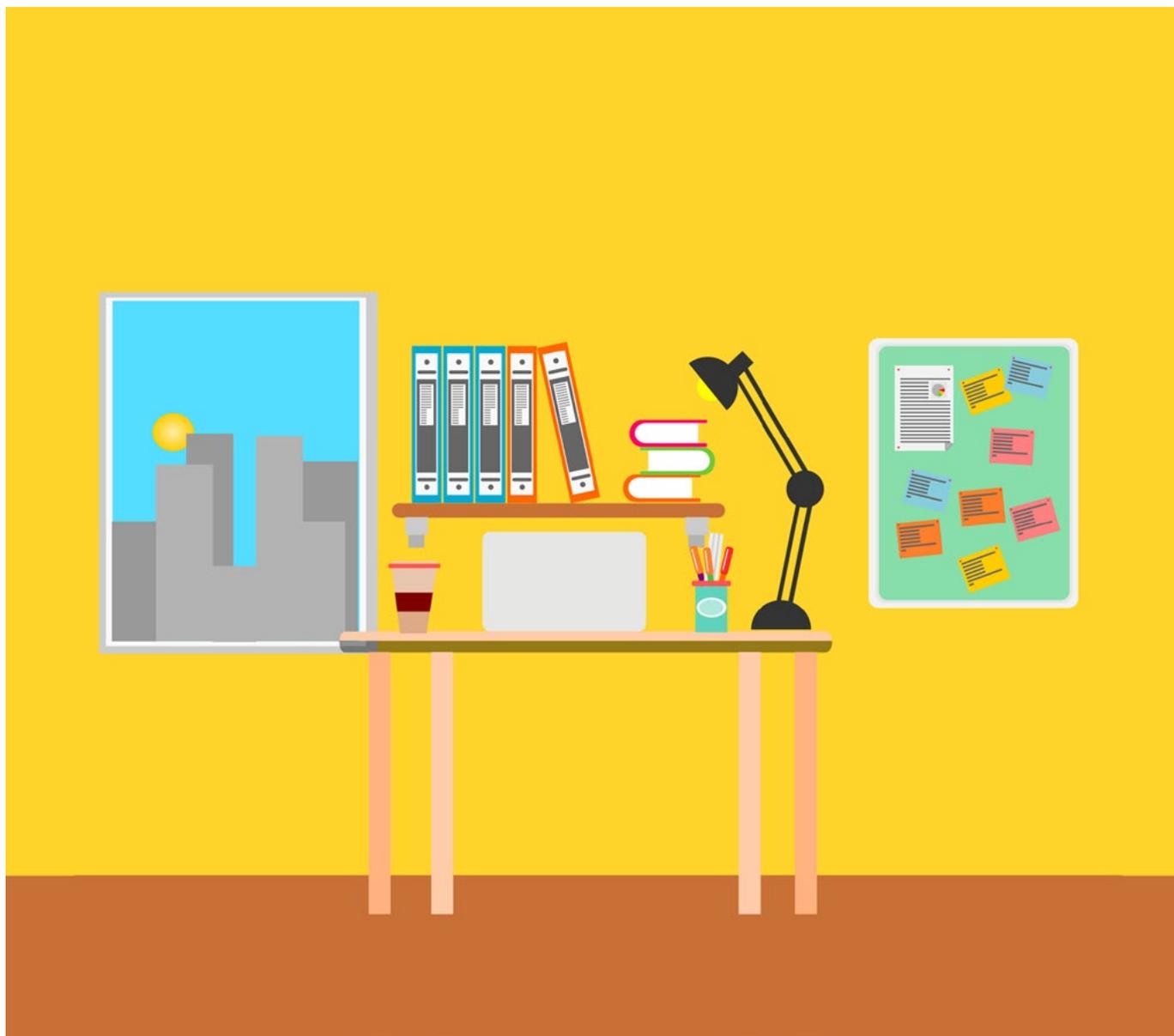




## **LETTRE D'INFORMATION AUTOMNE 2021**

### **SOMMAIRE**

<b>Le forfait télétravail .....</b>	<b>2</b>
<b>Nouvelles grilles indiciaires pour les personnels de catégorie C à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 .....</b>	<b>3</b>
<b>Cotisations de complémentaire santé :</b>	
<b>un remboursement mensuel de 15 € brut pour les agents de l'État.....</b>	<b>4</b>
<b>Aide à l'installation des personnels de l'État (AIP) .....</b>	<b>5</b>
<b>Service national universel : soixante jours de congés accordés aux agents publics encadrants .....</b>	<b>6</b>
<b>Nouvelles dispositions réglementaires pour le congé de maternité, de naissance, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant .....</b>	<b>7</b>
<b>Les nouvelles modalités du temps partiel thérapeutique (TPT) .....</b>	<b>8</b>
<b>Bon à savoir : .....</b>	<b>9</b>
<b>* Mobilité au fil de l'eau et avancement au titre de 2022</b>	
<b>* Le complément indemnitaire annuel au titre de 2021</b>	
<b>* Réexamen en 2021 du RIFSEEP en cas d'absence de changement de poste</b>	



### **Le 1<sup>er</sup> septembre 2021, a été mis en place le forfait télétravail.**

Dans le prolongement de l'accord-cadre signé par la CFE CGC le 13 juillet dernier, un décret qui a pour objet d'indemniser le télétravail vient d'être publié au JO du 28 août 2021.

