

**BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES**



**Édition Chronologique n° 53 du 28 décembre 2017**

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

**Texte 5**

**CIRCULAIRE N° 310136/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 infirmiers de catégorie A de la défense relevant du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 portant dispositions statutaires communes aux corps d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'État. (Visa du contrôle budgétaire et comptable ministériel n° 5376 du 29 novembre 2017).

*Du 4 décembre 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° 310136/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 infirmiers de catégorie A de la défense relevant du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 portant dispositions statutaires communes aux corps d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'État. (Visa du contrôle budgétaire et comptable ministériel n° 5376 du 29 novembre 2017).**

*Du 4 décembre 2017*

NOR A R M S 1 7 5 2 4 1 7 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 31 mai 2016 modifié (n.i. BO ; JO n° 134 du 10 juin 2016, texte n° 30).  
Circulaire du 5 décembre 2014 (n.i. BO).  
Circulaire n° 310045/DEF/SGA/DRH-MD du 3 avril 2017 (BOC n° 19 du 4 mai 2017, texte 5 ; BOEM 255-0.2).

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

*Référence de publication : BOC n° 53 du 28 décembre 2017, texte 5.*

---

SOMMAIRE

Introduction.

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

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

2.1. Dispositions communes.

2.2. La répartition des emplois des personnels du corps des infirmiers de catégorie A de la défense.

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 RECRUTEMENT.

3.1. Principes applicables lors du recrutement initial dans le corps.

3.1.1. Recrutement dans le corps des infirmiers de catégorie A de la défense.

3.1.2. Cas du recrutement des travailleurs handicapés.

3.1.3. Mise en oeuvre en gestion.

3.2. Principes applicables lors de l'accueil en détachement d'agents relevant du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012.

3.3. Principes applicables lors de l'accueil en détachement d'agents d'autres corps de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou hospitalière.

3.3. Dispositions communes à ces recrutements.

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

4.1. Réintégration après un détachement sortant.

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

4.1.2. Réintégration après 3 années sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son détachement sortant.

4.1.3. Réintégration sur un emploi du groupe supérieur à celui occupé préalablement à son détachement.

4.2. Réintégration après un congé parental ou une disponibilité.

4.2.1. Réaffectation sur l'emploi d'origine.

4.2.2. Affectation sur un nouvel emploi.

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

4.4. Cas des fonctionnaires relevant du ministère de la défense en situation de mise à disposition sortante.

#### 5. MODALITÉS D'ÉVOLUTION DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE AU REGARD DE LA MOBILITÉ.

5.1. Mobilité sur un emploi de groupe inférieur.

5.2. Mobilité sur un emploi du même groupe.

5.2.1. Mobilité non liée aux restructurations.

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

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

5.3. Mobilité sur un emploi du groupe supérieur.

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

5.5. Mobilité avant la titularisation (prolongation de stage) ou avant l'intégration dans le corps des infirmiers de la défense (prolongation de détachement des militaires détachés au titre des dispositions L4139-1 à L4139-3 du code de la défense).

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

7. LA CLAUSE DE REVOYURE QUADRIENNALE.

8. SITUATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX À TEMPS COMPLET.

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

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

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

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

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

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

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

10. LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL.

11. RECOURS.

12. PUBLICATION.

### **Introduction.**

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

La présente circulaire s'applique aux infirmiers de catégorie A de la défense à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, conformément à l'arrêté du 31 mai 2016 (A) modifié, pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie A 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 fonctionnaires appartenant à ce corps bénéficient du RIFSEEP à la date indiquée s'ils sont dans une position administrative leur ouvrant droit à rémunération et au versement d'indemnités.

La présente circulaire a pour objet de préciser les modalités de gestion de ce nouveau régime indemnitaire pour les infirmiers de catégorie A de la défense.

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 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'EXPÉRIENCE 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 conjoint du ministre de la fonction publique et du ministre du budget.

Les primes et indemnités qui n'ont pas la même nature que le RIFSEEP pourront continuer à être versées aux infirmiers de la défense sans avoir besoin d'être listées au sein de l'arrêté du 27 août 2015 (B) modifié, pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 etc.) ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat etc.) ;
- des 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) modifié 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 dans l'IFSE.

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

Il s'agit de l'indemnité principale, versée mensuellement ; elle valorise l'exercice des fonctions.

