

MINISTÈRE DES ARMÉES



Paris, le 18 FEV 2020
N° ARM/SGA/DRH-MD
0001D20004090

DIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINES
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Le directeur

NOTE
à l'attention de
destinataires *in fine*

OBJET : Campagne de versement du complément indemnitaire annuel (CIA) pour l'année 2020.

REFERENCES : a) 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'Etat ;
b) circulaire DGAFP 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.

P. JOINTES : a) Annexe 1 – taux de construction budgétaire 2020 par corps ;
b) annexe 2 – montants de référence et plafonds réglementaires par corps ;
c) annexe 3 – liste des employeurs autorisés à pratiquer la fongibilité ;
d) annexe 4 – modèles de lettre aux agents.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est désormais le régime indemnitaire commun à l'ensemble des fonctionnaires du ministère des armées, à l'exception toutefois des corps paramédicaux.

La présente note a pour objet de préciser les modalités pratiques de la campagne 2020 de versement de CIA aux corps de fonctionnaires figurant en annexe 1. Elle ne concerne pas les administrateurs civils, les agents détachés sur des emplois fonctionnels¹, ni les ingénieurs des travaux maritimes pour lesquels les modalités de versement du CIA feront l'objet de notes particulières.

1. CADRE DE LA CAMPAGNE 2020

Conformément aux dispositions du décret de référence a), le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir des agents. Il constitue pour l'employeur² un dispositif de reconnaissance de la valeur individuelle et/ou collective des agents.

Le décret de référence a) et la circulaire de référence b) prévoient, par ailleurs, que les attributions individuelles sont comprises entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions. Ces montants maxima figurent dans les arrêtés d'adhésion de chaque corps concerné et rappelés dans l'annexe 2.

Dans ces limites, chaque ministère a, selon ses capacités budgétaires, toute latitude pour édicter ses règles de gestion et fixer les montants à attribuer.

Comme pour les campagnes précédentes, le mécanisme mis en place au sein du ministère des armées au titre de 2020 répond aux deux objectifs suivants :

- faire en sorte que tous les fonctionnaires en activité puissent bénéficier d'un CIA ;
- conserver une modulation maîtrisée.

2. CRITÈRES D'ATTRIBUTION

A l'appui de ce qui précède, les critères retenus sont :

- En lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle (CREP) :
 - le poids de l'emploi occupé par l'agent ;
 - la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs par l'agent ;
 - l'investissement professionnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions ;
 - sa capacité à travailler en équipe et à s'adapter aux exigences du poste ;
 - la connaissance de son domaine d'activité ;
 - la réalisation d'intérim ;
 - la prise en charge de missions supplémentaires.
- En lien avec les orientations stratégiques propres à chaque employeur :

¹ Sous-directeur, chef de service (décret n° 2012-32 du 9 janvier 2012 modifié), directeur de projet et expert de haut niveau (décret n° 2008-382 du 21 avril 2008 modifié)

² Sont regroupés sous la mention générique d'employeur utilisée dans la présente note : la DGA, l'EMA, les autorités centrales d'emploi (cf. instruction n° 344016/DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/SDGPC du 7 juillet 2014), les directions et services rattachés à la ministre des armées. La liste des destinataires pour action détaille les structures relevant de cette qualification d'employeur.

- l'implication dans les projets du service ;
- la participation active à la réalisation de missions rattachées à son environnement professionnel ;
- l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet.

Chaque employeur peut compléter cette liste par des indicateurs particuliers élaborés par ses services (filères ou métiers en tension ...).

Il est enfin souligné que le CIA, par sa nature et ses caractéristiques, est un élément spécifique de la rémunération qui n'a pas vocation à constituer un substitut de compensation à toute prime ou indemnité perçue, notamment l'IFSE.

3. ORGANISATION DES TRAVAUX

L'employeur demeure l'acteur principal de la campagne CIA. Il endosse le calcul des enveloppes par corps dans son champ de responsabilité, le choix des critères d'appréciation, la détermination des modalités pratiques d'attribution du CIA, la fixation des directives liées à ses stratégies managériales ainsi que la décision d'attribution des montants individuels.

