313/DEF/SGA/DRH-MD du 27 mars 2012 (BOC N° 27 du 22 juin 2012, texte 4 ; BOEM 356-0.2) modifiée.

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 356-0.2

Référence de publication : BOC N°22 du 17 mai 2013, texte 1.

SOMMAIRE

Introduction.

1. DÉTERMINATION DE LA PART LIÉE AUX FONCTIONS.

1.1. Présentation des nouveaux coefficients liés à la part fonctionnelle.

1.2. Traduction financière de la part fonctionnelle.

1.3. Évolution du montant de la part fonctions.

2. DÉTERMINATION DE LA PART LIÉE AUX RÉSULTATS.

2.1. Revalorisation de la part résultats de prime de fonctions et de résultats.

2.2. Diminution de la part résultats de prime de fonctions et de résultats.

2.3. Prime de fonctions et de résultats des agents quittant le ministère de la défense.

2.3.1. Agent quittant le ministère de la défense au cours de l'année N +1, avant le versement de la revalorisation de l'année N de sa prime de fonctions et de résultats.

2.3.2. Agent quittant le ministère de la défense au cours de l'année N +1, après le versement de la revalorisation de l'année N de sa prime de fonctions et de résultats.

3. LA MOBILITÉ.

3.1. Présentation de la politique indemnitaire du ministère de la défense.

3.2. La mobilité fonctionnelle.

3.3. La mobilité géographique (changement de périmètre d'emploi).

3.3.1. Entrées dans le périmètre d'administration centrale.

3.3.2. Mouvements vers le périmètre services déconcentrés.

3.3.2.1. Mouvements des attachés issus de l'administration centrale vers les services déconcentrés d'Île-de-France et hors Île-de-France.

3.3.2.2. Mouvements des attachés d'Île-de-France vers les services déconcentrés hors Île-de-France.

3.3.2.3. Mouvements des attachés des services déconcentrés hors Île-de-France vers les services déconcentrés Île-de-France.

4. AVANCEMENT ET PROMOTION.

4.1. Agents bénéficiant d'un avancement d'échelon.

4.2. Agents promus au grade supérieur.

5. RECRUTEMENTS.

5.1. Les recrutements issus des instituts régionaux d'administration, les recrutements articles L. 4139-1. et L. 4139-3. du code de la défense.

5.2. Les recrutements d'attachés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

5.3. Attaché du ministère de la défense recruté par liste d'aptitude.

5.4. Attaché du ministère de la défense recruté par le biais des dispositions de l'article L. 4139-2. du code de la défense.

6. ATTACHÉ DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE RÉINTÉGRANT LE CORPS DES ATTACHÉS À L'ISSUE D'UNE PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ, DE CONGÉ PARENTAL, DE DÉTACHEMENT OU DE POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ.

6.1. Agent réintégrant le corps des attachés du ministère de la défense après avoir été placé moins de deux années en détachement, en position normale d'activité, en congé parental ou en disponibilité.

6.2. Agent réintégrant le corps des attachés du ministère de la défense après avoir été placé deux années ou plus en détachement, en position normale d'activité, en congé parental ou en disponibilité.

7. DÉTACHEMENT ENTRANT, POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ ENTRANTE ET MISE À DISPOSITION SORTANTE.

7.1. Agents détachés dans le corps des attachés du ministère de la défense.

7.2. Attachés du ministère de la défense détachés sur un emploi de conseiller d'administration du ministère de la défense.

7.3. Attachés en situation de mise à disposition.

7.4. Attachés d'autres ministères en position normale d'activité au sein du ministère de la défense (position normale d'activité entrante).

8. LES ATTACHÉS DISPENSÉS DE SERVICE À TEMPS COMPLET OU DISPENSÉS À 80 P. 100.

9. CONGÉ MALADIE ET PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS.

10. INFORMATION ET RECOURS.

10.1. Lien entre l'évaluation et la part liée aux résultats.

10.2. Possibilités de recours.

11. DISPOSITIONS DIVERSES.

ANNEXE(S)

ANNEXE. MONTANTS DE PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS À ATTRIBUER EXCLUSIVEMENT DANS LES CAS SUIVANTS.

Les dispositions de la présente circulaire s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2013 remplacent les dispositions de la circulaire n° 310313/DEF/SGA/DRH-MD du 27 mars 2012 qui est abrogée.

Introduction.

Le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 et l'arrêté du 3 septembre 2009 instaurent un nouveau régime indemnitaire, la prime de fonctions et de résultats (PFR), qui a vocation à remplacer les différents régimes indemnitaires existants et permet ainsi d'établir un régime unique pour tous les attachés du ministère de la défense, quel que soit leur périmètre d'affectation.

Cette nouvelle prime est constituée par l'addition :

- d'une première part, liée aux fonctions exercées, appelée à rester stable pendant toute la durée d'occupation du poste ;
- et d'une seconde part, liée aux résultats individuels, appelée à évoluer chaque année en fonction de l'évaluation de la performance.

La PFR est versée selon une périodicité mensuelle.

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 du temps de travail de l'agent.

1. DÉTERMINATION DE LA PART LIÉE AUX FONCTIONS.

Selon l'article 2. du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008, la PFR comprend « une part tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ; ».

En outre, l'article 3. dudit décret, précise que « les montants individuels correspondant à la part fonctionnelle sont attribués en lien avec la politique ministérielle organisant les parcours professionnels... ».

Selon l'article 5-I. du décret, le montant individuel de la part fonctionnelle est déterminé par application au montant annuel de référence prévu par l'arrêté du 7 janvier 2009 (A) d'un coefficient multiplicateur compris entre 1 et 6.

Dans ce cadre réglementaire et afin de mettre en place la PFR pour les attachés en octobre 2009, la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) a catégorisé les emplois des attachés en quatre grands groupes fonctionnels auxquels un coefficient multiplicateur a été attribué. En effet, il a semblé utile de ne pas établir une typologie trop détaillée pour l'ensemble des postes qui irait à l'encontre de l'objectif de mobilité.

La mise en place de la catégorisation des postes d'attachés liée à la PFR s'est effectuée dans le cadre d'une fourchette de coefficients par niveau d'emploi (exemple : chef de section : plage de 2,5 à 3).

Après retour d'expérience, la DRH-MD a constaté que ces plages créent des disparités non justifiées dans le traitement des situations individuelles.

C'est pourquoi, dans le cadre de la politique indemnitaire mise en place pour accompagner les parcours professionnels, la DRH-MD a décidé d'actualiser, à compter du 1^{er} janvier 2012, les coefficients liés à la part fonctionnelle de la PFR des attachés.

