

BULLETIN OFFICIEL DES ARMÉES



Édition Chronologique n° 73 du 15 septembre 2023

TEXTE RÉGLEMENTAIRE PERMANENT

Texte 2

CIRCULAIRE N° 0001D23013990/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 les administrateurs de l'État au sein du ministère des armées.

Du 29 août 2023

CIRCULAIRE N° 0001D23013990/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 les administrateurs de l'État au sein du ministère des armées.

Du 29 août 2023

NOR A R M S 2 3 0 1 9 6 5 C

Référence(s) :

- Décret n° 2021-1550 du 1er décembre 2021 modifié portant statut particulier du corps des administrateurs de l'Etat (JO n° 280 du 2 décembre 2021, texte n° 3) ;
- 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat (JO n° 118 du 22 mai 2014, texte n° 46) ;
- Arrêté du 23 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs de l'Etat des dispositions 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'Etat (JO n° 272 du 24 novembre 2022, texte n° 8) ;
- Note du 7 février 2023 portant présentation des modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour les corps des administrateurs de l'Etat.

Pièce(s) jointe(s) :

Trois annexes.

Classement dans l'édition méthodique :

BOEM [255-0.2](#).

Référence de publication :

Sommaire

INTRODUCTION

1. PRESENTATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

- 1.1. CATEGORISATION DES POSTES EN GROUPE
- 1.2. INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)
- 1.3. COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

2. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP POUR LES ADMINISTRATEURS DE L'ETAT

2.1. REGLES DE GESTION ATTACHEES A L'IFSE DES ADMINISTRATEURS DE L'ETAT

- 2.1.1. Modalités d'attribution d'un montant d'IFSE
- 2.1.2. Modalités d'évolution du montant de l'IFSE
- 2.1.3. Situations à traiter de manière particulière en regard de l'IFSE
- 2.1.4. Mesures transitoires

2.2 REGLES DE GESTION ATTACHEES AU CIA DES ADMINISTRATEURS DE L'ETAT

- 2.2.1. Règles générales attachées aux administrateurs de l'Etat
- 2.2.2. Modalités de mise en œuvre
- 2.2.3. Situations à traiter de manière particulière en regard du CIA

3. DELAIS ET VOIES DE RECOURS

4. PUBLICATION

ANNEXE I – CATEGORISATION DES GROUPES IFSE DES POSTES MINISTERIELS

ANNEXE II – ADMINISTRATEUR DE L'ETAT – MONTANTS INDEMNITAIRES

ANNEXE III – EXTRAIT CIRCULAIRE N°6346-SG DU 20 AVRIL 2022 RELATIVE AU LDGI POUR L'ENCADREMENT SUPERIEUR DE L'ETAT

INTRODUCTION

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (JO n° 118 du 22 mai 2014, texte n° 46) a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (RIFSEEP).

Conformément aux dispositions de l'arrêté du 23 novembre 2022 (JO n° 272 du 24 novembre 2022, texte n° 8) pris pour l'application du RIFSEEP au corps des

administrateurs de l'Etat et en cohérence avec la note interministérielle du 7 février 2023, la présente circulaire a pour objet de préciser la politique ministérielle indemnitaire proposée pour les administrateurs de l'Etat.

Le régime indemnitaire des administrateurs de l'Etat doit s'inscrire dans une logique de parcours de carrière, dans le respect des dispositions prévues par la circulaire n° 6346-SG du 20 avril 2022 relative aux lignes directrices de gestion interministérielles (insérée au site du Premier ministre "circulaires et instructions"), notamment les principes directeurs relatifs à la mobilité.

Il doit permettre de valoriser la diversité des postes occupés, et donc l'expertise acquise, mais aussi une reconnaissance des responsabilités et de la prise de risque consentie par le cadre supérieur.

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) doit être appréhendée comme un levier managérial.

La présente circulaire s'applique aux membres du corps des administrateurs de l'Etat du ministère des armées (MINARM) qui ne sont pas détachés sur un emploi supérieur sous réserve qu'ils soient dans une position administrative leur ouvrant droit à rémunération et au versement d'indemnités.

Ne sont pas concernés, les administrateurs de l'Etat affectés à l'étranger s'ils perçoivent l'indemnité de résidence à l'étranger (IRE) ni les agents contractuels nommés sur des emplois de direction dont la rémunération est fixée par voie contractuelle conformément aux dispositions de l'article L. 342-1 du code général de la fonction publique.