### 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.

## 2.2. La répartition des emplois des personnels du corps des infirmiers de catégorie A de la défense.

Les emplois des infirmiers de catégorie A de la défense sont répartis en deux groupes.

Ce classement est fixé par la circulaire n° 310045/DEF/SGA/DRH-MD du 3 avril 2017 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. Ce montant minimum est fixé par l'article 4. de l'arrêté du 31 mai 2016 (A) précité. De même, le montant individuel de l'IFSE ne peut être supérieur aux plafonds réglementaires fixés par les articles 2. et 3. de cet arrêté.

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. Ces différences de montants de primes s'expliquent par la diversité des parcours de carrière effectués préalablement par les agents.

Les socles indemnitaires des infirmiers de la catégorie A de la défense sont les suivants :

GRUPE DE FONCTIONS.	SERVICES DÉCONCENTRÉS (MONTANT BRUT/AN).
Groupe 1	7 500 euros
Groupe 2	6 500 euros

Les plafonds réglementaires de l'IFSE des infirmiers de la catégorie A de la défense prévus par l'arrêté du 31 mai 2016 sont les suivants :

GRUPE DE FONCTIONS.	SERVICES DÉCONCENTRÉS. (MONTANT BRUT/AN).
Groupe 1	12 520 euros
Groupe 2	11 505 euros

Pour les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, l'article 3. de l'arrêté du 31 mai 2016 (A) modifié prévoit d'autres plafonds réglementaires.

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

Le centre ministériel de gestion de Saint-Germain-en-Laye (CMG SGL), service gestionnaire unique des personnels paramédicaux, à la charge d'établir les états liquidatifs de l'IFSE. Il s'agit, non d'une décision administrative, mais de documents internes à l'administration préparatoires à l'établissement de la rémunération des agents qui n'ont pas à être communiqués à ces derniers.

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

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

Lors de leur affectation sur un emploi du ministère des armées (recrutement, détachement, réintégration, mobilité etc.) 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 le CMG SGL.

En outre, au visa de cet arrêté, il convient de mentionner le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, l'arrêté du 31 mai 2016 (A) modifié, la présente circulaire ainsi que la circulaire n° 310045/DEF/SGA/DRH/MD du 3 avril 2017 relative au classement en deux groupes de fonctions des infirmiers de la défense au regard de leur indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

## **3. DÉTERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE AU MOMENT DU RECRUTEMENT.**

### **3.1. Principes applicables lors du recrutement initial dans le corps.**

#### ***3.1.1. Recrutement dans le corps des infirmiers de catégorie A de la défense.***

Les agents recrutés dans le corps des infirmiers de catégorie A de la défense à la suite d'un concours, d'un recrutement prévu par les articles L4139-1 à L4139-3 du code de la défense ou par concours « Sauvadet » percevront, dès leur nomination, le montant de l'IFSE correspondant aux socles indemnitaires du groupe duquel relève leur emploi d'affectation.

Par conséquent, en fonction du niveau de l'emploi d'affectation, le montant de l'IFSE des agents nouvellement recrutés en qualité de fonctionnaire sera différent.

GROUPE DE FONCTIONS.	SERVICES DÉCONCENTRÉ (MONTANT BRUT/AN).
Groupe 1	7 500 euros
Groupe 2	6 500 euros

Lors de leur intégration ou titularisation, le montant de l'« IFSE » restera identique.

#### ***3.1.2. Cas du recrutement des travailleurs handicapés.***

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

Cependant, dès leur titularisation dans le corps considéré, ces agents sont éligibles au RIFSEEP. Ils bénéficient alors du montant de l'IFSE correspondant au socle indemnitaire de leur emploi d'affectation.

### ***3.1.3. Mise en oeuvre en gestion.***

Pour chaque agent, le recrutement implique que la proposition de classement de l'emploi soit validée par la direction centrale du service de santé des armées (DCSSA), avant d'être communiquée au CMG SGL. Ce dernier vérifie la conformité de la catégorisation de l'emploi au regard de la circulaire portant classement des emplois.

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

Le CMG SGL notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son emploi d'affectation de façon concomitante à l'arrêté de nomination dans le corps.