Les consignes relatives à la mise en place de ces nouveaux coefficients ont été transmises par note n° 310084/DEF/SGA/DRH-MD du 7 février 2012 (1).

1.1. Présentation des nouveaux coefficients liés à la part fonctionnelle.

Dans un but de simplification, il a été décidé de supprimer les plages de coefficients par niveau d'emploi. Cependant, pour les emplois les plus importants (chef de bureau) la plage a été maintenue, afin de pouvoir prendre en compte des cas spécifiques.

EMPLOIS.	NOUVEAUX COEFFICIENTS FONCTIONS (À COMPTER DU 1 ^{er} JANVIER 2012).
Chargé d'études ou assimilés.	2,5.
Chef de section, de gérance ou de cellule ou assimilés.	3.
Adjoint chef de bureau ou assimilés.	3,5.
Chef de bureau, emploi de direction, nécessitant des compétences spécifiques ou assimilés.	4 à 6.

Gestion des cas exceptionnels : lorsqu'un attaché exerce des fonctions qui manifestement sont de niveau de responsabilités inférieur à celles normalement dévolues aux agents de son corps, le coefficient multiplicateur pourra être exceptionnellement fixé entre 1 et 2,5 (2).

1.2. Traduction financière de la part fonctionnelle.

Pour le périmètre de l'administration centrale :

COEFFICIENTS.	ATTACHÉ MONTANT DE RÉFÉRENCE 2	ATTACHÉS PRINCIPAUX MONTANT DE RÉFÉRENCE 3	EMPLOIS FONCTIONNELS MONTANT DE RÉFÉRENCE 3
---------------	-----------------------------------	---	--

	650 EUROS.	600 EUROS.	800 EUROS.
2,5.	6 625 euros.	9 000 euros.	
3.	7 950 euros.	10 800 euros.	
3,5.	9 275 euros.	12 600 euros.	
De 4 à 6.	10 600 euros à 15 900 euros.	14 400 euros à 21 600 euros.	15 200 euros à 22 800 euros.

Pour les services déconcentrés en Île-de-France et hors Île-de-France :

COEFFICIENTS.	ATTACHÉS MONTANT DE RÉFÉRENCE 1 750 EUROS.	ATTACHÉS PRINCIPAUX MONTANT DE RÉFÉRENCE 2 500 EUROS.	EMPLOIS FONCTIONNELS MONTANT DE RÉFÉRENCE 2 900 EUROS.
2,5.	4 375 euros.	6 250 euros.	
3.	5 250 euros.	7 500 euros.	
3,5.	6 125 euros.	8 750 euros.	
De 4 à 6.	7 000 euros à 10 500 euros.	10 000 euros à 15 000 euros.	11 600 euros à 17 400 euros.

1.3. Évolution du montant de la part fonctions.

Le montant de la part fonctions des agents ne peut évoluer que dans les cas ci-dessous :

- suite à une mobilité, l'agent est affecté sur un nouvel emploi doté d'un coefficient fonctions supérieur ou inférieur à celui de son précédent poste ;
- suite à une promotion de grade (le montant de référence de la part fonctions étant différent) ⁽³⁾ ;
- lorsque dans le cadre de la politique indemnitaire mise en place pour accompagner le déroulement des parcours professionnels, la catégorisation des emplois ou les coefficients fonctionnels sont revus par la DRH-MD ;
- situation exceptionnelle : l'employeur en raison d'une reconfiguration importante du poste décide d'en modifier le coefficient fonctions (à la hausse ou à la baisse), sans que l'agent concerné n'ait effectué une mobilité. Dans ce cas, l'employeur doit transmettre au centre ministériel de gestion (CMG) ou au service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) un argumentaire détaillé justifiant la modification du coefficient de la part fonctions ainsi qu'une nouvelle fiche de poste transcrivant ces changements. Le CMG ou le SPAC aura la charge de valider ou non cette proposition.

La modification de la part fonctions s'effectue à compter de la date de changement de situation administrative ⁽⁴⁾ [date de mutation, date de nomination dans le nouveau grade ⁽⁵⁾ etc.]. La DRH-MD rappelle qu'il n'existe plus de campagne annuelle de modification de la part fonctions, toutes ces modifications doivent donc s'effectuer au fil de l'eau.

Le ministère de la défense déploie une gestion de la PFR fondée sur les montants globaux de PFR par conséquent, la modification du montant de la part fonctions ne conduit pas à une augmentation ou à une diminution du montant global de PFR des agents (cf. point 3.1. et point 4.2.).

En cas de création de poste, de mobilité ou de reconfiguration de poste, il revient à l'employeur de communiquer au CMG ou au SPAC dans les meilleurs délais le coefficient fonctions du poste de l'agent.

2. DÉTERMINATION DE LA PART LIÉE AUX RÉSULTATS.

Selon l'article 2. du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008, la part résultats tient compte des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir.

Ainsi, la PFR sanctionne au cours de l'année N +1, les résultats de l'agent évalué pour l'année N. L'évaluation de l'année N, effectuée au cours du premier trimestre de l'année N +1, se traduira sur la part résultats de la PFR des agents au cours de l'année N +1.

Chaque année, l'employeur modulera la part résultats de l'agent au vu de son évaluation : la part résultats pourra donc faire l'objet d'une revalorisation, d'une stagnation ou d'une diminution.

La DRH-MD rappelle que les attributions indemnitaires n'entrent pas dans le champ de l'obligation de motivation résultant de l'article 1^{er}. de la loi n° 79-587 du 11 juillet 1979 modifiée, relative à la motivation des actes administratifs et à l'amélioration des relations entre l'administration et le public.

2.1. Revalorisation de la part résultats de prime de fonctions et de résultats.

La part résultats se compose d'un :

- premier étage reductible : l'évolution de la part résultats des agents s'effectue par l'attribution d'un premier étage de prime, reductible d'une année sur l'autre.

Chaque année, l'augmentation reductible de la part résultats ne pourra excéder deux fois le montant notifié (6) par la DRH-MD aux employeurs lors des campagnes de revalorisation (7). En cas de proposition d'un employeur excédant ce montant, le CMG ou le SPAC aura l'obligation d'écarter le montant de revalorisation proposée. Le reliquat sera alors versé sous forme de versement exceptionnel :

- second étage, le versement exceptionnel, non reductible : au premier étage, peut éventuellement s'agréger un deuxième étage, dit versement exceptionnel. Le montant de versement exceptionnel est autorisé dans la limite du coefficient 6 de la part résultats. Ce deuxième étage n'est pas reductible d'une année sur l'autre.

Important : la part résultats (versement reductible et versement exceptionnel) ne peut en aucun cas dépasser le coefficient sommital de 6 (8).