L'accord de juillet prévoyait en effet la mise en place d'une « indemnité télétravail contribuant au remboursement des frais engagés au titre du télétravail sous la forme d'une allocation forfaitaire dénommée forfait télétravail »,

### **Le premier versement du « forfait télétravail » interviendra au 1<sup>er</sup> trimestre 2022.**

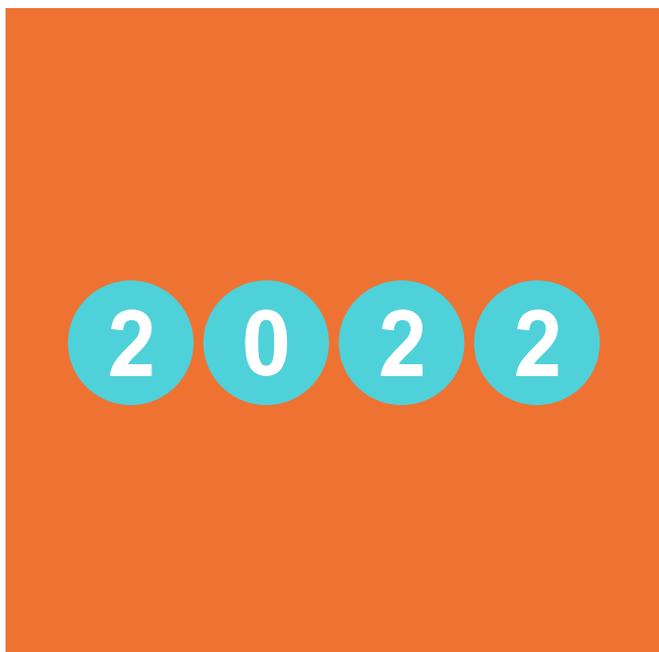
Le [décret n° 2021-1123 du 26 août 2021](#) institue à compter du 1<sup>er</sup> septembre un « forfait télétravail » conformément à l'accord-cadre du 13 juillet relatif au télétravail dans les 3 versants de la fonction publique.

- ce décret concerne tous les agents publics relevant des lois du 11 janvier 1984 et 9 janvier 1986, les magistrats de l'ordre judiciaire et est également accessible aux apprentis,

- le versement du forfait est trimestriel et le premier versement aura lieu au 1<sup>er</sup> trimestre 2022,

- l'accord-cadre fixe un montant à 2,50 euros par journée de télétravail dans la limite de 220 euros.

- le « forfait télétravail » est versé sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'autorité compétente, le cas échéant, il fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.



