

***BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES***



**Édition Chronologique n° 39 du 21 septembre 2017**

**PARTIE PERMANENTE**  
**Administration Centrale**

**Texte 2**

**CIRCULAIRE N° 310103/ARM/SGA/DRH-MD**

relative aux règles de gestion de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir pour le corps des ingénieurs des travaux maritimes. (Visa du contrôle budgétaire et comptable ministériel n° 3069 du 4 août 2017).

*Du 29 août 2017*

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

**CIRCULAIRE N° 310103/ARM/SGA/DRH-MD relative aux règles de gestion de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et du complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir pour le corps des ingénieurs des travaux maritimes. (Visa du contrôle budgétaire et comptable ministériel n° 3069 du 4 août 2017).**

*Du 29 août 2017*

NOR A R M S 1 7 5 1 6 3 9 C

---

*Références :*

Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (JO n° 118 du 22 mai 2014, texte n° 46 ; signalé au BOC 35/2014 ; BOEM 255-0.2) modifié.  
Arrêté du 12 décembre 2016 (n.i. BO ; JO n° 291 du 15 décembre 2016, texte n° 36).  
Circulaire du 5 décembre 2014 (n.i. BO).  
Circulaire n° 310412/DEF/SGA/DRH-MD du 15 décembre 2016 (BOC n° 11 du 9 mars 2017, texte 2 ; BOEM 255-0.2).

*Classement dans l'édition méthodique : BOEM 255-0.2*

*Référence de publication : BOC n° 39 du 21 septembre 2017, texte 2.*

---

SOMMAIRE

Introduction.

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

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

2.1. Dispositions communes.

2.2. Répartition des emplois des personnels du corps des ingénieurs des travaux maritimes.

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

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

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

3. DÉTERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE AU MOMENT DU RETOUR DE L'AGENT AU MINISTÈRE DES ARMÉES.

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

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

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

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

3.2. Réintégration après un congé parental ou une disponibilité.

3.2.1. Réaffectation sur l'emploi d'origine.

3.2.2. Affectation sur un nouvel emploi.

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

3.4. Cas des fonctionnaires relevant du ministère des armées en situation de mise à disposition sortante.

#### 4. MODALITÉS D'ÉVOLUTION DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE AU REGARD DE LA MOBILITÉ.

4.1. Mobilité sur un emploi de groupe inférieur.

4.2. Mobilité sur un emploi du même groupe.

4.2.1. Mobilité non liée aux restructurations.

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

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

4.3. Mobilité sur un emploi du groupe supérieur.

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

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

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

#### 6. CLAUSE DE REVOYURE QUADRIENNALE.

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

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

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

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

8. LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL.

9. RECOURS.

10. PUBLICATION.

### **Introduction.**

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

La présente circulaire s'applique aux ingénieurs des travaux maritimes (ITM) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 en application de l'arrêté du 12 décembre 2016 (A), pris pour l'application au corps des ingénieurs des travaux maritimes du ministère de la défense des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

Aussi, les ITM affectés en métropole, dans les départements d'outre-mer et dans les collectivités d'outre-mer bénéficient du RIFSEEP à la date indiquée s'ils sont dans une position administrative leur ouvrant droit à rémunération et au versement d'indemnités.

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

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de gestion de ce nouveau régime indemnitaire pour les ITM affectés au ministère des armées.

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

### **1. PRÉSENTATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE.**

Le RIFSEEP est composé de deux primes distinctes :

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

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

Les primes et indemnités qui n'ont pas la même nature que le RIFSEEP pourront continuer à être versées aux agents sans avoir besoin d'être listées au sein de l'arrêté du 27 août 2015 (B) pris en application de l'article 5. du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

Ainsi, l'IFSE est cumulable par nature avec :

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

- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité différentielle et compensatrice, garantie individuelle du pouvoir d'achat....) ;
- les indemnités de sujétions géographiques.

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

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

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

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

### **2.1. Dispositions communes.**

En application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps doivent être réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

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

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

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

### **2.2. Répartition des emplois des personnels du corps des ingénieurs des travaux maritimes.**

Les emplois des ITM sont répartis en trois groupes.