Lors de la campagne annuelle de revalorisation, en cas de proposition d'un employeur conduisant à dépasser le coefficient 6 de la part résultats, le CMG ou le SPAC avertira l'employeur que sa proposition sera écartée afin de ne pas dépasser le coefficient 6. L'employeur pourra alors redistribuer la somme non versée à d'autres agents.

2.2. Diminution de la part résultats de prime de fonctions et de résultats.

L'éventuelle diminution de la part résultats de PFR d'un attaché devra faire l'objet d'un rapport auprès du CMG ou du SPAC accompagné de la fiche d'évaluation de l'agent et ne pourra excéder deux fois le montant notifié aux employeurs lors des campagnes de revalorisation.

Dans ce cas, l'employeur propose une diminution du montant annuel de la part résultats de l'agent mais la modification de l'état liquidatif (montant mensuel) de la part résultats n'est effective qu'à compter du mois de mise en paiement du montant mensuel révisé (pas de rétroactivité au 1^{er} janvier). En revanche, l'année N +1, la diminution sera appliquée en année pleine.

Exemple.

Un attaché (chargé d'études) des services déconcentrés (SD) perçoit au 1^{er} janvier de l'année N, une PFR annuelle de 8 000 euros soit 666,66 euros/mois dont F = 4 375 euros soit 364,58 euros/mois et R = 3 625 euros soit 302,08 euros/mois.

Son supérieur hiérarchique souhaite diminuer la part R de l'agent de 400 euros afin de la porter à 3 225 euros/an.

La réduction de la part R de l'agent ne sera effective qu'à compter de la paye du mois de juillet de l'année N (date prévisionnelle retenue pour la mise en œuvre du paiement des nouveaux montants de part résultats pour tous les agents des SD). Ainsi, à compter de juillet de l'année N, la part F est inchangée et la part R = 3 225 euros/an soit 268,75 euros/mois. Les états liquidatifs mensuels de la part résultats doivent donc être modifiés à compter du 1^{er} juillet de l'année N (pas de rétroactivité).

2.3. Prime de fonctions et de résultats des agents quittant le ministère de la défense.

Il s'agit des agents dont la situation est la suivante : retraite - position normale d'activité (PNA) - détachement - congé parental - disponibilité - démission.

Jusqu'à présent, les agents présents le 31 décembre de l'année N, mais quittant leurs fonctions au cours de l'année N +1, ne percevaient pas de revalorisation de leur PFR, au titre de l'année N +1.

Afin de ne pas pénaliser ces agents, la DRH-MD demande aux CMG et au SPAC de les prendre en compte de la manière suivante.

2.3.1. Agent quittant le ministère de la défense au cours de l'année N +1, avant le versement de la revalorisation de l'année N de sa prime de fonctions et de résultats.

Exemple : un agent part en disponibilité le 1^{er} mars 2012 (année N +1). La revalorisation de sa PFR à l'été 2012 doit se réaliser de la manière suivante.

Au titre de sa revalorisation 2011 (année N).

Cet agent était présent en 2011 et sa manière de servir pour 2011 a été évaluée en début d'année 2012, sa situation indemnitaire doit donc être examinée lors de la campagne de revalorisation de la part R versée à l'été 2012. Son employeur décide à ce titre, de lui attribuer un versement reconductible de 800 euros et un versement exceptionnel de 100 euros en raison de son bon travail. L'agent étant placé en disponibilité le 1^{er} mars 2012, le service payeur du ministère de la défense, ne pourra lui verser que 2/12 de sa revalorisation reconductible récompensant ses mérites pour l'année 2011 soit 133,33 euros. Afin que l'agent perçoive réellement l'intégralité du montant de revalorisation pour ses mérites 2011, il conviendra de lui attribuer un versement exceptionnel correspondant aux 10/12 de sa revalorisation 2011 (800 euros) soit 666,66 euros auquel s'ajouteront les 100 euros de versement exceptionnel attribué en raison de son bon travail.

Au titre de sa revalorisation 2012 (année N +1).

Attention, seuls les agents qui se verront attribuer au titre de la revalorisation de l'année N (2011) un versement reconductible pourront bénéficier de cette mesure.

Au titre de l'année 2012, l'agent ne sera pas évalué par le ministère de la défense, il est donc demandé aux CMG et au SPAC de lui attribuer un versement exceptionnel de 2/12 du dernier montant de revalorisation reconductible décidé par son employeur (revalorisation 2011). Son employeur avait décidé de lui attribuer 800 euros reconductible et 100 euros en exceptionnel. Il convient donc de lui attribuer 2/12 de 800 euros soit 133,33 euros.

Ce dernier montant ne vient pas obérer l'enveloppe indemnitaire dédiée à la campagne 2011 de la revalorisation de la PFR.

Il percevra donc lors du mois de mise en paiement de la revalorisation de la part R pour les attachés du ministère de la défense (à l'été) : 133,33 euros de versement reconductible et un versement exceptionnel global de 899,99 euros (= 666,66 + 100 + 133,33).

2.3.2. Agent quittant le ministère de la défense au cours de l'année N +1, après le versement de la revalorisation de l'année N de sa prime de fonctions et de résultats.

Exemple : un agent démissionne le 1^{er} octobre 2012 (année N +1).

Revalorisation de l'année 2011 (année N).

Cet agent a donc été présent en 2011 et sa manière de servir pour 2011 a été évaluée en début d'année 2012, sa situation doit donc être examinée lors de la campagne de revalorisation de la part R payée à l'été 2012. Son employeur décide donc de lui attribuer un versement reductible de 800 euros et un versement exceptionnel de 50 euros en raison de son bon travail. Ce versement exceptionnel de 50 euros sera versé le mois de mise en paiement de la revalorisation de la part R pour les attachés du ministère de la défense (à l'été).

L'agent démissionnant le 1^{er} octobre 2012, le service payeur du ministère de la défense, n'aura pu lui verser que 9/12 de sa revalorisation reductible récompensant ses mérites pour l'année 2011, soit 600 euros. Afin que l'agent perçoive réellement l'intégralité du montant de revalorisation pour ses mérites 2011, il conviendra de faire un versement exceptionnel représentant 3/12 de 800 euros soit 200 euros.

Revalorisation 2012 (année N +1).

Attention, seuls les agents qui se verront attribuer un versement reductible au titre de la revalorisation de l'année N (2011) pourront bénéficier de cette mesure.