### **3.2. Principes applicables lors de l'accueil en détachement d'agents relevant du décret n° 2012-762 du 9 mai 2012.**

L'arrêté du 31 mai 2016 (A) modifié s'applique non seulement au corps des infirmiers de catégorie A de la défense, mais également :

- au corps des infirmiers de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ;
- au corps des infirmiers de l'État relevant du ministre chargé de la santé ;
- au corps des infirmiers de l'État pour l'administration de la Polynésie Française ;
- au corps des infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'État relevant du ministre chargé de la santé.

Ainsi, dès lors qu'un agent relevant d'un de ces corps est détaché dans le corps des infirmiers de la défense et sur un emploi du ministère, le montant initial de son IFSE est soit :

- égal au montant d'IFSE perçu dans son ministère d'origine (dans la limite du plafond réglementaire afférent au groupe de l'IFSE de l'emploi d'affectation) ;
- égal au socle indemnitaire du groupe de l'emploi d'affectation de l'agent, si celui-ci est supérieur au montant de l'IFSE perçu dans le ministère d'origine.

### **3.3. Principes applicables lors de l'accueil en détachement d'agents d'autres corps de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale ou hospitalière.**

Lors de l'accueil en détachement de ces agents, la DCSSA ou le CMG SGL doit s'adresser à la DRH-MD/SRP 4 pour déterminer le montant d'IFSE à attribuer.

### **3.3. Dispositions communes à ces recrutements.**

Durant le détachement, le montant de l'IFSE des agents détachés au ministère des armées évolue selon les mêmes modalités que celles applicables aux infirmiers de catégorie A de la défense.

Par conséquent, si durant la période de détachement ou lors du renouvellement du détachement, l'agent effectue une mobilité interne au ministère, il convient de lui appliquer les règles prévues au point 5. de la présente circulaire.



Lorsqu'un agent en détachement est promu au grade supérieur dans son corps d'origine, il bénéficie de la majoration prévue au point 6. de la présente circulaire, à compter de la décision d'avancement de grade.

À l'inverse, le renouvellement du détachement (sans changement de poste, de grade ou de corps) d'un agent n'a pas d'impact sur le montant de son IFSE. De même, l'intégration (sans changement de grade ou d'emploi) dans le corps des infirmiers de la défense à la suite d'un détachement n'a pas d'impact sur le montant de l'IFSE de l'agent.

Lors de leur affectation sur un emploi du ministère des armées, SRHC notifie aux agents le groupe « IFSE » de leur emploi d'affectation via l'arrêté d'affectation.

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

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

Est ici visé le retour d'un détachement dans un autre corps de la fonction publique de l'État, ou de la fonction publique territoriale ou hospitalière, d'un congé parental ou d'une disponibilité.

##### 4.1. Réintégration après un détachement sortant.

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

À la suite d'un détachement hors du ministère des armées d'une durée inférieure à 3 années, l'agent réintègre le ministère sur un emploi de même groupe que celui occupé préalablement ou, quelle que soit sa durée, sur un emploi de groupe inférieur que 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 en dehors du ministère des armées ;
- soit au montant de l'IFSE ou de primes ayant vocation à intégrer l'IFSE 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).

###### *4.1.2. Réintégration après 3 années sur un emploi du même groupe que celui occupé préalablement à son détachement sortant.*

À la suite 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, le montant de l'IFSE de l'agent est égal soit :

- au montant de l'IFSE attribué avant le placement en détachement auquel il est ajouté le montant forfaitaire prévu au point 5.2.1. de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation ;
- au montant d'IFSE de primes ayant vocation à intégrer l'IFSE versé par l'administration d'origine si ce dernier est supérieur au montant ci-dessus (dans la limite des plafonds réglementaires afférents au groupe de l'emploi d'affectation de l'agent).

#### ***4.1.3. Réintégration sur un emploi du groupe supérieur à celui occupé préalablement à son détachement.***

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

Lors de sa réintégration, le montant de l'IFSE de l'infirmier de la défense 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 5.3. de la présente circulaire, à compter de sa date d'affectation ;
- au montant de l'IFSE ou de primes ayant vocation à intégrer l'IFSE 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).

Dans ces trois hypothèses, le CMG SGL notifie à l'agent le groupe de l'IFSE de son emploi via l'arrêté d'affectation.

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

Pour bénéficier de ces mesures, il est nécessaire que l'agent réintègre le corps des infirmiers de la défense et soit affecté sur un emploi du ministère des armées, à l'issue d'une période de congé parental ou de disponibilité.