Les administrateurs de l'Etat des établissements publics (EPA) sous tutelle du ministère des armées ne sont pas pris en compte par la présente circulaire. Il est toutefois demandé auxdits EPA de veiller à la cohérence de leur propre dispositif avec celui du ministère des armées.

La présente circulaire annule et remplace les dispositifs ministériels antérieurs et entre en vigueur au 1^{er} janvier 2023.

1. PRESENTATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le RIFSEEP est composé de deux primes distinctes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA).

1.1. CATEGORISATION DES POSTES EN GROUPE

Les fonctions occupées par les administrateurs de l'Etat sont réparties au sein de quatre groupes de fonctions de l'IFSE au regard des critères professionnels suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de 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.

L'arrêté du 23 novembre 2022 (en référence, JO n° 272 du 24 novembre 2022, texte n° 8) précise que la catégorisation en quatre groupes de fonctions de l'IFSE est indépendante du grade des agents.

Ainsi, seule l'affectation définitive sur un emploi (arrêté d'affectation pérenne sur l'emploi) permet de déterminer le groupe de fonctions du poste détenu. En conséquence, le fait d'occuper une fonction en l'absence du titulaire du poste (intérim/suppléance) n'a pas pour effet de modifier le groupe détenu par l'administrateur de l'Etat qui effectue le remplacement, quelle qu'en soit sa durée.

L'annexe 1 présente la cartographie en groupe de fonctions IFSE des postes génériques ministériels.

1.2. INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE, versée mensuellement, valorise l'exercice des fonctions exercées.

— Montants minimaux

L'article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (référence, JO n° 118 du 22 mai 2014, texte n° 46) portant création du RIFSEEP dispose que le montant individuel de l'IFSE ne peut être inférieur à un montant minimal fondé sur le grade détenu par le cadre supérieur.

Les montants minimaux annuels s'établissent ainsi qu'il suit :

- Administrateurs du 1^{er} grade : 4 150 € ;
- Administrateurs du 2^{ème} grade : 4 600 € ;
- Administrateurs du grade transitoire : 4 900 € ;
- Administrateurs du 3^{ème} grade : 4 900 €.

— Plafonds indemnitaires par groupe de fonctions

Chaque groupe comporte une valeur plafond qui ne peut être dépassée.

- Groupe 4 : 45 400 € ;
- Groupe 3 : 51 200 € ;
- Groupe 2 : 57 200 € ;
- Groupe 1 : 63 000 €.

— Montants pivots par grade

Pour les 1^{er} et 2^{ème} grades du corps des administrateurs de l'Etat, des montants pivots d'IFSE sont définis. Ils correspondent aux montants versés à l'entrée dans le grade, sauf exceptions liées à certains postes ou situations individuelles.

Les montants d'IFSE évoluent autour de ces montants pivots à la hausse, et le cas échéant à la baisse, pour tenir compte des évolutions de la carrière de l'administrateur de l'Etat, notamment en termes de valorisation des compétences et de l'expertise acquise.

Exemple : Le montant de l'IFSE peut être inférieur au montant pivot pour certains administrateurs de l'Etat en instance d'affectation ou pour les agents exerçant des missions particulièrement peu exposées.

Ces montants pivots sont fixés à :

- 34 000 € bruts annuels pour les administrateurs de l'Etat du 1^{er} grade ;
- 40 000 € bruts annuels pour les administrateurs de l'Etat du 2^{ème} grade.

1.3. COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Selon les dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (JO n° 118 du 22 mai 2014, texte n° 46) précité, un CIA peut être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de chaque agent. Il traduit l'atteinte des résultats, la manière de servir ainsi que l'engagement professionnel. Il participe à la reconnaissance de l'exercice des fonctions et de la performance individuelle, appréciées au regard de l'atteinte des objectifs fixés par l'autorité hiérarchique. Enfin, il peut valoriser une charge de travail supplémentaire pendant la période considérée.

Son montant est défini par corps. L'arrêté du 23 novembre 2022 (référence, JO n° 272 du 24 novembre 2022, texte n° 8) précise, pour chaque groupe de fonctions, les montants maximum d'attribution du CIA des administrateurs de l'Etat.