Il assure également l'information des représentants des personnels civils de ses services sur les conditions de mise en œuvre de la campagne 2020 de CIA.

4. AGENTS ELIGIBLES

Doivent être pris en compte, au titre du CIA 2020, les agents en position d'activité au 31 décembre 2019, auxquels sont ajoutés ceux ayant au moins un jour de présence entre le 1^{er} janvier 2019 et le 31 décembre 2019 et dont le motif de départ est la démission, le congé parental, la disponibilité, le CLM, le CLD ou la retraite.

Seuls les agents en PNA sortante ou en détachement sortant, ceux ayant fait l'objet d'une intégration directe dans une autre administration et ceux ayant effectué une mobilité vers un autre ministère dans le cadre du CIGEM entre le 01/01/2019 et le 31/12/2019 ne sont pas pris en compte.

Les agents en CLM ou CLD non fractionné sur la totalité de cette période, bien qu'en position d'activité, sont exclus de l'assiette et ne peuvent bénéficier de CIA.

Cas particuliers :

- Les agents en PNA entrante au ministère des armées au 31 décembre 2019 et qui relèvent du RIFSEEP doivent être pris en compte. En effet, ces agents sont soumis aux règles de gestion du ministère des armées ;
- Les agents qui consacrent une quotité de travail au moins égale à 70% d'un service à temps complet à une activité syndicale se voient attribuer le montant de CIA figurant en annexe 1 ;

- Les agents qui consacrent une quotité de travail inférieure à 70% d'un service à temps complet à une activité syndicale se voient attribuer un montant de CIA en fonction de l'appréciation de leur manière de servir par leur employeur ;
- Le CIA des personnels du ministère placés en mise à disposition sera, comme les années précédentes, coordonné par le SRHC, à l'exception toutefois du corps des conservateurs du patrimoine. En effet, le CIA de l'ensemble de ces agents rémunérés par le ministère des armées est instruit par la DPMA.

Les agents effectuant une mobilité entre le 31 décembre 2019 et le mois de versement du CIA feront l'objet d'échanges entre les services gestionnaires anciens et nouveaux.

5. MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF

5.1 Calcul de l'enveloppe

Sur la base d'un fichier nominatif transmis par SRHC, chaque employeur procède, **par corps**, au calcul de l'enveloppe budgétaire dédiée grâce aux taux de construction budgétaire précités et au nombre d'agents remplissant les conditions pour bénéficier d'un CIA au titre de la présente campagne.

Toutefois, à titre exceptionnel, la DRH-MD autorise les employeurs ayant de très faibles effectifs à mettre en place une fongibilité entre agents relevant de corps de même catégorie ou entre corps de catégorie différente.

Les dérogations accordées sont limitativement mentionnées dans l'annexe 3.

5.2 Attribution individuelle de CIA

5.2.1 Montant de référence et modulation

Le montant de référence correspond au minimum de CIA versé à l'agent dont la manière de servir est jugée satisfaisante par son employeur. Ainsi, doivent bénéficier du montant de référence les agents dont la totalité des objectifs du CREP a été atteinte en 2019, sans mention littérale restrictive sur leur manière de servir.

L'employeur peut, en outre, fixer un montant individuel de CIA entre ce montant de référence et le plafond réglementaire correspondant au groupe IFSE de l'emploi occupé, notamment dans le cas de dépassement des objectifs ou de services exceptionnels.

L'employeur conserve, par ailleurs, la possibilité d'attribuer un montant inférieur au montant de référence correspondant, dans le cas d'objectifs partiellement atteints ou non-atteints, à l'existence de marges de progression identifiées.

Enfin, et comme évoqué dans le point 1, tous les fonctionnaires ont vocation à recevoir un CIA. Néanmoins, à titre exceptionnel, l'employeur conserve la capacité de ne pas attribuer un CIA aux agents ayant fait preuve d'une défaillance grave, avérée et caractérisée en matière d'engagement et d'implication professionnels.