Il peut être réaffecté sur son emploi d'origine mais il peut aussi être affecté sur un nouvel emploi.

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

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.

##### ***4.2.2. 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 5. de la présente circulaire pour les agents effectuant une mobilité interne au ministère (dans la limite des plafonds réglementaires applicables).

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

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

Dans ces deux situations, le CMG SGL notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son emploi via l'arrêté de réintégration.

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

Lorsqu'un infirmier de catégorie A de la défense 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 de la défense telle qu'elle est prévue au point 5. de la présente circulaire (dans la limite des plafonds réglementaires). Cette affectation donne lieu à la majoration de son montant de l'IFSE en cas de mobilité ascendante et latérale (sans condition de durée sur le précédent poste).

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

#### **4.4. Cas des fonctionnaires relevant du ministère de la défense en situation de mise à disposition sortante.**

En application des dispositions de l'article 41. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifié, 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, 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 d'IFSE selon les modalités prévues au point 5. de la présente circulaire.

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

#### **5. MODALITÉS D'ÉVOLUTION DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS 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 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.

Il est précisé que le déplacement d'office est une sanction disciplinaire qui ne donne pas lieu à majoration du montant de l'IFSE mais au maintien du montant de l'IFSE de l'agent. Il sera notifié à cet agent le groupe « IFSE » de son nouvel emploi d'affectation.

Pour toutes les mobilités (même en cas de mobilité interne au service d'affectation de l'agent), le CMG SGL 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.

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

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

Le CMG SGL notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son nouvel emploi *via* l'arrêté d'affectation et modifie, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi, l'état liquidatif de l'IFSE afin de prendre en compte le nouveau groupe (et le plafond réglementaire afférent).

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

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

Lorsqu'un infirmier de catégorie A de la défense 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 est de 1 000 euros brut/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, le CMG SGL notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son nouvel emploi *via* l'arrêté d'affectation.

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

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

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

Le CMG SGL 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 1 000 euros brut/an.

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

En cas de modifications substantielles des fonctions d'un agent (sans changement de service), en dehors de toute opération de restructuration listée sur un arrêté annuel, et 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 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 égale à celle prévue au point 5.2.1. de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation sur son nouvel emploi) du montant de l'IFSE de l'agent.

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

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

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

Lorsqu'un agent effectue une mobilité (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'emploi d'affectation de l'agent) d'un montant forfaitaire, à compter de sa date d'affectation sur le nouvel emploi.

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

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

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

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

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

Préalablement à la saisie du CMG SGL, la demande de modification de groupe d'un poste et la nouvelle fiche de poste doivent être validées par la DCSSA.

Le CMG SGL 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 5.3. de la présente circulaire, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi.

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

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

### **5.5. Mobilité avant la titularisation (prolongation de stage) ou avant l'intégration dans le corps des infirmiers de la défense (prolongation de détachement des militaires détachés au titre des dispositions L4139-1 à L4139-3 du code de la défense).**

Dans le cadre d'une prolongation de stage préalable à la titularisation ou d'une prolongation de détachement préalable à l'intégration, si l'agent est muté sur un nouvel emploi de même niveau, son montant d'IFSE reste inchangé.

Si cet agent, est muté sur un emploi du groupe inférieur, il convient, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi, de lui attribuer le socle indemnitaire du groupe de son nouvel emploi d'affectation prévu au point 3.1.1. de la présente circulaire.

Ainsi, le fonctionnaire stagiaire ou le militaire en période de détachement qui a été affecté initialement sur un emploi du groupe 1 et qui effectue une prolongation de stage sur un emploi du groupe 2 subit une baisse de 1 000 euros bruts/an sur son montant de l'IFSE à compter de sa date d'affectation sur le nouvel emploi.

Si cet agent, est muté sur un emploi du groupe supérieur (G2 vers G1), il convient, à compter de la date d'affectation sur le nouvel emploi, de lui attribuer le socle indemnitaire du groupe de son nouvel emploi d'affectation prévu au point 3.1.1. de la présente circulaire.

Dans les 3 cas, le CMG SGL notifie à l'agent le groupe « IFSE » de son nouvel emploi *via* l'arrêté d'affectation.

