

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 93 du 11 juin 2019

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 3

INSTRUCTION N° 15559/ARM/SGA/DRH-MD/SDPEP

relative à la définition, à la mise en œuvre et au pilotage des politiques d'attribution de la prime de lien au service au sein du ministère des armées.

Du 24 mai 2019

INSTRUCTION N° 15559/ARM/SGA/DRH-MD/SDPEP relative à la définition, à la mise en œuvre et au pilotage des politiques d'attribution de la prime de lien au service au sein du ministère des armées.

Du 24 mai 2019

NOR A R M S 1 9 5 4 0 4 9 J

Référence(s) :

➤ [Code du 11 juin 2019 de la défense \(Dernière modification le 1er janvier 2019\)](#)

Décret n° 2019-470 du 20/05/2019 relatif à la prime de lien au service attribuée aux militaires (n.i. BO ; JO n° 117 du 21 mai 2019, texte n° 4) ;

Arrêté du 20/05/2019 pris en application du décret n° 2019-470 du 20/05/2019 relatif à la prime de lien au service attribuée aux militaires placés sous l'autorité du ministre de la défense (n.i. BO ; JO n° 117 du 21 mai 2019, texte n° 8) ;

➤ [Instruction N° 210214/DEF/SGA/DRH-MD du 30 juin 2014 relative à l'organisation et aux processus de la fonction ressource humaine au sein du ministère de la défense.](#)

Pièce(s) jointe(s) :

Trois annexes.

Classement dans l'édition méthodique :

BOEM [420-0.3.](#)

Référence de publication :

SOMMAIRE

1. Principes de mise en œuvre
 - 1.1. Objectifs
 - 1.2. Principes politiques
 2. Cadre d'attribution
 - 2.1. Populations éligibles
 - 2.2. Nature de l'engagement à servir et formalisme associé
 - 2.3. Critères d'attribution de l'engagement à servir spécifique
 - 2.4. Règles de cumul et plafonds
 - 2.5. Durée de l'engagement à servir
 - 2.6. Fractionnement des versements
 - 2.7. Arrêt ou suspension de la PLS
 3. Garanties d'efficience du dispositif
 - 3.1. Attendus des politiques d'attribution
 - 3.2. Clause de revoyure
 - 3.3. Nature du pilotage exercé par la DRH-MD sur les politiques d'attribution des gestionnaires
 - 3.3.1. Contenu de la note de cadrage annuelle de la DRH-MD
 - 3.3.2. Nature du contrôle interne de la DRH-MD sur les politiques d'attribution des gestionnaires
 - 3.3.3. Organisation du pilotage budgétaire
 - 3.3.4. Dispositif d'évaluation a posteriori de la prime de lien au service
 - 3.4. Calendrier
- Annexe I. Modèle de déclaration de politique d'attribution.
- Annexe II. Formulaires.
- Imprimé 2.1. FORMULAIRE D'ENGAGEMENT A SERVIR ANNEXE AU CONTRAT D'ENGAGEMENT
- Imprimé 2.2 FORMULAIRE D'ENGAGEMENT A SERVIR SPECIFIQUE ASSOCIE AU VERSEMENT D'UNE PRIME DE LIEN AU SERVICE
- Imprimé 2.3 MODELE DE NOTIFICATION DE REVERSION
- Annexe III. ÉCHÉANCIER DES VERSEMENTS POUR CHAQUE TYPE DE PRIME DE LIEN AU SERVICE.

1. PRINCIPES DE MISE EN ŒUVRE

1.1. Objectifs

L'objectif de la prime de lien au service (PLS) est de contribuer à la constitution et à l'entretien des viviers nécessaires pour répondre aux besoins en ressources humaines des employeurs du ministère. Pour ce faire, elle propose une incitation financière dont on attend :

- soit qu'elle améliore des flux entrants quantitativement et/ou qualitativement insuffisants (génération des effectifs – attractivité) ;
- soit qu'elle diminue des flux sortants trop importants (préservation des effectifs - fidélisation).

Elle répond à un constat ou un risque de déficit en personnel militaire. De par sa nature financière, elle est particulièrement indiquée dans les situations où la rémunération apparaît insuffisamment compétitive par rapport aux salaires en vigueur à niveau de qualification et expérience équivalents dans le secteur privé.