Ce classement est fixé par la circulaire n° 310412/DEF/SGA/DRH-MD du 15 décembre 2016 publiée au *Bulletin officiel des armées*.

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

L'article 2. du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, dispose que le montant individuel de l'IFSE ne peut être inférieur à un montant minimal fondé sur le grade détenu par l'agent. Pour les ITM, ce montant minimum est fixé par l'article 3. de l'arrêté du 12 décembre 2016 (A) précité.

Par ailleurs, la circulaire du 5 décembre 2014 (1) relative à la mise en place du RIFSEEP précise que « pour chaque groupe de fonctions est déterminé, par chaque ministère gestionnaire, un socle indemnitaire unique, montant de base de l'IFSE ».

Il s'agit du montant minimum de l'IFSE garanti à l'agent lorsqu'il est affecté sur un emploi appartenant à l'un des groupes existant. Toutefois, au sein d'un même groupe de fonctions, les agents peuvent percevoir un montant de l'IFSE distinct les uns des autres conformément aux dispositions de l'article 6. du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, qui assure aux agents la reconduction du montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP.

Les socles indemnitaires des ITM sont les suivants :

GROUPE DE FONCTIONS.	ADMINISTRATION CENTRALE, SERVICES DÉCONCENTRÉS, ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES ASSIMILÉS.
Groupe 1	30 000 euros bruts/an
Groupe 2	29 000 euros bruts/an
Groupe 3	28 000 euros bruts/an

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

GROUPE DE FONCTIONS.	ADMINISTRATION CENTRALE, SERVICES DÉCONCENTRÉS, ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES ASSIMILÉS.
Groupe 1	57 900 euros bruts/an
Groupe 2	49 640 euros bruts/an
Groupe 3	42 330 euros bruts/an

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

La direction centrale du service d'infrastructure de la défense (DCSID) établit les états liquidatifs de l'IFSE des ITM. Il s'agit non d'une décision administrative, mais d'un document interne à l'administration préparatoire à l'établissement de la rémunération des agents qui n'a pas à être communiqué à ces derniers.

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

Ces états liquidatifs sont ensuite adressés au centre ministériel de gestion compétent chargé des mouvements de paie de l'IFSE des ITM.

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

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

Le groupe « IFSE » auquel est rattaché l'emploi d'affectation est précisé dans l'arrêté d'affectation, établi par la DCSID.

En outre, au visa de l'arrêté d'affectation, il convient de mentionner le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, l'arrêté du 12 décembre 2016 (A) précité, la présente circulaire ainsi que la circulaire n° 310412/DEF/SGA/DRH-MD du 15 décembre 2016 relative au classement en trois groupes de fonctions des ingénieurs des travaux maritimes pour l'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

### **3. DÉTERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET**

D'EXPERTISE AU MOMENT DU RETOUR DE L'AGENT AU MINISTERE DES ARMEES.

### **3.1. Réintégration après un détachement sortant ou une position normale d'activité sortante.**

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

Est ici visé le retour d'un détachement dans la fonction publique territoriale ou hospitalière, mais aussi le retour à la suite d'un détachement ou d'une PNA dans un autre corps de la fonction publique de l'État.

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

À la suite d'une PNA sortante ou d'un détachement hors ministère des armées d'une durée inférieure à 3 années, l'agent réintègre le ministère des armées sur un emploi de même groupe que celui occupé préalablement ou, à la suite d'une PNA sortante ou d'un détachement hors défense, quelle que soit sa durée, l'agent réintègre le ministère sur un emploi de groupe inférieur à celui occupé précédemment.

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

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

La DCSID notifie à l'agent le groupe « IFSE » de leur emploi d'affectation via l'arrêté d'affectation.

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

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

Lors de sa réintégration sur un emploi du ministère des armées, le montant de l'IFSE de l'agent est égal :

- soit au montant de l'IFSE (ou autre prime ayant vocation à intégrer l'IFSE) attribué avant le placement en détachement ou PNA auquel il est ajouté le montant forfaitaire prévu au point 4.2.1. de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation ;
- soit au montant de primes versé par l'administration dont il provient si ce dernier est supérieur au montant ci-dessus (dans la limite des plafonds réglementaires afférents au groupe de l'IFSE de l'emploi d'affectation de l'agent). Si l'agent ne bénéficiait pas de l'IFSE pendant son détachement, seul le montant des primes ayant vocation à intégrer l'IFSE peut être maintenu.