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

L'avancement d'échelon s'effectue sans incidence sur le montant indemnitaire versé aux infirmiers de catégorie A de la défense.

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).

Le montant de l'augmentation forfaitaire est de :

- 1 500 euros brut/an pour l'accès au grade d'infirmier de classe supérieure ;
- 2 000 euros brut/an pour l'accès au grade d'infirmier hors classe.

Par conséquent, le CMG SGL 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.

### **7. LA 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 infirmiers de catégorie A de la défense ayant adhéré au RIFSEEP le 1<sup>er</sup> janvier 2017, la clause de revoyure interviendra au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Les modalités de cette clause seront formalisées ultérieurement.

## 8. SITUATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX À TEMPS COMPLET.

Les dispositions de la présente circulaire s'inscrivent dans le strict respect du principe constitutionnel d'égalité de traitement entre agents d'un même corps, en vertu duquel les personnels investis d'un mandat syndical ne doivent être ni pénalisés, ni avantagés, dans leur carrière.

Sont ici concernés les fonctionnaires bénéficiant d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical ou dont la quotité de travail consacrée à l'activité syndicale est égale ou supérieure à 70 p. 100.

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

L'IFSE est assise sur des groupes de fonctions correspondant à des emplois effectivement occupés. Les emplois des agents doivent donc être classés au sein de différents groupes de l'IFSE au regard de leurs responsabilités et des sujétions.

Cependant, en raison du principe de neutralité de l'administration à l'égard des organisations syndicales, l'administration ne peut pas classer la fonction de « déchargé syndical à temps complet ».

En revanche, il ressort des dernières décisions du Conseil d'État en la matière (CE, n° 371257, 11 février 2015 et CE, n° 344801, 27 juillet 2012) qu'il convient de tenir compte de la situation individuelle des agents concernés et notamment du dernier emploi occupé par l'intéressé avant l'exercice de son mandat syndical.

Dès lors, l'agent investi d'un mandat syndical sera classé dans le groupe dont relève le dernier poste occupé ou son équivalent si la fonction n'existe plus.

Ceci vaut aussi bien pour les agents effectivement déchargés au moment de l'adhésion des infirmiers de la défense que pour les futurs mandataires.

Enfin, cette modalité de gestion induit que le groupe de fonctions de l'intéressé n'évoluera pas au cours de la durée de son mandat.

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

Une fois classé dans un groupe de l'IFSE, il convient de fixer le montant de l'IFSE des délégués syndicaux à temps complet.

La jurisprudence du Conseil d'Etat rappelle que le fonctionnaire qui bénéficie d'une décharge totale de service pour l'exercice d'un mandat syndical a droit, durant l'exercice de son mandat, que lui soit maintenu le bénéfice de l'équivalent des montants et droits de l'ensemble des primes et indemnités légalement attachées à l'emploi qu'il occupait avant d'en être déchargé pour exercer son mandat.

Ce principe est désormais inscrit dans le décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 modifié, relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale. Il se conjugue avec les dispositions de l'article 6. du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, garantissant le niveau indemnitaire perçu mensuellement par l'agent avant le déploiement du RIFSEEP.

Le montant de l'IFSE, lors du classement dans un groupe, sera donc déterminé sur la base des primes et indemnités précédemment versées aux fonctionnaires au titre du grade détenu, des fonctions exercées, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi que de sa manière de servir.

Les DSTC conserveront donc leur niveau de primes.

Une exception à cette règle toutefois :

- lorsque le plancher du groupe de fonctions dont relève l'agent est d'un niveau indemnitaire supérieur à celui de l'intéressé, ce dernier bénéficie de ce montant socle à compter de la date d'adhésion au RIFSEEP.

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

Le décret relatif au RIFSEEP prévoit que le montant de l'IFSE des agents peut évoluer à la suite d'un changement de grade, changement d'emploi ou en l'absence de promotion ou de changement d'emploi tous les quatre ans au vu de l'évolution de leur expérience professionnelle.

En cas de changement de grade.

Le montant de l'IFSE perçue par le DSTC qui change de grade ou de corps sera révisé selon les modalités applicables au fonctionnaire relevant du même corps (majoration forfaitaire).

Application de la clause de revoyure quadriennale.

Les modalités de mise en œuvre de cette clause ne sont pas encore déterminées mais les DSTC bénéficieront de cette revalorisation selon les mêmes modalités que tous les fonctionnaires.