La PLS n'est ni un outil indemnitaire de valorisation des compétences ou de la qualification, ni un dispositif compensant des sujétions.

Son objectif, par nature, est opposé aux dispositifs d'incitation au départ et ne saurait s'appliquer aux mêmes viviers.

1.2. Principes politiques

Les principes politiques de la PLS sont :

- sélectivité : un effet RH ciblé et circonstancié d'attractivité ou de fidélisation est recherché ;
- souplesse : les modalités d'attribution sont élaborées par chaque gestionnaire en fonction de ses besoins dans le respect des orientations fixées par la DRH-MD ;
- subsidiarité assortie d'une forte responsabilité ;
- complémentarité : la PLS est un levier de gestion parmi d'autres concourant à l'attractivité et la fidélisation des effectifs.

2. CADRE D'ATTRIBUTION

2.1. Populations éligibles

La PLS est ouverte aux militaires d'active de toutes catégories et de tous statuts. La définition précise des viviers éligibles et la détermination des bénéficiaires relèvent des gestionnaires dans le respect des priorités ministérielles et des orientations de la DRH-MD.

La PLS n'est pas de droit, elle fait l'objet d'une sélection individualisée de la part des gestionnaires. Ce processus de sélection au sein d'un vivier éligible se fait au travers de commissions d'attribution selon des critères (notation, appréciation sur la manière de servir, aptitude OPEX, travaux d'avancement, etc.) qui doivent être définis et formalisés dans un document interne. A l'issue de ces commissions, des décisions collectives d'attribution fixent la liste du personnel autorisé à percevoir une PLS.

2.2. Nature de l'engagement à servir et formalisme associé

Il est distingué deux types d'engagement à servir associés à une PLS :

- pour les militaires servant en vertu d'un contrat uniquement, l'engagement à servir peut être annexé à la souscription d'un premier contrat ou d'un renouvellement. Dans cette hypothèse, il s'agit d'un engagement à servir général (ESG) et le lien au service n'est pas associé à la détention d'une spécialité, d'un emploi ou d'une compétence particuliers ;
- pour les militaires en service actif ou entrant en service, qu'ils soient de carrière ou qu'ils servent en vertu d'un contrat, la souscription d'un engagement à servir peut également intervenir à tout moment du parcours professionnel. Elle prend alors la forme d'un engagement à servir spécifique (ESS) associé à la détention d'une spécialité, d'un emploi ou d'une compétence particuliers.

Le formalisme associé à ces deux modalités est déterminé par les gestionnaires. Pour assurer l'opposabilité juridique de l'engagement souscrit, il doit faire l'objet d'un acte administratif signé par l'intéressé précisant :

- la nature de l'engagement ;
- le critère d'attribution ;
- la durée, la date de début et la date de fin du lien au service ;
- le montant de la prime allouée et les échéances de versement prévues ;
- les cas et modalités de remboursement.

Des modèles sont proposés en annexe II.

2.3. Critères d'attribution de l'engagement à servir spécifique

Les trois critères d'attribution énumérés dans le décret dans l'hypothèse d'un engagement à servir spécifique, s'entendent de la manière suivante :

- emploi : situation d'emploi conjoncturelle du militaire (poste) définie par :
 - les caractéristiques de l'emploi-type REM (ETR) dans lequel est décrit son poste : dans cette hypothèse, le critère d'éligibilité peut être soit le code ETR, soit l'emploi type défense (ETD), soit la filière professionnelle, soit la famille professionnelle du poste ;
 - les caractéristiques structurelles du poste en organisation.
- spécialité : marquant métier indiquant l'employabilité théorique d'un militaire.
- compétence : marquant de compétence (diplôme, qualification, expérience reconnue).

Dans les actes de gestion individuels et dans les SIRH, le critère d'attribution doit être identifié de telle façon qu'il puisse être vérifié la possession ou non par l'administré du critère d'attribution [2]. Dans le cadre des remontées d'informations ministérielles, ces critères d'attributions feront l'objet d'une traduction en périmètre d'employabilité théorique au sein du REM [3].

