

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Edition Chronologique n°14 du 22 mars 2013

PARTIE PERMANENTE
Administration Centrale

Texte n°6

CIRCULAIRE N° 310312/DEF/SGA/DRH-MD

relative à la prime de fonctions et de résultats : problématique générale et règles de gestion pour le corps des secrétaires administratifs.

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° 310312/DEF/SGA/DRH-MD relative à la prime de fonctions et de résultats : problématique générale et règles de gestion pour le corps des secrétaires administratifs.

Du 21 décembre 2012

NOR D E F P 1 2 5 2 8 0 1 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).
Arrêté du 9 octobre 2009 (n.i. BO ; JO n° 236 du 11 octobre 2009, texte n° 16).
Arrêté du 28 juillet 2010 (JO n° 179 du 5 août 2010, texte n° 26).
Circulaire du 14 avril 2009 (n.i. BO).

Pièce(s) Jointe(s) :

Une annexe.

Texte abrogé :

À compter du 1er janvier 2013 : Circulaire n° 310312/DEF/SGA/DRH-MD du 27 mars 2012 (BOC N° 29 du 6 juillet 2012, texte 1 ; BOEM 356-0.1).

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 356-0.2

Référence de publication : BOC N° 14 du 22 mars 2013, texte 6.

SOMMAIRE

Introduction.

1. DÉTERMINATION DE LA PART LIÉE AUX 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.

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.

4. AVANCEMENT ET PROMOTION.

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

4.2. Agents promus au grade supérieur.

5. LES RECRUTEMENTS.

5.1. Les recrutements par concours interne/externe, les recrutements articles L. 4139-1. et L. 4139-3. du code de la défense.

5.2. Les recrutements de secrétaires administratifs bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

5.3. Secrétaires administratifs recrutés par liste d'aptitude.

5.4. Secrétaires administratifs recrutés par le biais des dispositions de l'article L. 4139-2. du code de la défense.

6. SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE RÉINTÉGRANT LE CORPS DES SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS 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 secrétaires administratifs 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 secrétaires administratifs 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 secrétaires administratifs du ministère de la défense.

7.2. Secrétaire administratif en situation de mise à disposition.

7.3. Secrétaire administratif d'autres ministères en position normale d'activité au sein du ministère de la défense en position normale d'activité entrante.

8. LES SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS 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 et remplacent les dispositions de la circulaire n° 310312/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 9 octobre 2009 (A) 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 secrétaires administratifs (SA) 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. du dit décret, précise que « les montants individuels correspondant à la part fonctionnelle sont attribués en lien avec la politique ministérielle organisant les parcours professionnels ».

Le ministère de la défense a donc catégorisé les emplois des SA en 3 niveaux, classés par ordre décroissant, comme suit :

- poste « expert » : poste nécessitant une compétence technique particulière dans un domaine spécifique ou de l'encadrement, de la conception, de l'expérience ;
- poste « confirmé » : poste nécessitant une compétence technique dans un domaine spécifique, possibilité d'animation d'une équipe ;
- poste « praticien » : poste ne nécessitant pas une compétence technique dans un domaine spécifique et premier poste occupé par les SA issus du concours, interne/externe, par les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, par les agents recrutés à l'appui des dispositions des articles L. 4139-1., L. 4139-2. et L. 4139-3. du code de la défense, par les agents nommés SA suite à promotion de corps par liste d'aptitude.

CATÉGORISATION.	ADMINISTRATION CENTRALE.	SERVICES DÉCONCENTRÉS.
Poste « expert ».	Chef de section.	Chef de bureau.
	Adjoint chef de section.	Adjoint chef de bureau.

	Poste nécessitant des compétences particulières ou assimilé.	Poste nécessitant des compétences particulières ou assimilé.
Poste « confirmé ».	Chargés d'études ou assimilé.	Chef de section ou assimilé.
Poste « praticien ».	Rédacteur ou assimilé. Premier poste des SA recrutés par concours, obligation d'emploi, suite à promotion de corps par liste d'aptitude et articles L. 4139-1., L. 4139-2. et L. 4139-3. du code de la défense.	Rédacteur ou assimilé. Premier poste des SA recrutés par concours, obligation d'emploi, suite à promotion de corps par liste d'aptitude et articles L. 4139-1., L. 4139-2. et L. 4139-3. du code de la défense.