Cet agent ne sera pas évalué par le ministère de la défense pour ses services effectués en 2012, il est donc demandé aux CMG et au SPAC de lui attribuer un versement exceptionnel de 9/12 du dernier montant de revalorisation reductible décidé par son employeur. À l'été 2012, son employeur décide de lui attribuer 800 euros en versement reductible et 50 euros en versement exceptionnel. Il convient donc de lui attribuer lors de son départ un versement exceptionnel de 9/12 de 800 euros soit 600 euros.

Ce dernier montant ne vient pas obérer l'enveloppe de revalorisation de la PFR.

La réglementation ne permettant d'attribuer que deux versements exceptionnels par an, il convient d'agrèger le versement exceptionnel de 200 euros et celui de 600 euros, soit un versement exceptionnel global de 800 euros payé au moment du départ de l'agent.

3. LA MOBILITÉ.

3.1. Présentation de la politique indemnitaire du ministère de la défense.

Dans le cadre de sa politique ministérielle organisant les parcours professionnels, le ministère de la défense a souhaité 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 attachés un maintien du niveau de leurs primes en cas de mobilité.

Cette politique indemnitaire permet ainsi de faciliter la mobilité fonctionnelle et/ou géographique puisque l'agent a la garantie de continuer à percevoir le même montant de PFR en cas de mobilité choisie ou consécutive à une réorganisation.

C'est pourquoi, le ministère de la défense déploie une gestion de la PFR, fondée sur les montants globaux de PFR lors des changements de situation administrative des agents.

Cette politique indemnitaire s'effectue dans le cadre de la réglementation relative à la PFR fixée par décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008.

En effet, l'article 5.I. du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 précise que « s'agissant de la part fonctionnelle, l'attribution individuelle est déterminée par application au montant de référence d'un coefficient multiplicateur compris dans une fourchette de 1 à 6 au regard des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées à la fonction exercée... ».

Conformément aux dispositions de l'article 3. du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008, le ministère de la défense a, « en lien avec la politique ministérielle organisant les parcours professionnels. », établi une catégorisation des postes assortie d'un coefficient permettant de déterminer le montant de part fonctions à attribuer à chaque agent au regard du poste occupé.

La modification du montant de la part fonctions d'un agent à la suite d'une mutation sur un poste doté d'un coefficient fonctions différent, d'une reconfiguration importante du poste, d'une promotion de grade ou d'un changement des coefficients de la grille de catégorisation des emplois décidé par l'administration dans le cadre de sa politique ministérielle organisant les parcours professionnels s'avère nécessaire réglementairement.

Cependant, cette modification du montant de la part fonctions s'effectue sans augmentation ou baisse du montant global de PFR attribué à l'agent avant changement de situation administrative. En effet, le montant de la part résultats de l'agent est réduit ou augmente à due proportion.

En modifiant à la fois, les montants de la part fonctions et de la part résultats, le ministère de la défense n'entend pas remettre en cause l'évaluation professionnelle des agents mais tire simplement les conséquences du changement de situation administrative de l'agent au regard de ses droits à PFR.

En cas de mutation sur un poste doté d'un coefficient fonctions supérieur ou du changement du montant de référence de la part fonctions suite à promotion de grade, maintenir, *en sus* de la revalorisation du montant de la part fonctions, le montant antérieur de la part résultats conduirait à une augmentation automatique du niveau global de prime sans lien avec les mérites de l'agent.

Or, c'est à l'été qu'intervient, au ministère de la défense, la transcription financière des résultats de l'évaluation professionnelle effectuée lors du premier trimestre.

À l'inverse en cas de mobilité sur un poste doté d'un coefficient fonctions moindre ou en cas de mobilité d'un agent relevant du périmètre de l'administration centrale vers les services déconcentrés ⁽⁹⁾, le montant de la part fonctions est réduit. Aussi, si le montant de la part résultats n'augmente pas à due proportion, l'agent subira une baisse de sa PFR.

Cette politique indemnitaires offre ainsi des garanties claires tant aux agents qu'aux employeurs afin de favoriser le déroulement des parcours professionnels.

En effet, ce dispositif permet de maintenir le niveau de rémunération :

- des agents effectuant une mobilité, choisie ou consécutive à une restructuration, pour un poste d'un niveau de catégorisation inférieur ;
- des agents du périmètre d'administration centrale effectuant une mobilité en services déconcentrés pour lesquels la réglementation prévoit des montants de référence inférieurs à ceux de l'administration centrale ⁽¹⁰⁾.

3.2. La mobilité fonctionnelle.

Si l'agent décide d'effectuer une mobilité, deux cas sont possibles :

- le nouvel emploi est doté d'un coefficient fonctions moins élevé que son ancien poste (poste moins coté) : le delta est reporté sur la part résultats pour garantir le maintien du niveau de rémunération antérieur donc pas de perte pour l'agent ;

- le nouvel emploi est doté d'un coefficient fonctions plus élevé que son ancien poste (poste mieux coté) : prise en compte de la nouvelle part fonctions mais à due concurrence de la part résultats donc pas de gain automatique pour l'agent lors de la prise de fonction.

Dans les deux cas, l'employeur conserve toute latitude pour fixer, par la suite et en fonction de l'évaluation effectuée avec l'agent, le niveau de la part résultats, dans la limite du plafond réglementaire et de l'atteinte du coefficient sommital de PFR égal à 6.

3.3. La mobilité géographique (changement de périmètre d'emploi).

3.3.1. Entrées dans le périmètre d'administration centrale.

Dans cette situation, le montant indemnitaire d'un attaché du ministère de la défense provenant des SD d'Île-de-France (IDF) et hors IDF correspond soit :

- au montant de PFR joint en annexe, correspondant à son grade et à son groupe d'échelons (par la suite, au cours de la carrière de l'agent, il ne sera plus fait référence aux montants indiqués par groupe d'échelons) ;
- au maintien de son niveau de primes perçues dans les SD si ce dernier était supérieur à ce montant annexé.

3.3.2. Mouvements vers le périmètre services déconcentrés.

3.3.2.1. Mouvements des attachés issus de l'administration centrale vers les services déconcentrés d'Île-de-France et hors Île-de-France.

Les attachés issus de l'administration centrale (AC) conservent leur montant de primes du périmètre de l'AC dans la limite des plafonds réglementaires des SD. Par la suite, l'évolution de leurs primes sera encadrée par les plafonds réglementaires dédiés aux SD.

3.3.2.2. Mouvements des attachés d'Île-de-France vers les services déconcentrés hors Île-de-France.

Les agents issus des SD situés en IDF, conservent leur montant de primes d'IDF.

3.3.2.3. Mouvements des attachés des services déconcentrés hors Île-de-France vers les services déconcentrés Île-de-France.