Une indication de niveau de responsabilité (catégorie, grade, niveau d'emploi, niveau fonctionnel) peut être considérée comme une caractéristique de la spécialité, de l'emploi ou de la compétence mais ne suffit pas, à elle seule, pour justifier l'attribution d'une PLS au titre d'un ESS.

La liste des spécialités, emplois et compétences éligibles à la PLS est fixée annuellement et limitativement par décision du directeur des ressources humaines du ministère de la défense, prise sur la base des politiques d'attribution établies en amont par les gestionnaires (cf. point 3.1.).

Pour répondre à un besoin ciblé d'opportunité, l'attribution de PLS peut exceptionnellement être proposée au titre de spécialités, emplois ou compétences n'appartenant pas aux familles et filières professionnelles mentionnées dans l'arrêté de référence. Ces attributions limitées à un pourcentage des budgets alloués défini annuellement par l'arrêté seront justifiées par les gestionnaires *a posteriori*.

2.4. Règles de cumul et plafonds

Cumul financier.

La PLS est cumulable financièrement avec toute autre prime ou accessoire de solde.

Cumul d'engagements.

Le lien au service associé à la PLS est indépendant, et par conséquent superposable, à d'autres liens au service contractés par ailleurs. En revanche, la PLS ne peut être attribuée à un militaire ayant déjà bénéficié d'une prime de lien au service (PRCF, PEI, PAM, PS, VOSM) ayant le même objet et une période de recouvrement du lien contracté.

Cumul des PLS entre elles.

Si le militaire ne peut se voir attribuer plusieurs primes de lien au service concomitantes, l'attribution de plusieurs PLS consécutives est, elle, autorisée dans la limite des plafonds financiers définis par arrêté. Ces plafonds courent pour l'ensemble des services effectués sous le statut (contractuel ou carrière) détenu au moment des engagements. Ce plafond est diminué du montant des primes ou fraction de primes versées depuis le 1^{er} janvier 2015 au titre des dispositifs précédents (PRCF, PEI, PS, PAM, VOSM).

Cumul avec des mesures d'incitation au départ.

La prime de lien au service est exclusive du bénéfice de l'une des mesures d'incitation au départ du personnel militaire prévues aux articles 36, 37 et 38 de la loi du 18 décembre 2013 (pension afférente au grade supérieur, pécule modulable d'incitation au départ et promotion fonctionnelle) dans un délai de quatre ans après la fin de l'engagement à servir au titre duquel la prime de lien au service a été accordée.

2.5. Durée de l'engagement à servir

La fin de l'engagement à servir souscrit ne peut excéder ni la date de limite d'âge, ni la date de limite des services contractuels, ni la date de fin de contrat du bénéficiaire, y compris en cas de suspension de la PLS.

Pour un ESG, la durée de l'engagement à servir est plafonnée à 10 ans. Elle peut être inférieure à la durée du contrat souscrit.

Pour un ESS, la durée de l'engagement à servir est plafonnée à 5 ans renouvelables dans la limite du plafond financier fixé par l'arrêté de référence.

Le décompte du temps d'engagement réalisé n'intègre que les périodes de service en position d'activité. En cas d'interruption de service, la date de fin d'engagement est décalée d'une durée égale à celle de l'interruption.

2.6. Fractionnement des versements

Les versements peuvent être réalisés en une fois, en deux fractions ou en fractions annualisées.

Dans le cas d'un ESG, la PLS est en principe versée en deux fractions : la première au début de l'engagement, la seconde au cours du dernier mois de l'engagement à servir signé.

Le montant des deux fractions est 75% pour le premier et 25% pour le second.

Pour des engagements à servir inférieurs à 5 ans, la PLS peut également être versée en une seule fois au début de l'engagement à servir.

Dans le cas d'un engagement initial, la date du premier ou unique versement intervient au plus tôt à la date de fin de la période probatoire.

Dans le cas d'un renouvellement de contrat, le premier versement intervient à la date de prise d'effet du contrat.

Dans le cas d'un ESS, le versement de la prime se fait prioritairement par fractions annuelles égales réparties sur la totalité de l'engagement à servir. Les modalités de versement peuvent néanmoins être adaptées et reprendre les modalités propres à l'ESG.