Selon le I. de l'article 5. du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008, le montant individuel de la part fonctionnelle est déterminé par application au montant annuel de référence prévu par l'arrêté du 9 octobre 2009 (A) cité en référence d'un coefficient multiplicateur compris entre 1 et 6.

Ces coefficients multiplicateurs ont été déterminés par la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) en lien avec la politique ministérielle organisant les parcours professionnels et en tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

Traduction financière sur le périmètre de l'administration centrale de la part fonctions :

Coefficient Fonctions.	Secrétaire Administratif de Classe Exceptionnelle.	Secrétaire Administratif de Classe Supérieure.	Secrétaire Administratif de Classe Normale.
Coefficient 5 poste expert.	9 250 euros.	8 750 euros.	8 250 euros.
Coefficient 4,5 poste confirmé.	8 325 euros.	7 875 euros.	7 425 euros.
Coefficient 4 poste praticien.	7 400 euros.	7 000 euros.	6 600 euros.

Traduction financière pour les services déconcentrés en Île-de-France et hors Île-de-France de la part fonctions :

Coefficient Fonctions.	Secrétaire Administratif de Classe Exceptionnelle.	Secrétaire Administratif de Classe Supérieure.	Secrétaire Administratif de Classe Normale.
Coefficient 5 poste expert.	7 750 euros.	7 250 euros.	6 750 euros.
Coefficient 4,5 poste confirmé.	6 975 euros.	6 525 euros.	6 075 euros.
Coefficient 4 poste praticien.	6 200 euros.	5 800 euros.	5 400 euros.

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) (1) ;

- 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 ⁽²⁾ [date de mutation, date de nomination dans le nouveau grade ⁽³⁾ 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 la procédure d'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 reconductible : l'évolution de la part résultats des agents s'effectue par l'attribution d'un premier étage de prime, reconductible d'une année sur l'autre.

Chaque année, l'augmentation reconductible de la part résultats ne pourra excéder deux fois le montant notifié par la DRH-MD ⁽⁴⁾ aux employeurs lors des campagnes de revalorisation ⁽⁵⁾.

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 reconductible : 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 reconductible d'une année sur l'autre.

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

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 SA 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 par la DRH-MD 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 secrétaire administratif de classe normale (SACN) des services déconcentrés (SD) perçoit au 1^{er} janvier de l'année N, une PFR annuelle de 6 000 euros soit 500 euros/mois dont F = 5 400 euros soit 450 euros/mois et R = 600 euros soit 50 euros/mois.

Son supérieur hiérarchique souhaite diminuer la part R de l'agent de 400 euros afin de la porter à 200 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 la 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 = 200 euros/an soit 16,66 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 à l'été 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 reductible de 500 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 reductible récompensant ses mérites pour l'année 2011 soit 83,33 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 (500 euros) soit 416,66 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 au titre de la revalorisation de l'année N (2011) se verront attribuer un versement reductible 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 reductible décidé par son employeur (revalorisation 2011). Son employeur avait décidé de lui attribuer 500 euros reductible et 100 euros en exceptionnel. Il convient donc de lui attribuer 2/12 de 500 euros soit 83,33 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 SA du ministère de la défense (à l'été) : 83,33 euros de versement reductible et un versement exceptionnel global de 599,99 euros (= 416,66 + 100 + 83,33).

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 indemnitaire 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 400 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 SA 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 300 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 400 euros soit 100 euros.

Revalorisation 2012 (année N +1).

Attention seuls les agents qui au titre de la revalorisation de l'année N (2011) se verront attribuer un versement reductible 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 avait décidé de lui attribuer 400 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 400 euros soit 300 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'agréger le versement exceptionnel de 100 euros et celui de 300 euros, soit un versement exceptionnel global de 400 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.

Ainsi, le ministère de la défense met en œuvre une politique indemnitaire visant à garantir à l'ensemble des SA 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, le I. de l'article 5. 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 (7), 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 indemnitaire 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 service déconcentrés pour lesquels la réglementation prévoit des montants de référence inférieurs à ceux de l'administration centrale (8).

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 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 de son niveau de primes perçues dans les services déconcentrés si ce dernier était supérieur à ce montant annexé.

3.3.2. Mouvements vers le périmètre services déconcentrés.

Les SA 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.

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 SA.