La DCSID notifie à l'agent le groupe « IFSE » de leur emploi d'affectation via l'arrêté d'affectation.

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

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

Lors de sa réintégration au ministère des armées, le montant de l'IFSE est égal soit :

- au montant de l'IFSE (ou autre prime ayant vocation à intégrer l'IFSE) attribué avant placement en détachement auquel il est ajouté la majoration forfaitaire prévue au point 4.3. de la présente circulaire, à compter de sa date d'affectation ;
- au montant de prime versé par l'administration dont il provient si ce dernier est supérieur au montant ci-dessus (dans la limite du plafond réglementaire afférent au groupe de l'IFSE de l'emploi de l'agent). Si l'agent ne bénéficiait pas de l'IFSE pendant son détachement, seul le montant des primes ayant vocation à intégrer l'IFSE peut être maintenu.

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

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

Pour bénéficier de ces mesures, il est nécessaire que l'agent, placé en disponibilité ou en congé parental après le 1<sup>er</sup> janvier 2017, réintègre le corps des ITM et soit affecté sur un emploi du ministère des armées.

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

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

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

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

Lorsqu'un agent est affecté sur un nouvel emploi du ministère des armées à l'issue d'un congé parental ou d'une disponibilité, l'IFSE de l'agent évolue selon les mêmes modalités et conditions que celles prévues au point 4. de la présente circulaire pour les agents effectuant une mobilité interne au ministère (dans la limite des plafonds réglementaires applicables).

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

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

La DCSID notifie à l'agent le groupe d'IFSE de son emploi via l'arrêté d'affectation.

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

Lorsqu'un agent du ministère des armées est, à l'issue de son congé de restructuration, affecté sur un nouvel emploi du ministère des armées, il est considéré effectuer une mobilité interne au ministère des armées telle qu'elle est prévue au point 4. de la présente circulaire. Cette affectation donne lieu à la majoration de son montant de l'IFSE en cas de mobilité ascendante et latérale (sans condition de durée sur le précédent poste).

La DCSID notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son emploi d'affectation via l'arrêté d'affectation.

### **3.4. Cas des fonctionnaires relevant du ministère des armées en situation de mise à disposition sortante.**

En application des dispositions de l'article 41. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, l'agent placé en mise à disposition (MAD) demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi, continue à percevoir la rémunération



correspondante, mais exerce des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

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

L'agent en MAD sortante bénéficiant d'un changement de grade, au cours de la période de MAD, bénéficie de la revalorisation de son montant de l'IFSE selon les modalités prévues au point 5. de la présente circulaire.

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

#### **4. MODALITÉS D'ÉVOLUTION DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE AU REGARD DE LA MOBILITÉ.**

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

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

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

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

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

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

Pour toutes les mobilités (même en cas de mobilité interne au service d'affectation de l'agent), la DCSID doit édicter un arrêté d'affectation, notifié à l'agent avec mention du groupe « IFSE » du nouvel emploi.

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

##### **4.1. Mobilité sur un emploi de groupe inférieur.**

Lorsqu'un agent effectue une mobilité sur un emploi relevant du groupe inférieur, l'agent conserve le montant de son IFSE dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du nouveau groupe.

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

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

##### **4.2. Mobilité sur un emploi du même groupe.**

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

#### ***4.2.1. Mobilité non liée aux restructurations.***

Lorsqu'un agent change de fonctions pour occuper un emploi relevant du même groupe « IFSE » (mobilité latérale), il bénéficie, s'il a été affecté 3 ans et plus sur son précédent emploi, d'une augmentation forfaitaire du montant de son IFSE, à compter de la date d'affectation sur son nouvel emploi (dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE de son emploi d'affectation. Le montant de l'augmentation forfaitaire en cas de mobilité latérale est de 1 500 € bruts/an.