Les nouvelles grilles indiciaires des agents de catégorie C pour 2022 prennent en compte la revalorisation de l'indice minimal de traitement et une réduction de la durée des échelons pour accélérer le déroulé de carrière pour les grades C1, C2 et C3.

La durée du premier grade de recrutement (C1) est réduite de six ans, passant ainsi de vingt-cinq à dix-neuf ans.

La durée du deuxième grade (C2) est quant à elle réduite de cinq ans. Elle passe de vingt-cinq à vingt ans.

**Grille C1 : adjoint administratif et technique  
applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022**

**(Valeur du point d'indice : 4.68602 €)**

Échelon	Indice Majoré	Durée dans l'échelon
11	382	
10	372	4 ans
9	363	3 ans
8	354	3 ans
7	351	3 ans
6	348	1 an
5	345	1 an
4	343	1 an
3	342	1 an
2	341	1 an
1	340	1 an

**Grille C2 : adjoint administratif et technique  
principal de 2<sup>e</sup> classe  
applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022**

**(Valeur du point d'indice : 4.68602 €)**

Échelon	Indice Majoré	Durée dans l'échelon
12	420	
11	412	4 ans
10	404	3 ans
9	392	3 ans
8	380	2 ans
7	370	2 ans
6	365	1 an
5	360	1 an
4	354	1 an
3	346	1 an
2	343	1 an
1	341	1 an

**Grille C3 : adjoint administratif et technique  
principal de 1<sup>re</sup> classe  
applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2022**

**(Valeur du point d'indice : 4.68602 €)**

Échelon	Indice Majoré	Durée dans l'échelon
10	473	
9	450	3 ans
8	430	3 ans
7	415	3 ans
6	403	2 ans
5	393	2 ans
4	380	2 ans
3	368	2 ans
2	361	1 an
1	355	1 an

**Reclassement dans les nouvelles grilles avec une  
accélération de carrière d'un an**

Le reclassement des agents concernés dans les nouvelles grilles s'effectuera au 1<sup>er</sup> janvier 2022. À l'issue de cette opération, **une bonification exceptionnelle d'ancienneté d'un an sera appliquée à tous les agents des trois grades.**



**Les agents publics de l'État pourront bénéficier d'un forfait mensuel de 15 € brut à partir de janvier 2022 s'ils en font la demande.**

Le [décret 2021-1164](#), publié au JO du 8 septembre 2021, prévoit les conditions d'application de ce dispositif de forfait mensuel correspondant au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire.

### **1 - Qui peut en bénéficier ?**

Tous les agents publics de l'État : titulaires, stagiaires et contractuels (y compris les apprentis) :

- en activité ou en congé de mobilité ou en détachement.
- en congé parental, en disponibilité pour raison de santé ou en congé sans rémunération toujours pour raison de santé, en congé proche aidant, en congé de présence parentale ou de solidarité familiale.

### **2 - Comment faire pour en bénéficier ?**

Chaque agent **devra le demander à son administration et devra fournir une attestation de son organisme de protection sociale complémentaire.**

Cette attestation doit préciser que l'agent est titulaire à titre individuel ou en qualité d'ayant droit d'un contrat ou règlement de protection sociale complémentaire responsable et solidaire destiné à couvrir les frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident.

Si l'agent est ayant droit d'un contrat collectif conclu par un employeur, l'attestation doit indiquer qu'il ne bénéficie pas en sa qualité d'ayant droit d'un financement de cet employeur.

L'agent devra signaler tout changement de sa situation individuelle qui modifie les conditions d'éligibilité au remboursement.

**NOTA BENE:** l'employeur public peut procéder à tout moment à un contrôle.

Dans ce cas l'agent dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du contrôle pour produire tous les documents justifiant qu'il satisfait aux conditions d'éligibilité du remboursement. Si les documents ne sont pas fournis, les versements du remboursement sont interrompus.