4.2. Agents promus au grade supérieur.

L'accession au grade supérieur se traduit par une majoration, reconductible, de 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 ⁽²⁾ 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 SACN est nommé secrétaire administratif de classe supérieure (SACS) par arrêté du 1^{er} juillet 2012 à compter du 1^{er} janvier 2012. Cet SACN des SD perçoit avant promotion, 7 000 euros/an de PFR dont F = 6 075 euros (confirmé) soit 506,25 euros/mois et R = 925 euros soit 77,08 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 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 7 500 euros/an dont F = 6 525 euros soit 543,75 euros/mois et R 975 euros soit 81,25 euros/mois.

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

Exemple 2.

Un SACS de l'AC est nommé secrétaire administratif de classe exceptionnelle (SACE) par arrêté du 1^{er} juillet 2012 à compter du 1^{er} mai 2012.

Avant promotion, l'agent percevait 9 000 euros/an dont F = 7 875 euros (confirmé) soit 652,08 euros/mois et R = 1 125 euros soit 93,75 euros/mois.

Du fait de sa promotion, sa PFR annuelle est majorée de 500 euros ainsi le montant annuel est porté à 9 500 euros/an soit F = 8 325 euros soit 693,75 euros/mois et R = 1 175 euros soit 97,91 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 perçoit donc 8/12 de 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 au grade supérieur 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 le 1^{er} juin 2012 dans cet exemple) et verse le reliquat sous forme d'un versement exceptionnel (soit dans cet exemple 208.33 euros correspondant à 5/12 de 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 SACE 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 le 1^{er} juin 2012 dans cet exemple) et verse le reliquat sous forme d'un versement exceptionnel (83,33 euros dans cet exemple soit 2/12 de 500 euros correspondant à la période du 1^{er} avril au 31 mai). Utilisation du dispositif « carte 22 » (modification du montant mensuel à compter d'une date déterminée).

5. LES RECRUTEMENTS.

La catégorisation du premier emploi occupé par un SA recruté par concours, par liste d'aptitude ou au titre de l'obligation d'emploi et des articles L. 4139-1., L. 4139-2. et L. 4139-3. du code de la défense est « praticien ».

Cette catégorisation n'évoluera qu'en cas de mobilité ou en cas de reconfiguration de poste validée par le CMG ou le SPAC (cf. point 1.).

5.1. Les recrutements par concours interne/externe, les recrutements articles L. 4139-1. et L. 4139-3. du code de la défense.

À compter du 1^{er} janvier 2013, le montant forfaitaire attribué aux SACN recrutés par ces différents modes d'accès est de 6 600 euros pour une affectation en administration centrale et 5 500 euros pour une affectation en services déconcentrés.

Rappel : l'emploi de nomination des SA recrutés par concours et par le biais des articles L. 4139-1. et L. 4139-3. du code de la défense est obligatoirement catégorisé « praticien ».

5.2. Les recrutements de secrétaires administratifs 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 SA recruté par concours.

Au moment de sa titularisation dans le corps des SA, l'agent percevra une PFR de 6 600 euros pour une affectation en administration centrale et 5 500 euros pour une affectation en services déconcentrés.

Rappel : l'emploi de nomination des SA bénéficiaires de l'obligation d'emploi est obligatoirement catégorisé « praticien ».

5.3. Secrétaires administratifs recrutés par liste d'aptitude.

L'accession au corps des SA par liste d'aptitude se traduit par l'attribution d'un montant de PFR de 10 200 euros pour une affectation en administration centrale et 7 300 euros pour une affectation en services

déconcentrés. Concernant la date d'application de cette revalorisation indemnitaire, des consignes seront données par la DRH-MD, bureau de la réglementation des primes et indemnités des personnels civils.

Rappel : l'emploi de nomination des SA recrutés par liste d'aptitude est obligatoirement catégorisé « praticien ».

5.4. Secrétaires administratifs recrutés par le biais des dispositions de l'article L. 4139-2. du code de la défense.

Les militaires détachés dans le corps des secrétaires administratifs 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 7 600 euros pour une affectation en administration centrale, et de 6 500 euros pour une affectation en SD.

Rappel : l'emploi de nomination des SA recrutés par le biais de l'article L. 4139-2. est obligatoirement catégorisé « praticien ». Cette catégorisation est inchangée lors de l'intégration.

6. SECRÉTAIRE ADMINISTRATIF DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE RÉINTÉGRANT LE CORPS DES SECRÉTAIRES ADMINISTRATIFS 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 secrétaires administratifs 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 SA et soit affecté sur un emploi du ministère de la défense.