Les attributions individuelles de ce complément indemnitaire sont comprises entre 0 et 100 % du montant maximal ainsi fixé.

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 un droit de reconduction pour les administrateurs de l'Etat qui en sont bénéficiaires une année.

Les modalités pratiques d'attribution du CIA sont donc annuellement définies par une note de gestion.

2. MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP POUR LES ADMINISTRATEURS DE L'ETAT

Au sein du MINARM, le montant de l'IFSE est arrêté par la DRH-MD/SRHC.

Le centre ministériel de gestion d'Arcueil pilote la mise en œuvre du processus. Il produit, notifie et met en paie l'ensemble des actes associés au RIFSEEP.

2.1. REGLES DE GESTION ATTACHEES A L'IFSE DES ADMINISTRATEURS DE L'ETAT

2.1.1. Modalités d'attribution d'un montant d'IFSE

Les modalités d'attribution de l'IFSE aux administrateurs de l'Etat reposent sur les éléments suivants, sous réserve des dispositions décrites aux points 2.1.1.1 et 2.1.1.2 :

- Les montants pivots ;
- Le groupe de fonctions de l'emploi occupé par l'administrateur de l'Etat ;
- Le montant d'IFSE détenu par l'administrateur de l'Etat.

2.1.1.1. Dans le cadre de l'accès à un premier emploi d'administrateur de l'Etat au sein du MINARM

— Sortie à l'Institut national du service public (INSP)/tour extérieur/4139-2

A compter de la date de publication de la présente note de gestion, et conformément aux orientations interministérielles, en cohérence avec la logique parcours professionnel privilégiée, des emplois de groupe 4 sont systématiquement proposés à tout agent nommé dans le corps des administrateurs de l'Etat et affecté au MINARM.

L'intéressé perçoit le montant pivot de l'IFSE correspondant à son grade. Si l'agent bénéficiait avant sa nomination dans le corps des administrateurs de l'Etat d'un montant d'IFSE supérieur au montant pivot, le montant de sa rémunération indemnitaire antérieurement perçue sera maintenu, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe 4.

La titularisation ne donne pas lieu à modification de ce montant.

A ce titre, il est précisé que durant leur scolarité, les agents promus administrateurs de l'Etat par inscription sur une liste d'aptitude, sont rémunérés en référence à une affectation sur un poste de groupe 4.

— Détachement entrant

Le montant d'IFSE d'un agent recruté dans le corps des administrateurs de l'Etat par la voie du détachement correspond *a minima*, au montant pivot du grade d'accueil.

Si l'agent bénéficiait avant son détachement dans le corps des administrateurs de l'Etat d'un montant d'IFSE supérieur au montant pivot, le montant de sa

rémunération indemnitaire antérieurement perçue sera maintenu, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe dans lequel est classé le poste de l'intéressé.

Le renouvellement du détachement d'un agent n'a pas d'impact sur le montant de son IFSE si l'agent n'effectue pas de mobilité. De même, l'intégration dans le corps des administrateurs de l'Etat à la suite d'un détachement n'a pas d'impact sur le montant de l'IFSE de l'agent, si l'agent n'effectue pas de mobilité.

L'intégration ne donne pas lieu à modification de ce montant.

2.1.1.2. Dans le cadre d'une réintégration au ministère des armées et autres cas particuliers

— Réintégration suite à un congé sans rémunération, un détachement (dans un corps), une position normale d'activité ou une disponibilité

A l'issue d'une des périodes susvisées, l'administrateur de l'Etat réintégrant le ministère des armées peut être réaffecté sur son emploi d'origine ou affecté sur un nouvel emploi.

- Dans l'hypothèse d'une réaffectation sur l'emploi d'origine, l'agent conserve le montant de l'IFSE attribué avant son départ, ou le cas échéant le montant pivot de son grade lorsque ce dernier est plus favorable.
- Dans l'hypothèse d'une affectation sur un nouvel emploi, le montant de l'IFSE évolue dans les mêmes conditions et modalités que pour les agents effectuant une mobilité interne au ministère. Ainsi, une éventuelle revalorisation peut s'ajouter au montant de l'IFSE que l'agent percevait avant placement dans l'une des positions administratives susvisées.