**Le forfait est de 15 €, que l'agent exerce à temps partiel ou à temps complet.**

### **Références :**

**- décret n° 2021-1164 du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de protection sociale complémentaire destinées à couvrir les frais de santé des agents civils et militaires de l'État.**



## **Revalorisation des montants et ouverture aux agents contractuels :**

Au 1<sup>er</sup> juillet 2021, les plafonds de l'aide à l'installation des personnels (AIP) ont été revalorisés. Cette prestation est aussi désormais ouverte aux agents contractuels dont le contrat est d'une durée au moins égale à un an.

### **Rappel :**

L'AIP est une aide non remboursable, destinée à contribuer à la prise en charge, dans le cas d'une location vide ou meublée, des dépenses réellement engagées par l'agent au titre du premier mois de loyer, y compris la provision pour charges, des frais d'agence et de rédaction de bail incombant à l'agent, du dépôt de garantie ainsi que des frais de déménagement.

L'AIP est accordée :

- ▶ dans sa forme générique, quelle que soit la commune de résidence du bénéficiaire,
- ▶ dans sa forme dénommée « AIP-Ville », aux agents dans l'une des deux situations suivantes :
  - agent résidant dans une commune relevant d'une « zone ALUR » au sens du décret n° 2013-392 du 10 mai 2013 relatif au champ d'application de la taxe annuelle sur les logements vacants instituée par l'article 232 du code général des impôts,
  - agent exerçant la majeure partie de ses fonctions en quartiers prioritaires de la politique de la ville (QPV).

Au 1<sup>er</sup> juillet 2021, les montants plafonds de l'AIP ont été augmentés :

- à 700 € au lieu de 500 € pour l'AIP générique, et
- à 1 500 € au lieu de 900 € pour l'AIP Ville

À la même date, cette prestation est ouverte aux agents contractuels de l'État en activité :

- avec un contrat d'une durée supérieure ou égale à un an,

**La Fédération des services publics CFE-CGC a saisi la ministre Amélie de Montchalin en demandant que cette prestation soit élargie aux agents contractuels avec plusieurs contrats successifs d'une durée totale supérieure ou égale à un an durant les vingt-quatre mois précédant la demande d'aide.**

Les agents contractuels travaillant dans un établissement public peuvent bénéficier de l'AIP si celui-ci contribue au budget de l'action sociale interministérielle.

**Pour en savoir plus**, consultez le portail de la fonction publique : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/aide-a-l-installation-des-personnels-de-letat-aip> ou le site dédié à l'AIP : <https://www.aip-fonctionpublique.fr/> sur lequel vous pouvez faire une simulation pour voir si vous remplissez les conditions et déposer votre dossier en ligne,

**Réf : Circulaire du 26 juillet 2021 relative à l'aide à l'installation des personnels de l'État**



## **Soixante jours de congés accordés aux agents publics encadrants**

Vous êtes fonctionnaire et vous souhaitez encadrer des jeunes volontaires du service national universel (SNU) : vous pouvez alors bénéficier d'un congé de 60 jours sur une période de 12 mois consécutifs.

Une ordonnance parue au Journal officiel le 9 septembre 2021 définit les conditions de recrutement des agents publics chargés d'encadrement ainsi que leurs modalités d'emploi.

Les agents publics des trois Fonctions publiques (État, Territoriale et Hospitalière) qui désirent participer à la préparation et à l'encadrement des jeunes à des séjours de cohésion du service national universel peuvent bénéficier d'un congé spécifique avec traitement.

Ce congé est accordé sous réserve de nécessité de service pour une durée inférieure ou égale à 60 jours sur une période de 12 mois consécutifs.

Pour participer et encadrer les jeunes aux missions de service national universel, les agents doivent remplir des conditions d'honorabilité et ne doivent pas avoir été condamnés pour un crime ou délit tel que l'homicide involontaire ou l'agression sexuelle.

L'ordonnance du 8 septembre crée ce congé spécial avec traitement. Les conditions et modalités de ce congé seront ultérieurement précisées par la voie réglementaire.