Lors de leur réintégration dans le corps des SA 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 par l'administration (PNA, détachement) dont il provient (9) 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 SA du ministère de la défense) ;
- soit, si l'agent change de périmètre d'affectation secrétaire administratif de l'administration centrale (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 secrétaires administratifs 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 SA et soit affecté sur un emploi du ministère de la défense.

Lors de leur réintégration dans le corps des SA 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 par l'administration dont il provient ⁽⁹⁾ 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 secrétaires administratifs du ministère de la défense.

Lors de leur nomination ⁽¹⁰⁾ dans le corps des SA 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 de son montant de primes versées par l'administration dont il provient ⁽⁹⁾ 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).

7.2. Secrétaire administratif en situation de mise à disposition.

Les SA 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.

7.3. Secrétaire administratif d'autres ministères en position normale d'activité au sein du ministère de la défense en position normale d'activité entrante.

Les SA 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 de SA 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 SA 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 ⁽¹⁰⁾, 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 SA du ministère de la défense.

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

Au moment de leur désignation comme dispensé 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 ⁽¹¹⁾ (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.

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 1031314C du 22 mars 2011 ⁽¹²⁾, 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 qu'au 1^{er} avril, 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.

La circulaire n° 310312/DEF/SGA/DRH-MD du 27 mars 2012 relative à la prime de fonctions et de résultats : problématique générale et règles de gestion pour le corps des secrétaires administratifs est abrogée à compter du 1^{er} janvier 2013.

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° 236 du 11 octobre 2009, texte n° 16.

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

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

(3) 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.).

(4) 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 de SA 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.

(5) Illustration chiffrée : si la DRH-MD notifie pour 2012 un montant de 500 euros pour les SA, l'employeur ne pourra attribuer plus de 1 000 euros de revalorisation résultats en part reconductible. Cependant, il pourra également attribuer un versement exceptionnel pour cet agent.

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

(7) En effet, l'arrêté du 9 octobre 2009 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables au corps des secrétaires administratifs prévoit des montants moindres pour les services déconcentrés que pour l'administration centrale.

(8) 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.

(9) Pour définir le montant de prime 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 territoriale) 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.

(10) Agents détachés dans le corps des SA.

(11) 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).

(12) n.i. BO.

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

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

Agents réintégrant le corps des SA du ministère de la défense après avoir été placé deux années ou plus en détachement, en PNA, en congé parental ou en disponibilité (cf. point 6.1.).

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

SA d'autres ministères affectés en PNA au ministère de la défense (PNA entrante) et si le corps des SA auquel l'agent appartient bénéficie de la PFR (cf. point 7.3.).

Les SA DSTC ou dispensés à 80 p. 100 (cf. 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 SA.

1. MONTANTS ADMINISTRATION CENTRALE.

CORPS/GRADES.	MONTANTS.
Secrétaire administratif classe exceptionnelle.	
Échelon 6 à 11.	11 500 euros.
Échelon 1 à 5.	11 250 euros.
Secrétaire administratif classe supérieure.	
Échelon 8 à 13.	11 000 euros.
Échelon 1 à 7.	10 500 euros.
Secrétaire administratif classe normale.	
Échelon 10 à 13.	10 200 euros.
Échelon 6 à 9.	8 250 euros.
Échelon 1 à 5.	Montant correspondant à la part fonctions du poste, soit : - 6 600 euros si affecté sur un poste de praticien ; - 7 425 euros si affecté sur un poste de poste confirmé ; - 8 250 si affecté sur un poste de poste d'expert.

2. MONTANTS SERVICES DÉCONCENTRÉS.

CORPS/GRADES.	MONTANTS.
Secrétaire administratif classe exceptionnelle.	
Échelon 6 à 11.	8 300 euros.
Échelon 1 à 5.	8 000 euros.

Secrétaire administratif classe supérieure.	
Échelon 8 à 13.	7 700 euros.
Échelon 1 à 7.	7 500 euros.
Secrétaire administratif classe normale.	
Échelon 10 à 13.	7 300 euros.
Échelon 1 à 9.	<p>Montant correspondant à la part fonctions du poste, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 5 400 euros si affecté sur un poste de poste praticien ; - 6 075 euros si affecté sur un poste de poste confirmé ; - 6 750 euros si affecté sur un poste de poste d'expert.