Le temps passé en congé parental, en disponibilité et en détachement, n'est pas considéré comme une durée d'affectation. Il n'est pas pris en compte pour la mise en œuvre du processus défini au 2.1.2.2.

— Retour d'un emploi supérieur ou retour de détachement dans un emploi régi par le décret n° 2022-1453 du 23 novembre 2022 modifié relatif aux conditions de classement, d'avancement et de rémunération applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat (JO n° 272 du 24 novembre 2022, texte n° 5)

Les administrateurs nommés dans un emploi supérieur de la fonction publique d'Etat sont placés en position de détachement. Le détachement sur emploi supérieur se caractérise par un régime indemnitaire adapté au niveau de responsabilité et aux sujétions spécifiques de l'emploi concerné qui n'a pas vocation à être maintenu.

A l'issue du détachement sur un emploi supérieur, l'administrateur de l'Etat a vocation à être affecté sur un emploi permettant de valoriser les compétences acquises **sans que le principe du maintien du montant indemnitaire soit acquis.**

— Agents exerçant une activité syndicale

Les règles de versement de l'IFSE des agents consacrant la totalité de leur service à une activité syndicale, ou qui consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure à 70% d'un service à temps plein à une activité syndicale, sont régies par les dispositions du décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 (JO n° 229 du 30 septembre 2017, texte n° 29) relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

Le montant de l'IFSE des agents bénéficiant d'une décharge partielle d'activité inférieure à 70% d'un service à temps plein pour exercer une activité syndicale est versé, au titre des fonctions qu'ils continuent d'exercer, au taux correspondant à l'exercice effectif de fonctions à temps plein.

2.1.2. Modalités d'évolution du montant de l'IFSE

Dans le cadre de sa politique ministérielle organisant les parcours professionnels, le ministère des armées a pour objectif de permettre à chaque administrateur de l'Etat qui développe ses compétences et prend de nouvelles responsabilités dans le cadre de mobilités interne ou externe de voir le montant de son IFSE revalorisé.

Cette politique indemnitaire participe à la politique d'attractivité et de fidélisation. Elle facilite la mobilité fonctionnelle et/ou géographique et offre des garanties tant aux agents concernés qu'aux employeurs dans la mise en œuvre des parcours professionnels.

L'IFSE constitue donc un levier managérial de premier plan destiné à prendre en compte les évolutions des fonctions confiées aux agents donnant ainsi lieu à une majoration d'IFSE.

Cette majoration s'exprime en pourcentage de l'IFSE perçue par l'agent en amont de sa mobilité dans la limite de 20% sur une période de 9 ans et s'applique différemment en fonction des cas suivants.

2.1.2.1. Modalités de majoration du montant d'IFSE suite à une mobilité interne au ministère des armées

Conformément à l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (JO n° 118 du 22 mai 2014, texte n° 46) modifié, quel que soit le corps d'appartenance de l'agent bénéficiaire, le réexamen du montant d'IFSE est lié au changement de fonctions.

Par conséquent, le simple transfert d'un administrateur de l'Etat (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 (quand bien même ceci implique un déménagement du service).

Il en est de même en cas de déplacement d'office.

Seuls les changements de poste tels que définis dans les lignes directrices de gestion interministérielle (LDGI) ouvrent droit à majoration du montant de l'IFSE sous réserve que le poste quitté ait été occupé durant une période au moins égale à deux ans (cf. annexe 3).

A titre exceptionnel, cette durée peut être modulée en fonction de la nature du poste.

A titre d'illustration, la conduite de projet d'envergure ministérielle, conduisant à une durée d'affectation équivalente audit projet, qui peut être supérieure ou inférieure à deux ans, est une dérogation à cette règle.

Par ailleurs, les postes pour lesquels l'acquisition de connaissances et de compétences requiert un apprentissage de plus d'une année peuvent disposer d'une durée d'affectation de trois ans. La nécessité de service peut conduire à une même majoration de durée et porter ainsi à trois ans la durée d'affectation requise. Cette majoration de durée est précisée dans la fiche de poste. Seul le respect dudit délai ouvre droit à un ticket mobilité tel que défini en annexe 2.

Pour le calcul de la durée d'affectation, sont pris en compte tous les congés relevant de la position d'activité et le temps passé en mise à disposition sortante. Les périodes passées en congé parental, en disponibilité et/ou en congé de longue durée (CLD) ne sont pas prises en compte.