### **Textes de loi et références :**

- *Ordonnance n° 2021-1159 du 8 septembre 2021 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel,*
- *Rapport au Président de la République relatif à l'ordonnance n° 2021-1159 du 8 septembre 2021 relative aux conditions de recrutement et d'emploi des personnes chargées d'encadrer les volontaires du service national universel.*

# NOUVELLES DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES POUR LE CONGÉ DE MATERNITÉ, DE NAISSANCE, D'ADOPTION, DE PATERNITÉ ET D'ACCUEIL DE L'ENFANT



Dans une logique d'harmonisation avec les dispositions applicables aux salariés du régime général, le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021, publié au JO du 30 juin 2021, détermine les conditions d'attribution et d'utilisation des différents congés familiaux.

**Ce décret prévoit les évolutions suivantes :**

## **1- Un congé maternité modulable :**

Le congé de maternité est accordé de droit à la fonctionnaire qui en fait la demande auprès de son chef de service. La demande est accompagnée d'un certificat établi par le professionnel de santé qui suit la grossesse. Ce certificat atteste de l'état de grossesse et précise la date présumée de l'accouchement. La simple transmission d'un certificat médical attestant de la grossesse, sans délai, suffit.

Même en l'absence de demande de sa part, la fonctionnaire est placée en congé de maternité pendant les périodes prévues à [l'article L. 1225-29 du Code du travail](#).

Le décret (article 3) précise que le report, en une ou plusieurs périodes, d'une partie du congé de maternité qui commence avant la date présumée de l'accouchement sur

la période postérieure à cette date, est accordé de droit à la fonctionnaire qui en fait la demande à son chef de service.

Le décret prévoit également plusieurs cas dans lesquels ce congé peut être allongé : un état pathologique résultant de la grossesse ou de l'accouchement ou l'hospitalisation postnatale de l'enfant.

En outre, les congés de naissance, les congés pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption et les congés d'adoption sont accordés de droit.

## **2- Le congé paternité rallongé :**

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est accordé de droit au fonctionnaire qui en fait la demande auprès de son chef de service, au moins un mois avant la date présumée de l'accouchement.

À partir du 1er juillet, la durée du congé paternité est portée à 25 jours, et à 32 jours en cas de naissances multiples.

Ce congé est fractionnable en deux périodes qui sont prises dans les six mois suivant la naissance de l'enfant. La première période succède immédiatement au congé de naissance. La seconde période peut être prise, au choix du fonctionnaire, de manière continue ou fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de cinq jours chacune.

La durée de chacune de ces périodes est fixée par [l'article L. 1225-35 du Code du travail](#) : une période de quatre jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance, et une période de vingt-et-un jours calendaires, portée à vingt-huit jours calendaires en cas de naissances multiples. Des ajustements sont prévus en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Le décret indique les justificatifs à fournir pour pouvoir bénéficier de ce congé. (article 14)

## **3- Les contractuels et les stagiaires :**

Le décret ouvre aux fonctionnaires stagiaires les droits aux congés de naissance et pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Les agents contractuels bénéficient des mêmes droits que les fonctionnaires. Durant ces congés, l'agent contractuel conserve l'intégralité de sa rémunération. Le décret supprime aussi l'actuelle condition d'ancienneté de 6 mois requise pour l'ouverture de ces congés.

## **Références :**

**Décret n° 2021-871 du 30 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique de l'État.**



Le **Décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021** relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'État fixe, pour les fonctionnaires et les agents contractuels, les conditions d'octroi et de renouvellement d'une autorisation d'exercer un service à temps partiel pour raison thérapeutique.

Il détermine ses effets sur la situation administrative de l'agent et les obligations auxquelles l'agent demandant le bénéfice ou bénéficiant d'un temps partiel pour raison thérapeutique est tenu de se soumettre en vue de l'octroi ou du maintien de ce temps partiel pour raison thérapeutique.