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

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

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

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

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

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

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

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

En cas de mobilité vers un emploi de même niveau en métropole ou dans un DOM, l'IFSE des agents affectés dans les COM de Nouvelle-Calédonie, Polynésie française et Wallis-et-Futuna est majorée forfaitairement, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi même si l'agent n'a pas été affecté 3 ans sur son précédent poste (dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du nouvel emploi). Pour ces agents, la majoration indiquée s'applique si la mobilité s'effectue après deux ans et plus d'affectation dans les COM de Nouvelle-Calédonie, de Polynésie française et de Wallis-et-Futuna.

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

Les agents concernés par une opération de restructuration (listée par arrêté ministériel) dont le poste est supprimé sont contraints à une mobilité.

Les fonctionnaires concernés bénéficient, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE de son emploi d'affectation, d'une majoration forfaitaire (à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi) en cas de mobilité ascendante et en cas de mobilité sur un poste de même catégorisation, même s'ils n'ont pas effectué 3 années d'affectation sur leur emploi.

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

Le montant de l'augmentation forfaitaire en cas de mobilité latérale est de 1 500 euros bruts/an.

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

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

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

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

Si l'agent a effectué 3 années sur son emploi initial, cette mobilité fonctionnelle engendre, dans la limite du plafond réglementaire du groupe dont relève l'emploi d'affectation, une majoration forfaitaire du montant de l'IFSE de l'agent égale à celle prévue au point 4.2.1. de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation sur son nouvel emploi.

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

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

#### **4.3. Mobilité sur un emploi du groupe supérieur.**

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

La DCSID notifie à l'agent le groupe de l'IFSE de son nouvel emploi *via* l'arrêté d'affectation.

Montant de l'augmentation forfaitaire en cas de mobilité ascendante.	INGÉNIEUR DES TRAVAUX MARITIMES.
	2 000 euros bruts/an vers le groupe 2
	3 000 euros bruts/an vers le groupe 1

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

Certaines mobilités ascendantes peuvent s'effectuer dans le cadre d'un saut de groupe. Il s'agit des cas où des agents affectés sur un poste classé groupe 3 effectueraient une mobilité vers un emploi classé en groupe 1.

Dans ces hypothèses, le montant forfaitaire de revalorisation du montant de l'IFSE versé à l'agent correspond au cumul de deux tickets pour mobilités ascendantes, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe de l'emploi d'affectation.

Montant de l'augmentation forfaitaire en cas de mobilité ascendante incluant un saut de groupe pour les ITM.	DU GROUPE 3 VERS LE GROUPE 1.
	5000 euros bruts/an
	(2 000 euros + 3 000 euros)

#### **4.4. Changement de niveau de catégorisation en cours d'affectation (changement de groupe).**

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

Dans cette hypothèse, la modification substantielle des attributions est assimilée à une mobilité et par conséquent une nouvelle fiche de poste doit être établie et un nouvel arrêté d'affectation doit être pris.

La DCSID vérifie si la modification des attributions justifie ou non le changement de groupe.

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

En cas de changement de groupe vers un groupe supérieur, le montant de l'IFSE de l'agent est, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe de son emploi d'affectation, majoré à hauteur des montants prévus au point 4.3. de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi.

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

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

#### **4.5. Mobilité d'un agent affecté à l'étranger ouvrant droit à l'indemnité de résidence à l'étranger.**

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

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

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

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

Un agent est affecté en France sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son affectation à l'étranger, le montant de son IFSE est égal au montant de l'IFSE (ou autre prime ayant vocation à intégrer l'IFSE) attribué avant son affectation à l'étranger auquel il est ajouté l'augmentation forfaitaire prévue au point 4.2. de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation.

Si l'agent est affecté en France sur un emploi du groupe supérieur à celui occupé préalablement à son affectation à l'étranger, le montant de l'IFSE de l'agent est égal au montant de l'IFSE (ou autre prime ayant vocation à intégrer l'IFSE) attribué avant affectation à l'étranger auquel il est ajouté l'augmentation forfaitaire prévue au point 4.3. de la présente circulaire, à compter de sa date d'affectation.