Dans ce cas, l'employeur doit impérativement s'appuyer sur des éléments objectifs et matériels d'appréciation (totalité des objectifs du CREP non-atteints ...) dont l'agent devra être informé. En outre, et dans ce seul cas, la décision de non-versement devra être motivée dans la lettre adressée à l'agent.

L'employeur conserve les crédits budgétaires correspondants qu'il peut redéployer vers d'autres agents du même corps.

Il est, par ailleurs, vigilant quant au respect des plafonds réglementaires rappelés en annexe 2, notamment pour les agents qui en bénéficient déjà à titre exceptionnel (agents de catégorie C chef de session JDC, garantie indemnitaire ...).

Enfin, son attention est appelée sur le montant de CIA attribué aux agents ayant fait l'objet d'une mesure de restructuration ou de réorganisation et accueillis dans ses services dans les mois précédant la date du 31/12/2019.

5.2.2 Proratisation

A l'instar de la campagne 2019, les services et directions qui le souhaitent ont la possibilité de proratiser le CIA pour les agents ayant eu une durée d'affectation réduite sur un poste en 2019. Il est toutefois rappelé que la manière de servir, l'engagement ou l'atteinte des objectifs individuels n'est pas obligatoirement corrélée au temps d'activité dans l'année.

Dans cet esprit, il est préconisé de limiter cette proratisation aux primo-entrants dans la fonction publique (concours externe, sortie d'IRA, recrutement au titre de l'article L.4139-2 et 3 du code de la défense, concours Sauvadet) et, pour les employeurs qui auraient recours à ce levier, de garantir un traitement équitable à l'ensemble des agents concernés par cette proratisation.

L'information sur les raisons de la proratisation effectuée doit être enfin portée à la connaissance des agents concernés par tout moyen approprié (entretien oral, mention dans la lettre d'information ...).

Par ailleurs, l'absence d'un agent donnant toujours lieu au versement de l'IFSE (par exemple, congé de maladie ordinaire, congé de maternité ou de paternité, congé d'adoption, congé bonifié ...) ne peut, en aucun cas, constituer un motif de proratisation du CIA.

Seule sa manière de servir, évaluée dans le CREP, doit être prise en compte.

5.3 Prise en compte des temps partiels

En application de l'article 40 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, les montants de CIA versés aux agents doivent prendre en compte la proratisation liée au temps de travail (y compris pour les cas de temps partiel thérapeutique).

A l'issue des attributions initiales, les employeurs évaluent le reliquat de crédits générés par la proratisation du CIA versé aux agents à temps partiel et peuvent le redistribuer, sans contrainte sur les agents amenés à en bénéficier.

La quotité de temps de travail à prendre en compte est celle au moment du versement du CIA.

6. MISE EN PAIE, COMPTE-RENDU DE LA CAMPAGNE ET INFORMATION DES AGENTS

6.1 Mise en paie

A l'issue des travaux, les employeurs adressent aux CMG/SPAC les tableaux renseignés des décisions individuelles attributives au plus tard le **1^{er} juillet 2020**. Pour les agents affectés en DROM/COM, ces états seront adressés aux DICOM locales.

Ces services veillent au contrôle du respect, par les employeurs, des plafonds réglementaires individuels de CIA par groupe, notamment pour les agents qui cumuleraient un CIA au titre de la présente campagne avec un CIA « exceptionnel » (par ex. cas des agents de catégorie C de la DSNJ assumant les charges de chef de session JDC ...).

Les CMG, le SPAC et les DICOM locales procèdent au versement de CIA sur la paie de **septembre 2020**.

6.2 Compte-rendu de la campagne

Il est demandé à chaque employeur d'adresser à la DRH-MD/bureau SRP 4 au plus tard le **1^{er} juillet 2020** un compte-rendu sur la campagne conduite comportant :

- des éléments d'information sur l'organisation retenue et les directives fixées pour l'attribution du CIA au sein de leurs services (note d'organisation ...);
- des observations sur les conditions pratiques de mise en œuvre du dispositif.

Les CMG, le SPAC et les DICOM transmettent à la DRH-MD/bureau SRP 4 (regine.andreaux@intradef.gouv.fr et michel.biasot@intradef.gouv.fr) les tableaux nominatifs par employeur renseignés des montants de CIA validés et versés par leurs soins pour le **31 octobre 2020** au plus tard.