Dans cette situation, le montant indemnitaire de l'agent sera égal soit :

- au montant de PFR joint en annexe, correspondant à son grade et à son groupe d'échelons (par la suite, au cours de la carrière de l'agent, il ne sera plus fait référence aux montants indiqués par groupe d'échelons) ;
- au maintien du montant de primes perçues en SD hors IDF si ce dernier était supérieur à ce montant annexé.

4. AVANCEMENT ET PROMOTION.

4.1. Agents bénéficiant d'un avancement d'échelon.

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

4.2. Agents promus au grade supérieur.

L'accession au grade d'attaché principal se traduit par une majoration, reconductible, de 1 500 euros du montant de PFR perçu par l'agent avant promotion (montant pour un agent à temps complet).

Par ailleurs, pour chaque agent, cette nomination au grade supérieur implique d'appliquer un nouveau montant de référence pour la part fonctions (rappel : la promotion de grade ne conduit pas à une modification du coefficient fonctions du poste de l'agent).

Par conséquent, en cas de promotion de grade, le CMG ou le SPAC procédera, dès l'édition de l'arrêté individuel de classement dans le nouveau grade, à la modification des états liquidatifs mensuels de la part fonctions et de la part résultats à compter de la date de prise d'effet de la nomination ⁽¹¹⁾ dans le nouveau grade.

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

Exemple 1.

Un attaché est nommé attaché principal par arrêté du 1^{er} juillet 2012 à compter du 1^{er} janvier 2012. Cet attaché (chef de section coefficient 3) des SD percevait avant promotion, 10 000 euros/an de PFR dont F = 5 250 euros soit 437,50 euros/mois et R = 4 750 euros soit 395,83 euros/mois.

Il est nécessaire de modifier le montant de PFR de l'agent afin d'une part, de lui verser dès sa date de nomination la majoration de 1 500 euros et d'autre part, de prendre en compte le nouveau montant de référence de part F lié au nouveau grade. Ces opérations se faisant dans le cadre des « vases communicants ».

Dès que l'arrêté de classement individuel est pris, il convient de modifier les états liquidatifs mensuels de part R et F à compter du 1^{er} janvier 2012. Sa PFR sera alors de 11 500 euros/an dont F = 7 500 euros soit 625 euros /mois et R = 4 000 euros soit 333,33 euros/mois.

En 2012, l'agent percevait donc 12/12 de 1 500 euros car nommé à compter du 1^{er} janvier 2012.

Exemple 2.

Un attaché de l'AC est nommé attaché principal du ministère de la défense (APMD) par arrêté du 1^{er} juillet 2012 à compter du 1^{er} mai 2012.

Avant promotion, l'agent (chef de gérance/coefficient 3) percevait 12 000 euros/an dont F = 7 950 euros soit 662,50 euros/mois et R = 4 050 euros soit 337,50 euros/mois.

Du fait de sa promotion, sa PFR annuelle est majorée de 1 500 euros ainsi le montant annuel est porté à 13 500 euros/an soit F = 10 800 euros soit 900 euros/mois et R = 2 700 euros soit 225 euros/mois. Les états liquidatifs mensuels de la part F et de la part R doivent être modifiés à compter du 1^{er} mai 2012. En 2012, l'agent percevait donc 8/12 de 1 500 euros car nommé à compter du 1^{er} mai 2012.

Cas particulier : agent ayant changé de service payeur entre sa date de nomination au grade supérieur et le moment où les états liquidatifs vont être modifiés.

Exemple 1.

Un agent des SD est affecté en AC le 1^{er} juin 2012 alors qu'il est nommé APMD dès le 1^{er} janvier 2012 par arrêté du 1^{er} juillet 2012. Le SPAC ne pourra mettre en paiement les états liquidatifs de part F et R avec les nouveaux montants mensuels qu'à compter du 1^{er} juin 2012.

Il faut dans ce cas, que le nouveau gestionnaire SPAC modifie les états liquidatifs mensuels de la part F et R sur la base des nouveaux montants mensuels à compter de la date de prise en charge de l'agent (soit 1^{er} juin 2012 dans cet exemple) et verse le reliquat sous forme d'un versement exceptionnel (soit dans cet exemple 625 euros correspondant à 5/12 de 1 500 euros).

Exemple 2.

Un agent de SD est muté le 1^{er} juin 2012 sur un poste en SD mais change d'organisme payeur alors qu'il est nommé APMD au 1^{er} avril 2012 par arrêté du 1^{er} juillet 2012. Le nouveau service payeur ne pourra mettre en paiement les états liquidatifs de part F et R avec les nouveaux montants mensuels qu'à partir du 1^{er} juin 2012.

Il faut dans ce cas, que le nouveau service gestionnaire modifie les états liquidatifs mensuels de la part F et R sur la base des nouveaux montants mensuels à compter de la date de prise en charge de l'agent (soit 1^{er} juin 2012 dans cet exemple) et verse le reliquat sous forme d'un versement exceptionnel (250 euros dans cet exemple soit 2/12 de 1 500 euros correspondant à la période du 1^{er} avril au 31 mai).

5. RECRUTEMENTS.

5.1. Les recrutements issus des instituts régionaux d'administration, les recrutements articles L. 4139-1. et L. 4139-3. du code de la défense.

À compter du 1^{er} janvier 2013, un montant forfaitaire est attribué aux attachés issus des instituts régionaux d'administration (IRA), du recrutement prévu aux articles L. 4139-1. et L. 4139-3. du code de la défense (8 500 euros pour une affectation en AC, 8 000 euros pour une affectation en IDF et 7 000 euros pour une affectation en SD).

5.2. Les recrutements d'attachés bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

Avant de devenir titulaire, ces agents souscrivent d'abord un contrat d'un an. La rémunération de ces contractuels doit être déterminée en considérant que ces agents perçoivent un montant de primes équivalent à celui d'un attaché issu des IRA.

Au moment de sa titularisation dans le corps des attachés l'agent percevra une PFR de 8 500 euros pour une affectation en AC, 8 000 euros pour une affectation en IDF et 7 000 euros pour une affectation en SD.

5.3. Attaché du ministère de la défense recruté par liste d'aptitude.

L'accession au corps des attachés par liste d'aptitude se traduit par une majoration, reconductible, de 2 000 euros du montant de PFR perçu par l'agent avant promotion (montant pour un agent à temps complet).

En outre, pour chaque agent, cette nomination dans un nouveau corps implique :

- que l'employeur communique au SPAC ou au CMG la nouvelle catégorisation de l'emploi en application de la grille de catégorisation applicable aux attachés ;
- d'appliquer un nouveau montant de référence pour la part fonctions.