2.7. Arrêt ou suspension de la PLS

Les montants perçus au titre de la PLS sont intégralement reversés par le bénéficiaire lorsque, avant la fin de l'engagement à servir souscrit :

- il est radié des cadres ou voit son contrat résilié, soit sur demande du militaire agréée par l'autorité compétente, soit du fait d'une sanction du troisième groupe au sens de l'article L4137-2 du [code de la défense](#) ;
- il est admis à sa demande dans un corps d'une autre force armée ou d'une autre formation rattachée ;
- il est placé, à sa demande, définitivement hors de la spécialité, de l'emploi ou de la compétence particulière lui ayant ouvert droit à la prime de lien au service.

Lorsque le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'attribution du fait de l'administration ou pour une inaptitude médicale imputable au service, celui-ci conserve ses droits. En cas d'interruption temporaire de service, la PLS est suspendue.

Outre l'arrêt du décompte du temps d'engagement réalisé évoqué au point 2.5., cette suspension ajourne le versement de la prime jusqu'à reprise d'activité ou retour dans la spécialité, l'emploi ou la compétence ayant justifié l'attribution de la PLS.

En cas de départ définitif du service actif, ou de perte définitive du critère d'attribution à l'issue d'une suspension, le remboursement ou maintien, total ou partiel, de la prime a lieu dans les mêmes conditions que si ces événements étaient intervenus à la date du début de la suspension.

L'initiative de l'administré constitue un élément déterminant pour justifier la réversion en cas de rupture de l'engagement à servir souscrit. La distinction entre proposition de l'administration et demande de l'administré doit donc être clairement précisée dans les actes de gestion associés.

Dans les cas emportant remboursement, le montant à reverser doit être notifié à l'intéressé simultanément à la décision qui entraîne le remboursement. Un modèle de formulaire de notification est proposé en annexe II.

3. GARANTIES D'EFFICIENCE DU DISPOSITIF

3.1. Attendus des politiques d'attribution

La définition des viviers éligibles et des politiques d'attribution relève des gestionnaires.

Elle fait l'objet d'une étude et d'une déclaration préalable transmises par les gestionnaires à la DRH-MD, détaillant :

- la définition de la problématique et des objectifs poursuivis (attractivité/fidélisation) ;
- le périmètre du vivier éligible :
 - Pour des PLS liées à un ESG, la définition du vivier s'appuie sur le type de contrat signé (type de recrutement, échéance de renouvellement, statut ou spécialité de recrutement) ;
 - Pour des PLS liées à un ESS, le vivier est défini au regard des critères exposés au point 2.3. En cas d'utilisation du critère « spécialité », la mention des famille(s) professionnelle(s) et/ou filière(s) professionnelles et/ou emplois-type défense du REM constituant le périmètre d'employabilité du vivier éligible est obligatoire. Cette mention a pour but de faciliter l'identification, au niveau ministériel, des risques de concurrence entre les politiques d'attribution des différents gestionnaires.
- les montants unitaires et le fractionnement des versements envisagés ;
- la durée de l'engagement associé ;
- la proposition d'un ou plusieurs indicateurs d'évaluation ;
- le cas échéant, une étude d'impact sur l'environnement du vivier éligible ;
- le cas échéant, les leviers et actions complémentaires (financiers ou non) mis en œuvre pour atteindre l'effet recherché.

Un modèle de déclaration de politique d'attribution est proposé en annexe I.

3.2. Clause de revoyure

La PLS permet de répondre de manière réactive à une problématique de gestion. Les politiques d'attribution n'ont, en revanche, pas vocation à apporter une réponse pérenne aux problématiques rencontrées. En conséquence, une politique ne sera pas reconduite au-delà de cinq années consécutives sur un même vivier sans qu'un examen approfondi des effets RH obtenus et de l'opportunité de la maintenir n'ait été conduit. Cette période de cinq ans doit être mise à contribution pour apporter une réponse structurelle^[4] à la problématique de flux rencontrée.

3.3. Nature du pilotage exercé par la DRH-MD sur les politiques d'attribution des gestionnaires

Afin d'assurer la coordination des politiques à l'échelle ministérielle et de pouvoir se porter garante de l'efficacité de l'emploi des moyens au niveau interministériel, la DRH-MD est responsable de la cohérence globale du dispositif.