**Rappel : Le temps partiel pour raison thérapeutique a pour objet de permettre le maintien ou le retour à l'emploi d'un agent, de favoriser l'amélioration de sa santé, ou de lui permettre de bénéficier d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour retrouver un emploi.**

Une [ordonnance n° 2020-1447 du 25 novembre 2020](#) avait déjà simplifié le temps partiel pour raison thérapeutique en exigeant plus qu'il soit précédé d'un arrêt maladie. Le fonctionnaire devant simplement être en activité pour en bénéficier depuis le 1<sup>er</sup> juin 2021. L'ordonnance avait aussi instauré une reconstitution des droits après un an et une portabilité en cas de mobilité.

**Les avancées suite au décret du 28 juillet 2021 :**

### **1- Une procédure allégée :**

Un agent en activité peut, sans arrêt maladie préalable, solliciter un temps partiel thérapeutique par périodes d'un à trois mois renouvelables dans la limite d'un an,

sur présentation d'un certificat médical émis par le médecin traitant qui en précise les modalités et notamment la quotité.

Pour bénéficier d'une nouvelle autorisation, l'agent devra avoir été en position d'activité ou de détachement un an au moins. Les quotités seront de 50, 60, 70, 80 et 90% de la quotité de temps de travail hebdomadaire des emplois occupés.

L'agent peut demander à modifier la quotité de travail ou à mettre un terme au temps partiel sur présentation d'un nouveau certificat médical ou s'il est placé depuis plus de 30 jours consécutifs en congé pour raisons de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). En tout état de cause, il y est mis fin en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou d'adoption.

À tout moment, l'employeur pourra imposer à l'agent la visite d'un médecin agréé, à laquelle l'agent devra se soumettre sous peine d'interruption du temps partiel. Lui-même ou l'employeur pourra saisir le comité médical des conclusions du médecin. En cas d'avis défavorable de l'instance, il pourra mettre fin par anticipation au temps partiel thérapeutique.

### **2- Les effets de l'octroi d'un TPT :**

L'agent en temps partiel thérapeutique bénéficie de son plein traitement, du supplément familial et de l'indemnité de résidence. Il conserve également sa bonification indiciaire. Les périodes de travail en temps partiel thérapeutique sont assimilées à du service à temps plein pour l'avancement, la constitution et la liquidation des droits à pension.

Les droits à congé annuel et le nombre de jours RTT sont proratisés à hauteur de la quotité de temps de travail. Des formations peuvent être suivies par des agents en temps partiel thérapeutique si elles sont jugées compatibles par certificat médical. Pendant la formation, l'agent est alors rétabli dans les droits des fonctionnaires à temps plein. Les stagiaires pourront bénéficier d'un temps partiel pour raison thérapeutique pris en compte à la titularisation pour l'intégralité de sa durée effective dans le calcul des services retenus pour le classement et l'avancement.

Les agents contractuels pourront bénéficier du temps partiel pour raison thérapeutique s'ils remplissent les conditions du régime général ([article L. 323-3 du Code de la sécurité sociale](#)). Comme pour les fonctionnaires, sa durée sera de 50, 60, 70, 80 et 90 % de la quotité de travail des emplois occupés.

### **Références :**

**- décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'État**

**LA CAMPAGNE DE MOBILITÉ DITE AU  
« FIL DE L'EAU » A DÉBUTÉ LE 1<sup>ER</sup> JUILLET 2021**

**Les actes de candidatures s'effectuent donc via MOB-MI ou la PEP depuis le 1<sup>er</sup> juillet jusqu'au 31 décembre 2021.**

**Les premières affectations ont lieu le 1<sup>er</sup> octobre 2021.**

Le SAPACMI vous rappelle que les fiches de postes et le recueil des candidatures se font par le biais de **MOB-MI** ou de la **PEP** qui vous permet de compléter directement en ligne votre dossier et de faire les choix des postes (**5 choix maximum**). Néanmoins, le dossier papier doit toujours être transmis et assorti de l'avis hiérarchique.