Cette revalorisation est exprimée en pourcentage d'évolution au regard du montant d'IFSE perçu par l'agent. Ce pourcentage évolue en fonction du niveau d'exigence du poste et de la montée d'expertise.

Ce pourcentage d'augmentation est systématiquement porté à la connaissance de l'agent.

L'annexe II définit le pourcentage de référence en fonction du type de mobilité effectué.

— **Mobilité sur un emploi du groupe inférieur (mobilité descendante)**

Lorsqu'un administrateur de l'Etat effectue une mobilité sur un emploi relevant d'un groupe de fonctions d'IFSE inférieur à celui qu'il occupait, il conserve le montant de son IFSE dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du nouveau groupe, sous réserve d'une concordance des niveaux d'expertise sur les deux emplois.

— **Mobilité sur un emploi du même groupe (mobilité latérale)**

Lorsqu'un administrateur de l'Etat effectue une mobilité, sur un emploi relevant du même groupe de fonctions d'IFSE, il peut bénéficier d'une revalorisation de 5% du montant d'IFSE perçu avant mobilité.

— **Mobilité sur un emploi de groupe supérieur (mobilité ascendante)**

Lorsqu'un administrateur de l'Etat effectue une mobilité afin d'occuper un emploi relevant d'un groupe de fonctions d'IFSE supérieur à celui occupé, il peut bénéficier d'une revalorisation pouvant aller jusqu'à 10% du montant d'IFSE perçu avant mobilité.

2.1.2.2. Evolution de l'IFSE en l'absence de mobilité

L'absence de mobilité s'entend comme le maintien sur un poste ou un changement d'affectation ne constituant pas une mobilité au sens des LDGI interministérielles.

Le montant de l'IFSE doit faire l'objet d'un réexamen conformément aux dispositions combinées du 2° de l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 (JO n° 118 du 22 mai 2014, texte n° 46) et du 2.2 de la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel : soit, au sein du ministère des armées, après une période minimale de 3 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Sa mise en œuvre fait l'objet d'une campagne annuelle sous pilotage du comité ministériel de rémunération.

L'augmentation, qui ne revêt pas un caractère systématique, est exprimée en pourcentage d'évolution au regard du montant d'IFSE perçu, plafonnée à 5%.

Par ailleurs, en complément des éléments évoqués au 2.1.2.1., lorsqu'un administrateur de l'Etat effectue une mobilité dans un délai inférieur ou égal à 12 mois suivant le versement de la clause de réexamen, il sera tenu compte dans le calcul de la majoration de l'IFSE liée à sa mobilité de la majoration acquise au titre de la clause de réexamen.

2.1.2.3. Gestion des promotions

L'avancement d'échelon s'effectue sans incidence sur le montant de l'IFSE versé aux administrateurs de l'Etat.

La promotion de grade peut donner lieu à une revalorisation de l'IFSE si elle se traduit par une évolution dans les fonctions et responsabilités, à travers une mobilité, selon les règles définies au point 2.1.2.1 et a minima pour atteindre le montant pivot du nouveau grade.

Exemples :

Ex. 1 : un administrateur de l'Etat du 1^{er} grade affecté sur un poste relevant du groupe 2 perçoit une IFSE annuelle de 42000 €. Promu au 2^{ème} grade, il n'effectue pas de mobilité. Son IFSE, supérieure au montant socle du 2^{ème} grade (40000 €) ne sera pas revalorisée.

Ex. 2 : un administrateur de l'Etat du 1^{er} grade affecté sur un poste relevant du groupe 3 perçoit une IFSE annuelle de 39000 €. Promu au 2^{ème} grade, il n'effectue pas de mobilité. Son IFSE, inférieure au montant socle du 2^{ème} grade, sera revalorisée à hauteur de ce montant socle, soit 40 000 €.

2.1.3. Situations à traiter de manière particulière en regard de l'IFSE

— **Agents en congés de maternité, paternité, adoption**

Les agents en congés de maternité, paternité ou adoption sont en position d'activité. A ce titre, ils conservent, durant leur congé, le montant de leur IFSE.