Par conséquent, en cas de promotion de corps, le CMG ou le SPAC procédera, dès l'édition de l'arrêté individuel de classement dans le nouveau corps, à la modification des états liquidatifs mensuels de la part fonctions et de la part résultats à compter de la date de prise d'effet de la nomination ⁽¹¹⁾ dans le nouveau corps.

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

Exemple.

Un secrétaire administratif de classe exceptionnelle (SACE) est nommé attaché par arrêté du 1^{er} juillet 2012 à compter du 1^{er} janvier 2012. Ce secrétaire administratif (SA) des SD perçoit avant promotion, 9 500 euros/an de PFR dont F (expert) = 7 750 euros soit 645,83 euros/mois et R = 1 750 euros soit 145,83 euros/mois.

Il est nécessaire de modifier le montant de PFR de l'agent afin d'une part, de lui verser dès sa date de nomination la majoration de 2 000 euros et d'autre part, de prendre en compte le nouveau montant de référence lié au nouveau corps. Ces opérations se faisant dans le cadre des « vases communicants ».

Dès que l'arrêté de classement individuel est pris, il convient de modifier les états liquidatifs mensuels de part R et F à compter du 1^{er} janvier 2012. Sa PFR sera alors de 11 500 euros/an dont F (chef de section coefficient 3) = 5 250 euros soit 437,50 euros/mois et R = 6 250 euros soit 520,83 euros/mois.

En 2012, l'agent perçoit donc 12/12 de 2 000 euros car nommé à compter du 1^{er} janvier 2012.

Cas particulier : agent ayant changé de service payeur entre sa date de nomination dans le corps des attachés et le moment où les états liquidatifs vont être modifiés.

Il convient de se reporter aux consignes prévues au point 4.2. de la présente circulaire.

5.4. Attaché du ministère de la défense recruté par le biais des dispositions de l'article L. 4139-2. du code de la défense.

Les militaires détachés dans le corps des attachés du ministère de la défense à compter du 1^{er} janvier 2013, par application des dispositions de l'article L. 4139-2. du code de la défense, bénéficient d'un montant forfaitaire de 10 000 euros pour une affectation en AC, 9 500 euros pour une affectation en IDF et de 8 500 euros pour une affectation en SD.

6. ATTACHÉ DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE RÉINTÉGRANT LE CORPS DES ATTACHÉS À L'ISSUE D'UNE PÉRIODE DE DISPONIBILITÉ, DE CONGÉ PARENTAL, DE DÉTACHEMENT OU DE POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ.

6.1. Agent réintégrant le corps des attachés du ministère de la défense après avoir été placé moins de deux années en détachement, en position normale d'activité, en congé parental ou en disponibilité.

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

Lors de leur réintégration dans le corps des attachés du ministère de la défense, le montant indemnitaire de l'agent est égal :

- soit au montant de PFR attribué avant placement en détachement, en PNA, en congé parental ou en disponibilité ;
- soit au montant de primes versées ⁽¹²⁾ par l'administration (PNA, détachement) dont il provient si ce dernier est supérieur à celui qui était le sien avant d'effectuer une mobilité interministérielle (dans la limite des plafonds réglementaires applicables aux corps des attachés du ministère de la défense) ;
- soit, si l'agent change de périmètre d'affectation (SD/AC) pour sa réintégration, au montant de PFR joint en annexe, correspondant à son grade et à son groupe d'échelons, si ce montant est supérieur aux deux précédentes hypothèses (par la suite, au cours de la carrière de l'agent, il ne sera plus fait référence aux montants indiqués par groupe d'échelons pour déterminer son montant de PFR).

6.2. Agent réintégrant le corps des attachés du ministère de la défense après avoir été placé deux années ou plus en détachement, en position normale d'activité, en congé parental ou en disponibilité.

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

Lors de leur réintégration dans le corps des attachés du ministère de la défense, le montant indemnitaire de l'agent, primé ou non sous la forme d'une PFR, est égal :

- soit au montant de PFR joint en annexe, correspondant à son grade et à son groupe d'échelons (par la suite, au cours de la carrière de l'agent, il ne sera plus fait référence aux montants indiqués par groupe d'échelons pour déterminer son montant de PFR) ;
- soit au maintien de son montant de primes versées ⁽¹²⁾ par l'administration dont il provient si ce dernier était supérieur à ce montant annexé (dans la limite des plafonds réglementaires applicables aux corps des SA du ministère de la défense).

7. DÉTACHEMENT ENTRANT, POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ ENTRANTE ET MISE À DISPOSITION SORTANTE.

7.1. Agents détachés dans le corps des attachés du ministère de la défense.

Lors de leur nomination ⁽¹³⁾ dans le corps des attachés du ministère de la défense, le montant indemnitaire de l'agent, primé ou non sous la forme d'une PFR, sera égal :

- soit au montant de PFR joint en annexe, correspondant à son grade et à son groupe d'échelons (par la suite, au cours de la carrière de l'agent, il ne sera plus fait référence aux montants indiqués par groupe d'échelons pour déterminer son montant de PFR) ;
- soit au maintien du montant de primes versées ⁽¹²⁾ par l'administration dont il provient si ce dernier était supérieur à ce montant annexé (dans la limite des plafonds réglementaires applicables aux corps des attachés du ministère de la défense).

7.2. Attachés du ministère de la défense détachés sur un emploi de conseiller d'administration du ministère de la défense.

La nomination sur un emploi fonctionnel de conseiller d'administration du ministère de la défense (CAD) n'a pas d'incidence sur le montant global de PFR de l'agent ⁽¹⁴⁾. Ainsi, l'agent nommé dans un emploi de CAD conserve le montant de PFR qu'il détient en tant qu'APMD.

Cependant, afin de tenir compte du nouveau montant de référence de la part fonctions et d'un éventuel changement de coefficient de la part fonctions, le CMG ou le SPAC procédera, à la modification des états liquidatifs mensuels de la part fonctions et de la part résultats à compter de la date de nomination sur un emploi de CAD. Ces opérations se faisant dans le cadre des « vases communicants ».

Les attachés du ministère de la défense qui réintègrent le corps des attachés à l'issue d'un détachement dans le statut d'emploi de CAD conservent leur montant de PFR dans la limite des plafonds réglementaires applicables aux corps des attachés du ministère de la défense.

7.3. Attachés en situation de mise à disposition.

Les attachés du ministère de la défense en situation de mise à disposition (MAD) continuent d'être rémunérés par le ministère de la défense avec maintien de leur montant de PFR (parts fonctions et résultats inchangées) avant MAD, puis seront revalorisés chaque année à hauteur du montant notifié par la DRH-MD aux employeurs lors des campagnes de revalorisation.

7.4. Attachés d'autres ministères en position normale d'activité au sein du ministère de la défense (position normale d'activité entrante).