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

Situation particulière : Mobilité d'un agent affecté dans un établissement du ministère des armées à l'étranger pour lequel s'applique une durée de séjour réglementée.

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

En cas de mobilité vers un emploi de même niveau en France, l'IFSE des agents affectés dans un établissement du ministère des armées à l'étranger sera majorée du montant prévu au point 4.2. de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi, dès lors que la mobilité s'effectue après deux ans et plus d'affectation dans un établissement du ministère des armées à l'étranger.

La DCSID notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son emploi d'affectation *via* l'arrêté d'affectation.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Montant de l'augmentation forfaitaire en cas de promotion de grade.	INGÉNIEUR DES TRAVAUX MARITIMES.
	2 000 euros bruts/an pour le passage au grade d'ingénieur général de classe normale
	5 000 euros bruts/an pour le passage au grade d'ingénieur général de classe exceptionnelle

Par conséquent, en cas de promotion de grade, la DCSID procède, dès l'édition de l'arrêté individuel de classement dans le nouveau grade, à la modification des états liquidatifs mensuels de l'IFSE à compter de la date de prise d'effet de la nomination dans le nouveau grade.

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

Le changement de grade, non suivi d'une mobilité, n'a pas d'incidence sur le groupe de l'emploi d'affectation de l'agent.

## 6. CLAUSE DE REVOYURE QUADRIENNALE.

L'article 3. du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, précise que le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Les ITM ayant adhéré au RIFSEEP le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la clause de revoyure quadriennale interviendra le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les modalités de cette clause de revoyure seront formalisées ultérieurement.

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

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

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

Ainsi, en cas de CMO, l'IFSE doit suivre le traitement en proportion. Dans ce cas, jusqu'à 90 jours d'absence, l'IFSE ne fait l'objet d'aucun abattement. Au-delà du 90<sup>e</sup> jour, l'IFSE doit être réduite de 50 p. 100 (dans les mêmes conditions que le traitement).

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

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

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

Concrètement, un agent qui bénéficie d'un CMO pendant une période consécutive de 4 mois du 1<sup>er</sup> janvier au 30 avril et qui, par décision en date du 1<sup>er</sup> mai, est placé en CLM avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> février, conserve les primes qui lui ont été versées jusqu'au 30 avril.

À compter du 1<sup>er</sup> mai, cet agent se voit appliquer les dispositions relatives au CLM : suspension de l'intégralité de son IFSE, maintien de l'intégralité du traitement la première année ainsi que le maintien des avantages familiaux.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

À l'issue d'un CLD, lorsqu'un agent est affecté sur un nouvel emploi du ministère des armées ou que l'emploi est reconfiguré de façon pérenne et substantielle, l'IFSE de l'agent évolue selon les mêmes modalités et conditions que celles prévues au point 4. de la présente circulaire pour les agents effectuant une mobilité interne. Ainsi, une éventuelle revalorisation peut s'ajouter au montant d'IFSE que l'agent percevait avant placement en CLD.

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

La DCSID notifie à l'agent son groupe d'IFSE via l'arrêté d'affectation.

## **8. LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL.**

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

Les attributions individuelles de ce complément indemnitaire sont comprises entre 0 et 100 p. 100 d'un montant maximal fixé par arrêté interministériel.

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

GROUPE DE FONCTIONS.	ADMINISTRATION CENTRALE, SERVICES DÉCONCENTRÉS, ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES ASSIMILÉS.
Groupe 1	10 210 euros bruts/an
Groupe 2	8 760 euros bruts/an
Groupe 3	7 470 euros bruts/an

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

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

L'attribution d'un CIA aux agents est subordonnée à l'existence de disponibilité de crédits.

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

## 9. RECOURS.

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

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

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

## 10. PUBLICATION.

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

Pour la ministre des armées et par délégation :

*Le directeur des ressources humaines du ministère des armées,*

*Anne Sophie AVÉ.*

---

(A) n.i. BO ; JO n° 291 du 15 décembre 2016, texte n° 36.

(B) n.i. BO ; JO n° 201 du 1er septembre 2015, texte n° 30.

(1) n.i. BO.