Cette responsabilité prend la forme suivante :

- orientations en amont de la campagne d'attribution des PLS par la DRH-MD à travers une note de cadrage (cf. point 3.3.1.) ;
- définition, par les gestionnaires, sous couvert de la DRH-MD, des projets de politiques d'attribution dans le cadre de la préparation des bilatérales de programmation des flux ;
- mise à jour, au vu de ces projets de l'arrêté, interministériel fixant :
 - le nombre maximum de primes de lien au service pouvant être attribué dans l'année ;
 - le montant maximum des primes de lien au service pouvant respectivement être attribuées et payées dans l'année ;
 - les montants minimum et maximum des primes versées individuellement aux militaires ;
 - les familles ou filières professionnelles concernées pour chaque force armée ou formation rattachée ;
- validation par décision annuelle de la DRH-MD, conformément à l'arrêté de référence, des politiques d'attribution des gestionnaires précisant pour chaque force armée et formation rattachée, les catégories statutaires, les spécialités, les emplois et les compétences particulières visés par la prime de lien au service ainsi que les durées d'engagement à servir, les montants unitaires et le fractionnement des versements associés ;
- suivi en gestion de l'attribution des PLS ;
- collecte, analyse et exploitation par la DRH-MD des indicateurs préalablement définis par les gestionnaires dans leurs politiques d'attribution et des comptes-rendus d'exécution prévus dans les textes de référence.

3.3.1. Contenu de la note de cadrage annuelle de la DRH-MD

En amont de la campagne d'attribution des PLS, la DRH-MD diffuse une note de cadrage élaborée en concertation avec les gestionnaires et comprenant :

- les priorités ministérielles (métiers sensibles ou déficitaires identifiés au titre de la GPRH ministérielle) détaillées par familles/filières professionnelles ; la répartition des enveloppes financières allouées pour l'année A ;
- le calendrier de la campagne.

3.3.2. Nature du contrôle interne de la DRH-MD sur les politiques d'attribution des gestionnaires

Le contrôle interne exercé par la DRH-MD avant validation des politiques d'attribution des gestionnaires portera sur :

- la conformité au cadre ministériel fixé : règles et principes d'attribution de la PLS, tels que définis dans le décret et dans la présente instruction, plafonds financiers fixés par arrêté ;
- la cohérence ministérielle : coordination entre gestionnaires ;
- la pertinence des indicateurs de suivi proposés pour mesurer la performance de chaque politique d'attribution de la PLS.

3.3.3. Organisation du pilotage budgétaire

Les montants annuels consacrés à la mise en œuvre de la prime de lien au service et à l'actualisation du besoin font l'objet d'une programmation budgétaire dans le cadre des travaux de loi de finances (PLF).

Le montant attribué à la mise en œuvre de la PLS est réparti entre les gestionnaires par la DRH-MD, notamment à l'aune des besoins exprimés.

En programmation, toute mesure nouvelle budgétaire (par rapport à l'année A -1) est intégrée au titre de la PLS, dans les mesures catégorielles du PLF de l'année A et Inotifiée à chaque gestionnaire de RH à l'occasion des travaux budgétaires.

En gestion, en fonction de la consommation effective des crédits, une réallocation entre gestionnaires peut, le cas échéant, être décidée par la DRH-MD, en liaison avec les gestionnaires, dans les limites définies dans l'arrêté de référence.

3.3.4. Dispositif d'évaluation a posteriori de la prime de lien au service

À l'issue de chaque exercice, les gestionnaires adressent à la DRH-MD un compte-rendu physico-financier, détaillant notamment l'emploi des moyens alloués sous la forme d'un tableau précisant pour chaque force armée et formation rattachée, catégorie statutaire, vivier visé par la prime de lien au service : les durées d'engagement à servir, les montants unitaires et le fractionnement des versements réalisés.

Les attributions de PLS hors politique d'attribution mentionnées au 4^e alinéa du 3.1. de la présente instruction sont précisées et explicitées dans le compte-rendu du gestionnaire.

Les gestionnaires transmettent également, à cette occasion, le relevé des indicateurs proposés dans leurs déclarations de politiques d'attribution.