Les attachés en PNA, affectés sur un emploi du ministère de la défense continuent de se voir appliquer les dispositions statutaires et indemnitaires de leur corps d'origine.

Aussi, si le corps des attachés auquel l'agent appartient n'est pas encore éligible à la PFR, il convient de continuer à lui appliquer le régime indemnitaire de son ministère d'origine.

Si le corps des attachés auquel l'agent appartient bénéficie de la PFR, l'agent pourra percevoir la PFR au ministère de la défense dans la limite des plafonds réglementaires de son corps d'origine.

Dans cette situation, lors de sa nomination sur un emploi du ministère de la défense, le montant de PFR à attribuer à l'agent sera égal :

- soit au montant de PFR joint en annexe, correspondant à son grade et à son groupe d'échelons (par la suite, au cours de la carrière de l'agent, il ne sera plus fait référence aux montants indiqués par groupe d'échelons pour déterminer son montant de PFR) ;
- soit au maintien du montant de PFR versé par l'administration dont il provient, si ce dernier était supérieur à ce montant annexé.

Par la suite, la revalorisation de la PFR de l'agent se fera selon les règles applicables aux attachés du ministère de la défense.

8. LES ATTACHÉS DISPENSÉS DE SERVICE À TEMPS COMPLET OU DISPENSÉS À 80 P. 100.

Au moment de leur désignation comme dispensés de service à temps complet (DSTC), la PFR de ces agents sera fixée au niveau du montant de PFR joint en annexe, correspondant à leur groupe d'échelons ⁽¹⁵⁾ (par la suite, au cours de la carrière de l'agent, il ne sera plus fait référence à ces montants), celle-ci sera ensuite revalorisée chaque année, à hauteur du montant notifié par la DRH-MD aux employeurs lors des campagnes de revalorisation.

Si l'agent perçoit, avant sa désignation comme DSTC, un montant de PFR supérieur à ce montant annexé, il conserve son montant de prime (sous réserve de ne pas dépasser les plafonds réglementaire de la PFR).

9. CONGÉ MALADIE ET PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS.

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.

Dans une circulaire d'application n° BCRF 1102464C du 22 mars 2011 ⁽¹⁾, la direction générale de l'administration et de la fonction publique précise les modalités des abattements à opérer sur les primes et indemnités liées à la manière de servir en cas de CMO.

En cas de CMO, il convient d'opérer une distinction entre les deux parts constitutives de la PFR.

La part liée aux fonctions doit suivre le traitement en proportion. Ainsi, jusqu'à 90 jours d'absence, elle ne fait l'objet d'aucun abattement. Au-delà du 90^e jour, elle doit être abattue de 50 p. 100 (dans les mêmes conditions que le traitement).

La part liée aux résultats, quant à elle, est maintenue à 100 p. 100 durant tout le CMO, quelle qu'en soit la durée (inférieure, égale ou supérieure à 90 jours). Cette part traduit en effet l'atteinte des objectifs et la manière de servir de l'agent au titre de l'année précédant celle où le CMO est intervenu. À ce titre, elle n'a pas

vocation à être « immédiatement » abattue.

Ce n'est que l'année suivante, à l'occasion des travaux de modulation de la part liée aux résultats, qu'il appartiendra au chef de service d'apprécier si la survenance du CMO, eu égard à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, a eu ou non un impact sur l'atteinte des résultats de l'intéressé.

Il en résulte qu'une éventuelle baisse de la part liée aux résultats ne peut intervenir que l'année suivant celle au cours de laquelle a eu lieu le CMO.

Illustration : cas d'un agent absent 5 mois en 2011.

Ce n'est qu'en 2012, à l'occasion des travaux de réévaluation de la part liée aux résultats obtenus en 2011, que le chef de service appréciera, si le congé a eu un impact négatif sur l'atteinte des objectifs de l'année 2011 et si, en conséquence, il convient de revoir à la baisse le montant de la part liée aux résultats.

En cas de congé de longue maladie (CLM) et de congé maladie de longue durée (CLD), la PFR est suspendue intégralement.

Cependant, afin de préserver la situation des agents placés en CLM ou en CLD, l'article 2. du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 permet de conserver à l'agent en CMO et placé rétroactivement dans un de ces deux congés, la totalité des primes d'ores et déjà versées en application des dispositions du présent décret.

Concrètement, un agent qui bénéficie d'un CMO pendant une période consécutive de 4 mois du 1^{er} janvier au 1^{er} mai et qui est placé à cette date en CLM avec un effet rétroactif au 1^{er} février conserve les primes qui lui ont été versées jusqu'au 1^{er} mai.

Il est à noter, en ce cas, que dès le 1^{er} avril, soit après 3 mois de CMO, la part fonctions est réduite de moitié mais il bénéficie de l'intégralité de son traitement, au titre du CLM conformément aux dispositions de l'article 34. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

À compter du 1^{er} mai, cet agent se verra appliquer les dispositions relatives au CLM : suspension de l'intégralité de sa PFR, maintien de l'intégralité du traitement la première année ainsi que le maintien des avantages familiaux.

Lors du retour en fonction de l'agent à l'issue de son CLM ou CLD, il est servi à l'agent, le dernier montant de PFR décidé par son employeur. En cas de retour sur un poste doté d'un coefficient fonctions différent ou de changement de périmètre d'emploi, il convient de procéder à la répartition des montants de sa PFR entre la part F et R dans le cadre des « vases communicants ».

Rappel : un agent en mi-temps thérapeutique perçoit une PFR selon les mêmes conditions qu'un agent à temps partiel.

10. INFORMATION ET RECOURS.

10.1. Lien entre l'évaluation et la part liée aux résultats.

La fixation de la part liée aux résultats doit être cohérente avec les conclusions de l'entretien professionnel.

Pour autant, l'entretien professionnel doit demeurer un exercice destiné à apprécier les résultats obtenus et à définir les objectifs fixés à l'agent pour l'année suivante.

Dès lors, le processus de l'évaluation des agents et celui de la fixation de la part liée aux résultats doivent être cohérents l'un par rapport à l'autre.

10.2. Possibilités de recours.

Les recours contre les montants alloués au titre de la PFR 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.

11. DISPOSITIONS DIVERSES.

À compter du 1^{er} janvier 2013, la circulaire n° 310313/DEF/SGA/DRH-MD du 27 mars 2012 modifiée, relative à la prime de fonctions et de résultats : problématique générale et règles de gestion pour le corps des attachés et des emplois fonctionnels de conseillers d'administration de la défense est abrogée.

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.

(A) n.i. BO ; JO n° 7 du 9 janvier 2009, texte n° 27.