— **Agents en instance d'affectation**

Le versement d'un régime indemnitaire doit être garanti dès lors que les démarches de recherche d'emploi sont entreprises par l'employeur et l'agent.

Le montant versé à l'agent en instance d'affectation tient compte de son grade, de son parcours professionnel et du montant pivot lié à son grade. Il tient compte également des montants servis aux administrateurs disposant d'un grade et d'un parcours professionnel comparables.

En l'absence de dispositions réglementaires prévoyant le maintien du niveau de rémunération, le montant précédemment servi à l'agent est maintenu temporairement pour une durée comprise entre 3 et 6 mois puis évolue de manière dégressive. Les modalités de mise en œuvre de la présente mesure prennent en compte le régime dont était antérieurement bénéficiaire l'agent concerné.

L'employeur informe l'agent du montant d'IFSE qui lui sera servi pendant cette période d'instance d'affectation.

— **Agent mis à disposition (MAD)**

En application des dispositions de l'article L. 512-6 du code général de la fonction publique, l'agent en MAD demeure dans son corps d'origine et est réputé occuper son emploi. Il continue à percevoir la rémunération correspondante tout en exerçant des fonctions hors du service où il a vocation à servir.

Le groupe de fonctions affecté à l'emploi occupé dans son corps d'origine ainsi que son montant d'IFSE demeurent inchangés, sans préjudice du versement d'un éventuel complément de rémunération dans les conditions prévues par le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 modifié relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions (JO du 20 septembre 1985).

Les agents en MAD sortante, ayant un changement de grade au cours de la période de MAD, bénéficient de la revalorisation de leur montant de l'IFSE selon les modalités prévues dans la présente circulaire (montant pivot).

2.1.4. Mesures transitoires

La catégorisation des emplois dévolus aux administrateurs de l'Etat découlant de la présente circulaire prend effet au 1^{er} janvier 2023.

Les administrateurs de l'Etat dont le groupe de fonctions IFSE du poste évolue à la baisse ou à la hausse dans le cadre de la mise en place de cette nouvelle cartographie conservent le montant d'IFSE dont ils sont bénéficiaires à l'issue de la mise en œuvre de la cartographie des groupes de fonctions d'IFSE.

Une notification du groupe de fonctions IFSE du poste occupé sera adressée, par le pôle hautes autorités (PHA), au cours du dernier quadrimestre 2023, à l'ensemble des administrateurs de l'Etat affectés au sein du ministère des armées.

2.2. REGLES DE GESTION ATTACHEES AU CIA DES ADMINISTRATEURS DE L'ETAT

2.2.1. Règles générales attachées aux administrateurs de l'Etat

Dans le respect des principes généraux énoncés chapitre 1, les administrateurs de l'Etat bénéficient d'un complément indemnitaire annuel (CIA), versé l'année N+ 1 en fonction de leur valeur professionnelle, de leur implication personnelle, des résultats obtenus aux objectifs fixés dans leur compte rendu d'entretien professionnel en année N et des événements majeurs non prévus qui ont pu intervenir en cours d'année.

Son versement, subordonné à l'existence de crédits budgétaires, conduit à définir annuellement, via une note de gestion ministérielle, les modalités pratiques de sa mise en œuvre.

Les montants maximaux sont fixés par la réglementation ainsi qu'il suit :

- Groupe 4 : 11 350 € ;
- Groupe 3 : 12 800 € ;
- Groupe 2 : 14 300 € ;
- Groupe 1 : 15 750 €.

Ces montants seront annuellement adaptés en fonction des crédits budgétaires disponibles.

Sa mise en paie s'effectue sur le mois de juin.

2.2.2. Modalités de mise en œuvre

Les nouvelles modalités de détermination des montants de CIA seront applicables à compter des versements 2024, au titre de l'année 2023.

Des montants de référence interministériels sont définis par groupes de fonctions, au terme de la coordination effectuée dans le cadre du collège du corps des administrateurs de l'Etat. Ces montants de référence permettent au comité ministériel de rémunération de définir les montants cibles ministériels et les montants plafonds auxquels les agents pourront prétendre en fonction du niveau d'atteinte de leurs résultats.

A l'issue de l'évaluation annuelle, un taux individuel de performance (de 0 à 100 % du montant cible) est proposé par le responsable hiérarchique au regard des résultats et de la manière de servir et est soumis à arbitrage du comité ministériel de rémunération.