6.3 Information des agents

Une information individuelle signée par l'employeur est délivrée aux agents. Comme pour les campagnes précédentes, il convient de privilégier les moyens de transmission dématérialisée. A défaut, les services RH de proximité sont chargés de transmettre les courriers sous format papier.

Il est précisé que les attributions individuelles n'entrent pas dans le champ de l'obligation de motivation résultant de l'article L.211-2 du code des relations entre le public et l'administration, à l'exception des cas où l'employeur déciderait de ne pas attribuer de CIA aux agents.

Dans ce dernier cas, le courrier doit comporter les voies et délais de recours et être notifié à l'agent, avec copie à la DRH-MD/SRP 4.

Enfin, les employeurs présenteront aux représentants des personnels civils une information sur les conditions dans lesquelles ils ont conduit cette campagne (bilan synthétique, directives données ...) dans l'instance de dialogue social appropriée (CTR pour ceux en disposant ...).

Le Contrôleur Budgétaire
et Comptable Ministériel



Patrick DELAGE

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

A large, stylized handwritten signature in black ink, appearing to be the signature of Philippe Hello.

TAUX DE CONSTRUCTION BUDGETAIRE PAR CORPS

CORPS	Taux de construction budgétaire
-------	------------------------------------

Filière administrative

Attachés d'administration de l'Etat	2 000
Secrétaires administratifs	1 050
Adjoints administratifs	700

Filière technique

Ingénieurs d'études et de fabrications	2 000
Techniciens supérieurs d'études et de fabrications	1 050
Agents techniques du ministère de la défense	700

Autres filières

Conseillers techniques de service social	2 000
Assistants de service social	1 600
Infirmiers de la défense	1 600
Conservateurs du patrimoine	2 400
Conservateurs généraux des bibliothèques	3 000
Conservateurs des bibliothèques	2 000
Bibliothécaires	1 600
Bibliothécaires assistants spécialisés	1 050
Chargés d'études documentaires	2 000

**MONTANTS DE REFERENCE ET PLAFONDS REGLEMENTAIRES
PAR CORPS**

CORPS	Montant de référence	Taux de construction budgétaire	Montant maximum		
			Groupes	Administration centrale	Services extérieurs
Attachés	1 500	2 000	G1	7 110	6 390
			G2	6 300	5 670
			G3	4 860	4 500
			G4	3 890	3 600
Secrétaires administratifs	900	1 050	G1	2 680	2 380
			G2	2 445	2 185
			G3	2 245	1 995
Adjoints administratifs	620	700	G1	1 350	1 260
			G2	1 320	1 200
Ingénieurs d'études et de fabrications	1 500	2 000	G1	6 390	
			G2	5 670	
			G3	4 500	
			G4	3 600	
Techniciens supérieurs d'études et de fabrications	900	1 050	G1	2 680	
			G2	2 445	
			G3	2 245	
Agents techniques du ministère de la défense	620	700	G1	1 260	
			G2	1 200	
Conseillers techniques de service social	1 500	2 000	G1	4 860	4 500
			G2	3 890	3 600
Assistants de service social	1 250	1 600	G1	3 615	3 440
			G2	3 015	2 700
Infirmiers de la défense	1 250	1 600	G1	1 915	1 705
			G2	1 775	1 570
Conservateurs du patrimoine	1 850	2 400	G1	8 280	
			G2	7 110	
			G3	6 080	
Conservateur général	2 400	3 000	G1	7 470	
			G2	6 880	
Conservateurs des bibliothèques	1 500	2 000	G1	6 000	
			G2	5 550	
			G3	5 250	
Bibliothécaires	1 250	1 600	G1	5 250	
			G2	4 800	
CED	1 500	2 000	G1	5 670	
			G2	4 800	
			G3	4 200	
BIBAS	900	1 050	G1	2 280	
			G2	2 040	