(1) n.i. BO.

(2) Exemple : un attaché, chef d'une section d'un niveau de responsabilité correspondant à un emploi de catégorie B.

(3) Il est à noter que dans le cas d'une promotion de grade, le montant global de PFR augmente de 1 500 euros (voir point 4.2.).

(4) Utilisation du dispositif « carte 22 » (modification du montant mensuel à compter d'une date déterminée).

(5) En cas de promotion de grade, la modification de la part fonctions peut être faite dès lors que l'arrêté de reclassement individuel de l'agent dans son nouveau grade a été pris. Cette modification a lieu de façon rétroactive et correspond à la date de nomination dans le nouveau grade (voir point 4.2.).

(6) Le montant notifié par la DRH-MD aux employeurs dans le cadre de la campagne de revalorisation permet à chaque employeur de calculer, en fonction du nombre d'attachés affectés dans ses services, l'enveloppe disponible pour effectuer la modulation de la part résultats. Ce montant est susceptible de varier chaque année en fonction des crédits accordés en loi de finance.

(7) Illustration chiffrée : si la DRH-MD notifie un montant de 800 euros pour les attachés, l'employeur ne pourra attribuer plus de 1 600 euros de revalorisation résultats en part reductible. Cependant, il pourra également attribuer un versement

exceptionnel pour cet agent.

(8) Montant maximum réglementaire de la part résultats = montant de référence par grade x 6.

(9) En effet, l'arrêté du 7 janvier 2009 modifié, relatif aux montants de référence de la PFR des attachés prévoit des montants moindres pour les services déconcentrés que pour l'administration centrale.

(10) Ce dispositif ne peut s'appliquer que si le montant global de PFR de l'agent provenant de l'administration centrale est inférieur aux plafonds réglementaires de PFR prévalant pour les agents affectés en SD.

(11) Utilisation du dispositif « carte 22 » (modification du montant mensuel à compter d'une date déterminée).

(12) Pour définir le montant de primes à maintenir, seules doivent être prises en compte, les primes et indemnités « statutaires » (= liées au corps d'appartenance) versées mensuellement et non représentatives de frais. Ainsi, les versements exceptionnels de PFR non reconductibles versés par l'administration d'origine ainsi que les versements de « primes de fin d'année » versées en une seule fois, ne seront pas pris en compte par le ministère de la défense. De même, les primes liées à l'affectation sur un emploi (exemple : prime de responsabilité de certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales) ou liées à l'exécution d'une mission précise (exemple : prime de mission de préfecture) ou primes liées à l'affectation dans un établissement, un service ou une localité spécifique ne seront pas prises en compte par le ministère de la défense.

(13) Agents d'un autre corps détachés dans le corps des attachés.

(14) Sauf changement de périmètre d'emploi (cf. point 3.3.).

(15) Si l'agent perçoit, avant sa désignation comme DSTC, un montant de PFR supérieur à ce montant annexé, il conserve son montant de prime (sous réserve de ne pas dépasser les plafonds réglementaires de la PFR).

ANNEXE.
**MONTANTS DE PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS À ATTRIBUER
EXCLUSIVEMENT DANS LES CAS SUIVANTS.**

Entrées dans le périmètre d'AC (point 3.3.1.) : montant à attribuer à compter de la nomination sur un emploi du périmètre de l'AC.

Mouvements des attachés des SD hors IDF en SD IDF (point 3.3.2.3.) : montant à attribuer à compter de la nomination sur un emploi du périmètre des SD IDF.

Agent réintégrant le corps des attachés du ministère de la défense après avoir été placé deux années ou plus en détachement, en PNA, en congé parental ou en disponibilité (point 6.2.).

Agents détachés dans le corps des attachés du ministère de la défense (point 7.1.).

Attachés d'autres ministères affectés en PNA au ministère de la défense (PNA entrante) si le corps des attachés auquel l'agent appartient bénéficie de la prime de fonctions et de résultats (PFR) (point 7.4.).

Les attachés DSTC ou dispensés à 80 p. 100 (point 8.) : montant à attribuer au moment de leur désignation comme DSTC ou dispensé à 80 p. 100.

Par la suite, au cours de la carrière de ces agents, il ne sera plus fait référence aux montants indiqués dans la présente annexe.

Le montant global de leur PFR ne pourra donc augmenter ou baisser qu'en fonction des résultats de l'évaluation individuelle et des mérites de chaque agent.

Rappel : l'avancement d'échelon s'effectue sans incidence sur le montant indemnitaire de PFR versé aux attachés.

1. MONTANTS ADMINISTRATION CENTRALE.

CORPS/GRADES.	MONTANTS.
Attaché.	
Échelon 1 à 2.	8 500 euros.
Échelon 3 à 4.	9 000 euros.
Échelon 5 à 6.	11 100 euros.
Échelon 7 à 9.	13 300 euros.
Échelon 10 à 12.	15 500 euros.
Attaché principal.	
Échelon 1 à 3.	15 000 euros.
Échelon 4 à 7.	18 000 euros.
Échelon 8 à 10.	21 000 euros.
Conseiller d'administration.	
Échelon 1 à 3.	16 000 euros.
Échelon 4 à hors échelle A.	22 200 euros.

2. MONTANTS SERVICES DÉCONCENTRÉS ÎLE-DE-FRANCE.

CORPS/GRADES.	MONTANTS.
Attaché.	
Échelon 1 à 2.	8 000 euros.

Échelon 3 à 4.	8 500 euros.
Échelon 5 à 6.	9 000 euros.
Échelon 7 à 9.	9 700 euros.
Échelon 10 à 12.	11 300 euros.
Attaché principal.	
Échelon 1 à 3.	9 700 euros.
Échelon 4 à 7.	13 800 euros.
Échelon 8 à 10.	16 100 euros.
Conseiller d'administration.	
Échelon 1 à 3.	13 300 euros.
Échelon 4 à hors échelle A.	18 700 euros.

3. MONTANTS SERVICES DÉCONCENTRÉS HORS ÎLE-DE-FRANCE.

CORPS/GRADES.	MONTANTS.
Attaché.	
Échelon 1 à 2.	7 000 euros.
Échelon 3 à 4.	7 500 euros.
Échelon 5 à 6.	8 000 euros.
Échelon 7 à 9.	8 800 euros.
Échelon 10 à 12.	10 300 euros.
Attaché principal.	
Échelon 1 à 3.	9 700 euros.
Échelon 4 à 7.	12 500 euros.
Échelon 8 à 10.	14 600 euros.
Conseiller d'administration.	
Échelon 1 à 3.	12 100 euros.
Échelon 4 à hors échelle A.	17 000 euros.