3.4. Calendrier

Février A : transmission par les gestionnaires du compte-rendu physico-financier de l'année A -1.

Mars A : Préparation par les gestionnaires de leurs projets de politiques d'attribution pour l'année A +1.

Mai-juin A : réunions bilatérales DRH-MD/gestionnaires. Présentation par les gestionnaires du bilan de l'année A -1 et des indicateurs de performance associés, l'appréciation de ces indicateurs s'effectuant sur une base pluriannuelle. Présentation par les gestionnaires de leurs projets de politiques d'attribution de l'année A +1.

Septembre A : publication de la lettre de cadrage A +1 de la DRH-MD.

Septembre - décembre A : Publication de l'arrêté et de la décision de validation des politiques d'attribution A +1.

Janvier - décembre A +1 : attribution et suivi financier des primes A +1 par les gestionnaires.

Notes

[1] La prime d'engagement initial (PEI), la prime d'engagement supplémentaire (PS), la prime d'attractivité modulable à l'engagement (PAM), la prime réversible des compétences à fidéliser (PRCF) et la prime de volontariat des sous-marinières. Il abroge également le décret n° 2019-255 du 27 mars 2019 portant attribution d'une prime de fidélisation aux sous-officiers du corps de soutien technique administratif de la gendarmerie nationale, qui ne concerne toutefois pas les militaires du ministère des armées.

[2] Pour la spécialité, cette exigence se traduit par l'utilisation des marquants de gestion spécifique (MGS) qui, mentionnés dans le dossier de l'administré, font l'objet d'une attribution (classification) et peuvent faire l'objet d'un retrait ou d'une substitution constatable dans les SIRH.

[3] Ce périmètre d'employabilité théorique correspond à la famille professionnelle, la filière professionnelle ou l'emploi-type défense du REM au sein duquel le vivier éligible effectue en principe la majorité de son parcours professionnel du fait de sa détention du critère d'attribution susmentionné.

[4] élargissement du vivier par la formation, revalorisation des qualifications, attractivité des parcours, etc.

ANNEXES

ANNEXE I.

MODÈLE DE DÉCLARATION DE POLITIQUE D'ATTRIBUTION.

— Effets RH souhaités / objectifs poursuivis

— Type d'objectif :

- Attractivité
- Fidélisation

— Enoncé de l'objectif : *ex : améliorer l'attractivité de la filière XXX*

— Nature du problème ou risque identifié : *ex : plans de recrutement réalisés à moins de X %*

— Autres mesures entreprises : *ex : partenariat avec des écoles de formation initiale, amélioration de la rédaction des fiches de postes et formation des chefs de CIRFA à la connaissance du métier...*

— Périmètre du vivier éligible et critères d'attribution

— Nature de l'engagement à servir proposé :

- Engagement à servir général

Cadrage de la population éligible : *ex : type de contrat souscrit, type de profil recruté, échéance de renouvellement de contrat...*

— — — Engagement à servir spécifique

— Spécialité

- Code et intitulé du marquant de gestion spécifique concerné :
- Périmètre d'employabilité de ce marquant de gestion dans le REM : *liste des FP/FiP/ETD*

— Emploi

- Caractéristique REM de l'emploi tenu :
 - ETR :
 - ETD :
 - FiP :
 - FP :
- Caractéristique organisationnelle de l'emploi tenu : *Code(s) CREDO long de la/ des formation(s) d'emploi concernées*

— Compétence

- Type de marquant de compétence discriminant :
- Nature du marquant de compétence discriminant :

- — Nombre maximum de primes à attribuer dans l'année.

— Caractéristiques de la PLS envisagée

— Montant unitaire :

— Durée d'engagement :

— Modalités de versement envisagées (uniquement pour les ESG) :

- 100% au début de l'engagement
- 75% au début de l'engagement, 25% à la fin

— Échéance du premier versement :

- mois de signature de l'engagement à servir
- 7^e mois de service (1^{er} mois après la fin de la période probatoire)
- 13^e mois de service (1^{er} mois après la fin d'un éventuel prolongement de la période probatoire)

— Mode d'attribution :

- Proposition individuelle par le gestionnaire
- Implication des employeurs dans la sélection
- Sélection par le gestionnaire après candidature des militaires éligibles intéressés

— Proposition d'un ou plusieurs indicateurs d'évaluation

— Indicateur 1 :

— Indicateur 2 :

— Etude d'impact sur l'environnement du vivier cible

ANNEXE II.