Les montants versés au titre du CIA n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Ils relèvent chaque année d'un nouvel examen qui doit conduire à utiliser l'ensemble de l'amplitude de la fourchette de montants de CIA pour individualiser la valorisation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de chaque agent.

Le CIA fait l'objet d'une notification par courrier spécifique.

2.2.3. Situations à traiter de manière particulière en regard du CIA

— **Fonctionnaires stagiaires**

Les fonctionnaires stagiaires (tels que les agents issus du tour extérieur durant leur période de formation à l'INSP) ne perçoivent pas de CIA. Néanmoins, les

périodes de stages seront prises en compte pour l'attribution du CIA versé à compter de leur titularisation.

— **Agents ayant effectué une mobilité**

En cas de mobilité ministérielle ou interministérielle au cours de l'année N-1, chaque employeur d'affectation verse à l'agent bénéficiaire une part de CIA calculée au prorata temporis de la période d'exercice de ses fonctions au cours de la période de référence.

— **Agents exerçant une activité syndicale**

Le montant du CIA versé aux agents bénéficiant d'une décharge totale ou d'une mise à disposition correspond au niveau moyen attribué aux agents du même corps, relevant du même groupe de fonctions et relevant de la même autorité de gestion.

3. DELAIS ET VOIES DE 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 dans un délai de deux mois à compter de la notification.

Les recours contre le classement dans le groupe d'IFSE peuvent s'effectuer par recours gracieux, hiérarchique et/ou contentieux dans un délai de deux mois à compter de la notification.

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

4. PUBLICATION

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

Pour le ministre des armées et par délégation :

Le directeur des ressources humaines du ministère de la défense,

Thibaut de VANSAY de BLAVOUS.

ANNEXES

ANNEXE I.

CATEGORISATION DES GROUPES IFSE DES POSTES MINISTERIELS

Les postes d'encadrement supérieur du MINARM sont classés comme suit :

GROUPE 1	GROUPE 2	GROUPE 3	GROUPE 4
<ul style="list-style-type: none"> — Adjoint à un directeur d'administration centrale (DAC) — Adjoint à un chef de service (CS) — Directeur d'un service à compétence nationale (SCN) — Directeur d'un établissement à forts enjeux — Chargé de mission auprès du SGA ou du DGA ou du CEMA 			
	<ul style="list-style-type: none"> — Adjoint à un sous-directeur — Directeur d'un établissement — Chef de cabinet auprès d'un DAC — Chargé de mission auprès d'un DAC — Chef de bureau à forts enjeux — Chef de département ou de division (ayant la responsabilité de plusieurs bureaux) — Délégué régionaux à l'accompagnement 		
		<ul style="list-style-type: none"> — Chef de bureau — Adjoint à un chef de bureau à forts enjeux — Chargé de mission auprès d'un DAC — Chargé de mission auprès d'un chef de service — Postes d'expertise 	

			<ul style="list-style-type: none"> — Chef de bureau — Adjoint au chef de bureau — Chargé d'études /chargés de mission — Chargé de mission auprès d'un sous-directeur
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Il en découle que des fonctions a priori identiques exercées sur des périmètres différents et/ou en fonction de leur niveau d'exposition peuvent être classées dans des groupes de fonctions différents. Ces éléments qui caractérisent l'ampleur du poste sont déterminés par le champ d'action (ministériel voire interministériel du poste), la criticité du champ d'action (périmètre d'activité couvrant un champ d'action majeur pour le ministère et en forte évolution) et, enfin, des éléments déterminants tels que le nombre d'agents encadrés.

L'analyse portant classification du poste se fonde sur la fiche de poste.

Opérationnellement, au regard de la diversité des intitulés de postes, les postes dont l'intitulé n'est pas nominativement identifié ont été analysés sur la base d'un principe d'équivalence : ex : le poste d'adjoint à un DP II (DP : directeur de projet) est l'équivalent d'un adjoint sous-directeur.

Les postes hors référentiel en organisation (HREO) sont classés selon les mêmes règles que les postes inscrits au REO.