Changement d'emploi.

L'agent investi d'un mandat syndical est classé, *ab initio*, dans le groupe de fonctions correspondant au dernier emploi occupé par l'intéressé. Ce classement n'évoluera pas durant toute la durée de sa décharge, sauf en cas de promotion de corps. Dès lors, l'hypothèse d'une modulation de l'IFSE en cas de changement de fonctions ne se pose pas.

Cependant, en aucun cas, le choix d'exercer un mandat syndical par un agent ne doit conduire à un désavantage ou à un avantage de carrière par rapport aux autres agents d'un même corps. De même, le principe de neutralité de l'administration à l'égard des organisations syndicales et de l'engagement syndical doit être respecté.

Compte tenu de ces éléments, il convient d'envisager une règle de réévaluation automatique.

Dans cette perspective, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 et chaque 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, le montant d'IFSE des DSTC sera majoré au regard de la revalorisation moyenne liée aux mobilités dans le groupe de fonction dont relève l'agent.

Cette revalorisation moyenne sera calculée chaque année par la DRH-MD/SRP4 et communiquée au CMG SGL.

Versement du complément indemnitaire annuel.

Le CIA peut être attribué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Dans son arrêté du 11 février 2015 (CE, n° 371257, 11 février 2015), le Conseil d'État précise que pour la détermination du montant d'une prime ayant pour objet de valoriser la valeur professionnelle de l'agent et pouvant être allouée à un fonctionnaire investi d'un mandat syndical, il convient de retenir le taux moyen attribué aux personnels occupant un emploi comparable à celui qu'occupait l'intéressé avant de bénéficier d'une décharge syndicale.



Par conséquent, l'agent investi d'un mandat syndical bénéficiera du montant moyen de CIA afférent au groupe de fonctions dont il relève.

Cette revalorisation moyenne sera calculée par la DRH-MD/SRP4 et communiquée au CMG SGL.

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

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

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

Ainsi en cas de CMO, l'IFSE doit suivre le traitement en proportion. Dans ce cas, jusqu'à 90 jours d'absence, l'IFSE ne fait l'objet d'aucun abattement. Au-delà du 90<sup>e</sup> jour, l'IFSE est 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 verra appliquer les dispositions relatives au CLM : suspension de l'intégralité de son IFSE, maintien de l'intégralité du traitement la première année ainsi que le maintien des avantages familiaux.

Par ailleurs, pour les agents placés en temps partiel thérapeutique (TPT), les règles d'abattement des primes et indemnités sont définies par la circulaire de la direction générale de l'administration et de la fonction publique n° 177 du 1<sup>er</sup> juin 2007 <sup>(1)</sup> 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 temps partiel thérapeutique perçoit une IFSE selon les mêmes conditions qu'un agent à temps partiel de droit commun.

### **9.2. Règles d'abattement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise en cas de 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 n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifié, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État pose le principe selon lequel, durant un congé maladie ordinaire (CMO) ou un congé de longue maladie (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, reçoit 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 sera suspendue (application de l'article 37. du décret 86-442 du 14 mars 1986, modifié).

Enfin, si la maladie ouvrant droit au congé de longue durée (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 86-442 du 14 mars 1986, modifié).

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

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

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

À l'issue d'un CLD, lorsqu'un agent est affecté sur un nouvel emploi du ministère des armées ou que l'emploi est reconfiguré de façon pérenne et substantielle, son IFSE évolue selon les mêmes modalités et conditions que celles prévues au point 5. de la présente circulaire pour les agents effectuant une mobilité interne. Ainsi, une éventuelle revalorisation peut s'ajouter au montant d'IFSE que l'agent percevait avant placement en CLD.

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

Le CMG SGL notifie à l'agent son groupe d'IFSE via l'arrêté de réintégration.

## **10. LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL.**

Selon les dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, 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.

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

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

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

Par conséquent, en fonction des crédits catégoriels disponibles, la DRH-MD/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.

## 11. RECOURS.

Les recours contre les montants alloués au titre de l'IFSE 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.

## 12. 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 de la défense,*

Anne Sophie AVÉ.

---

(A) n.i. BO ; JO n° 134 du 10 juin 2016, texte n° 30.

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

(1) n.i. BO.