FORMULAIRES.

1 2.1.

FORMULAIRE D'ENGAGEMENT A SERVIR ANNEXE AU CONTRAT D'ENGAGEMENT

[>Télécharger le fichier](#)

1 2.2

FORMULAIRE D'ENGAGEMENT A SERVIR SPECIFIQUE ASSOCIE AU VERSEMENT D'UNE PRIME DE LIEN AU SERVICE

[>Télécharger le fichier](#)

1 2.3

MODELE DE NOTIFICATION DE REVERSION

[>Télécharger le fichier](#)

ANNEXE III.

ÉCHÉANCIER DES VERSEMENTS POUR CHAQUE TYPE DE PRIME DE LIEN AU SERVICE.

	DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ENGAGEMENT À SERVIR.	DATE DU PREMIER VERSEMENT.	DATE DU OU DES VERSEMENTS SUIVANTS.
ESG Engagement initial 100/0	Date de signature de l'ESG = Date de signature du premier contrat (en général le premier jour de service)	Mois suivant la fin de la période probatoire (7e mois ou, en cas de renouvellement de la période probatoire, 13e mois après la date de signature ou la date d'entrée en vigueur du contrat)	

ESG Engagement initial 75/25	Date de signature de l'ESG = Date de signature du premier contrat (en général le premier jour de service)	Mois suivant la fin de la période probatoire (7e mois ou, en cas de renouvellement de la période probatoire, 13e mois après la date de signature ou la date d'entrée en vigueur du contrat)	Un seul autre versement le dernier mois de l'engagement à servir signé. Fait générateur = date de signature si l'entrée en vigueur de l'engagement à servir est immédiate / la date d'entrée en vigueur en cas d'entrée en vigueur différée de l'engagement à servir
ESG Renouvellement de contrat 100/0	Date de prise d'effet du contrat de renouvellement	Premier mois suivant la prise d'effet du contrat de renouvellement	
ESG Renouvellement de contrat 75/25	Date de prise d'effet du contrat de renouvellement	Premier mois suivant la prise d'effet du contrat de renouvellement	Un seul autre versement le dernier mois de l'engagement à servir signé. Fait générateur = date de signature si l'entrée en vigueur de l'engagement à servir est immédiate / la date d'entrée en vigueur en cas d'entrée en vigueur différée de l'engagement à servir
ESS annualisé (versement chaque année d'une fraction égale au montant global divisé par le nombre d'année de lien au service souscrit)	Date de signature de l'ESS	Premier Mois suivant la signature ou l'entrée en vigueur de l'ESS	Mois anniversaire du mois de signature, chaque année de lien au service jusqu'à la dernière année. Fait générateur = date de signature si l'entrée en vigueur de l'engagement à servir est immédiate / la date d'entrée en vigueur en cas d'entrée en vigueur différée de l'engagement à servir
ESS 100/0	Date de signature de l'ESS	Premier Mois suivant la signature ou l'entrée en vigueur de l'ESS	
ESS 75/25	Date de signature de l'ESS	Premier Mois suivant la signature ou l'entrée en vigueur de l'ESS	Un seul autre versement le dernier mois de l'engagement à servir signé. Fait générateur = date de signature si l'entrée en vigueur de l'engagement à servir est immédiate / la date d'entrée en vigueur en cas d'entrée en vigueur différée de l'engagement à servir

Cas particulier de la suspension.

En cas de suspension, les versements ultérieurs à la date de début de la suspension sont annulés jusqu'à la reprise de service. Lors de cette reprise, ils sont reportés à des dates correspondant à leurs dates initialement prévues plus la durée de la suspension. Si ce décalage aboutit à ce qu'un ou plusieurs versements se trouve(nt) programmé(s) au-delà de la date de radiation pour limite d'âge ou fin du contrat en cours, ceux-ci sont définitivement annulés.

*Le vice-amiral d'escadre,
directeur des ressources humaines du ministère de la défense,*

Philippe HELLO.