ANNEXE II. ADMINISTRATEUR DE L'ETAT - MONTANTS INDEMNITAIRES

Corps	Administrateurs de l'Etat
Date d'adhésion	1^{er} juillet 2015
Texte de référence	<p>Arrêté du 23 novembre 2022 (JO n° 272 du 24 novembre 2022, texte n° 8) pris pour l'application au corps des administrateurs de l'Etat des dispositions 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'Etat</p>

1. IFSE

MONTANT MINIMAL ANNUEL DE L'IFSE (brut annuel)		MONTANTS PIVOTS (brut annuel)
Administrateurs du grade transitoire et du 3 ^{ème} grade	4 900 €	
Administrateur de l'Etat du 2 ^{ème} grade	4 600 €	40 000 €
Administrateur de l'Etat du 1 ^{er} grade	4 150 €	34 000 €

PLAFOND ANNUEL DE L'IFSE (brut annuel)	
Groupe 1	63 000 €
Groupe 2	57 200 €
Groupe 3	51 200 €
Groupe 4	45 400 €

TICKET MOBILITÉ (% du montant de l'IFSE avant mobilité) *		
GRUPE DE FONCTIONS	LATÉRALE	ASCENDANTE
Groupe 1	5 %	G2 -> G1 : 7 %
Groupe 2	5 %	G3 -> G2 : 7 %
Groupe 3	5 %	G4 -> G3 : 7 %
Groupe 4	5 %	

TICKET MOBILITÉ ASCENDANTE INCLUANT UN SAUT DE GROUPE (% du montant de l'IFSE avant mobilité) *	
du groupe 3 vers le groupe 1	10 %
du groupe 4 vers le groupe 2	10 %

CLAUSE DE REEXAMEN (% du montant de l'IFSE avant réexamen) *
D'un montant maximum de 5 %

* La revalorisation cumulée de l'IFSE au titre de la mobilité et/ ou de la clause de réexamen ne peut excéder 20 %, indépendamment des changements de groupe d'IFSE sur une période de 9 ans.

2. CIA

PLAFOND INDEMNITAIRE ANNUEL (en brut)	
Groupe 1	15 750 €
Groupe 2	14 300 €
Groupe 3	12 800 €
Groupe 4	11 350 €

ANNEXE III.

EXTRAIT DE LA CIRCULAIRE N° 6346-SG DU 20 AVRIL 2022 RELATIVE AU LDGI POUR L'ENCADREMENT SUPERIEUR DE L'ETAT

Les mobilités dans un parcours professionnel sont essentielles pour développer les compétences des cadres supérieurs et dirigeants.

Plusieurs types de mobilités sont possibles et peuvent se combiner :

- **La mobilité fonctionnelle** conduit un cadre à travailler dans un domaine d'expertise métier ou sur une politique publique différents de ceux dans lequel il exerçait ses fonctions auparavant, sans nécessairement changer d'employeur ministériel.
- **La mobilité géographique** se traduit par un changement de résidence administrative. Une mobilité au sein d'une direction ou d'un service entre deux sites d'implantation desservis par le même réseau de transports en commun n'est pas une mobilité géographique.
- **La mobilité d'environnement professionnel** correspond à un changement d'environnement de travail dans lequel les missions sont exercées. Les environnements de travail sont définis par la liste suivante :
 - Secrétariats généraux, directions d'administration centrale, services à compétence nationale ;
 - Préfectures ;
 - Services déconcentrés ;
 - Opérateurs et établissements publics ;
 - Services d'inspections générales et de contrôle ;
 - Ambassades, consulats, et services implantés à l'international ;
 - Cabinets ministériels ;
 - Armées et organismes interarmées ;
 - Juridictions ;
 - Assemblées parlementaires ;
 - Collectivités territoriales ;
 - Institutions européennes et organismes internationaux implantés en France ou à l'étranger ;
 - Etablissements hospitaliers ;
 - Etablissements d'enseignement ou établissements de recherche ;
 - Autorités administratives indépendantes ;
 - Associations et fondations reconnues d'utilité publique ;
 - Entreprises publiques et privées.

Le cadre doit avoir occupé en principe un poste pendant au moins deux ans pour valider la mobilité effectuée.

Cette durée peut être adaptée à la hausse ou à la baisse par les ministères pour tenir compte d'enjeux spécifiques, par exemple sur des postes nécessitant l'acquisition de compétences pointues, ou à l'inverse dans le cas de projets ou missions à durée limitée.