**LISTE DES EMPLOYEURS AUTORISES A PRATIQUER LA
FONGIBILITE**

DAJ : fongibilité des corps de SA et de TSEF

DGNUM : fongibilité totale des effectifs

DPMA : fongibilité → de SA et de BIBAS,
→ d'AA et d'ATMD,
→ d'AAE, de conservateur de bibliothèque et de chargé d'études
documentaires

ACSIA : fongibilité totale des effectifs

ARD : fongibilité des corps → d'AA et d'ATMD,
→ de SA et de TSEF
→ d'AAE, d'IEF et de CTSS

DAF : fongibilité des corps → de SA et de TSEF
→ d'AAE et d'IEF

DRM : fongibilité des corps d'AA et ATMD

DGRIS : fongibilité des corps d'AA et ATMD

DSNJ : fongibilité des corps d'AAE et d'IEF

DCSEA : fongibilité des corps → d'AA et d'ATMD,
→ de SA et de TSEF
→ d'AAE et d'IEF

CIA 2020 -MODÈLE DE LETTRE D'INFORMATION

Madame, Monsieur,

Vous bénéficiez du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), institué par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Ce régime est composé de deux primes distinctes, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), que vous percevez déjà tous les mois, et un complément indemnitaire annuel (CIA), qui fait l'objet d'un versement annuel non-reconductible, et qui permet de valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Pour l'année 2020, les conditions de mise en œuvre du CIA au sein du ministère des armées ont été fixées par la note n° ³.

Dans ce cadre, j'ai l'honneur de vous informer que j'ai décidé de vous attribuer pour 2019, un CIA d'un montant égal à € bruts. Il vous sera versé sur la paye de septembre.

Ce versement constitue un témoignage de reconnaissance de votre engagement personnel (ou, selon les cas, à votre contribution à un projet collectif) dans la performance de la direction/service, dont je tiens à vous remercier à cette occasion. ⁴

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

³ Consultable auprès de votre service gestionnaire ou sur le site Intradef.

⁴ Exemple facultatif de rédaction pour les agents bénéficiant au moins du montant de référence, à adapter voire compléter par chaque employeur en fonction des éléments de langage qu'il souhaite développer.

CIA 2020 – MODÈLE DE NOTIFICATION POUR LES AGENTS NE RECEVANT PAS DE CIA

Madame, Monsieur,

Vous bénéficiez du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), institué par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Ce régime est composé de deux primes distinctes, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), que vous percevez déjà tous les mois, et un complément indemnitaire annuel (CIA), qui fait l'objet d'un versement annuel non-reconductible, et qui permet de valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Pour l'année 2020, les conditions de mise en œuvre du CIA au sein du ministère des armées ont été fixées par la note n° ⁵.

Pour autant, je vous informe que j'ai décidé de ne pas vous attribuer, pour 2019, un CIA pour les raisons suivantes :

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'assurance de ma considération distinguée.

⁵ Consultable auprès de votre service gestionnaire ou sur le site Intradef.

Notification

Je soussigné,
.....reconnais avoir reçu
notification de la décision n°..... du

Signature de l'agent

Voies et délais de recours :

En application de l'article R.421-1 du code de justice administration, cette décision peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification, d'un recours contentieux devant la juridiction administrative compétente.

LISTE DE DIFFUSION

DESTINATAIRES :

- ACSIA
- ARD
- CBCM
- CGA
- DAF/BRH
- DAJ/Chancellerie
- DCSCA
- DCSEA
- DCSSA
- DCSID
- DGA/DRH
- DGNUM
- DGRIS
- DICOD
- DIRISI
- DMAé
- DPID
- DPMA/Chancellerie
- DRHAA/BPC
- DRHAT/SDEP/BPC
- DRH-MD/CAB/BRH
- DRM/Chancellerie
- DRSD/Chancellerie
- DSNJ
- EMA/Chancellerie
- EMM/PC
- Service des cabinets
- SGA/SD PRHF/B2PRH
- SGA/SD PRHF/BGAP
- SHD
- SIAé
- SIMU
- SPAC/BGPP
- SPAC/BRH
- SRHC
- CMG Bordeaux
- CMG Metz
- CMG Rennes
- CMG Saint Germain en Laye (Mme WALOSZEK pour les services en DROM/COM)
- CMG Toulon