Toutes les fiches de postes sont publiées sur MOB-MI ainsi que sur la place de l'emploi public (PEP) en cliquant sur les liens suivants :

MOB-MI : <https://ministereinterieur-employee.talent-soft.com/accueil.aspx?LCID=1036>

<https://www.place-emploi-public.gouv.fr/>

*Tous les formulaires sont téléchargeables sur le site internet du SAPACMI [www.sapacmi.fr](http://www.sapacmi.fr)*

*N'hésitez pas à contacter le SAPACMI qui vous accompagnera dans vos démarches et fera le maximum pour faire aboutir votre demande.*

---

Les résultats définitifs de la campagne nationale d'avancement au titre de 2022 seront communiqués le **1<sup>er</sup> décembre 2021** pour les filières administratives, techniques et SIC.



COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) 2021		
CATÉGORIE	MONTANT MOYEN	
	SERVICES DÉCONCENTRÉS HORS ÎLE-DE-FRANCE	SERVICES CENTRAUX ET SERVICES DÉCONCENTRÉS ÎLE-DE-FRANCE
A	CAIOM / Attaché HC / Ingénieur HC / CST : 1 180 €	CAIOM / Attaché HC / Ingénieur HC / CST : 1 250 €
	Attaché principal / Ingénieur principal des services techniques : 1 060 €	Attaché principal / Ingénieur principal des services techniques : 1 130 €
	Attaché/Ingénieur : 880 €	Attaché/ingénieur : 910 €
B	SACE/CCE : 690 €	SACE/CCE : 740 €
	SACS/CCS : 640 €	SACS/CCS : 690 €
	SACN/CCN : 590 €	SACN/CCN : 640 €
C	AAP1/ATP1 : 520 €	AAP1/ATP1 : 590 €
	AAP2/ATP2 : 520 €	AAP2/ATP2 : 590 €
	AA/ATIOM : 520 €	AA/ATIOM : 590 €
CORPS	MONTANT MAXIMUM	
	SERVICES DÉCONCENTRÉS HORS ÎLE-DE-FRANCE	SERVICES CENTRAUX ET SERVICES DÉCONCENTRÉS ÎLE-DE-FRANCE
Corps des attachés	Groupe 1 : 1 860 €	
	Groupe 2 : 1 660 €	
	Groupe 3 : 1 560 €	
	Groupe 4 : 1 460 €	
Corps des ingénieurs ST	Groupe 1 : 1 860 €	
	Groupe 2 : 1 660 €	
	Groupe 3 : 1 460 €	
Corps des secrétaires administratifs	Groupe 1 : 1 360 €	
	Groupe 2 : 1 310 €	
	Groupe 3 : 1 240 €	
Corps des contrôleurs ST	Groupe 1 : 1 360 €	
	Groupe 2 : 1 310 €	
	Groupe 3 : 1 240 €	
Corps des adjoints administratifs	Groupe 1 : 1 240 €	
	Groupe 2 : 1 200 €	
Corps des adjoints techniques	Groupe 1 : 1 240 €	
	Groupe 2 : 1 200 €	

## RAPPEL

Le versement du CIA est facultatif et n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

L'attribution du CIA est liée à l'atteinte des objectifs déterminés dans l'entretien professionnel.

Plusieurs autres éléments pourront être appréciés par le chef de service, tels :

- La valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail, sa connaissance du domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste et à coopérer avec des partenaires internes et externes, son implication dans les projets du service ou encore sa participation active à la réalisation des missions rattachées à l'environnement professionnel.

Les montants maximums sont destinés à prendre en compte des situations tout à fait particulières et ont un caractère exceptionnel.

Les montants moyens servent de valeurs de référence mais peuvent être modulés.

Les valeurs sont déterminées pour un temps plein, elles sont proratisées en fonction de la quotité de temps travaillé.

L'attribution du CIA doit respecter le protocole sur l'égalité H/F et une attention particulière doit être portée aux agents féminins en congé de maternité.

*Dans le cadre de l'instruction du 27 décembre 2018 sur « l'attractivité des services étrangers » en préfecture, le montant moyen théorique du CIA des agents de guichet et d'encadrement sera majoré de 100 € pour les catégories A, 80 € pour les B et 70 € pour les C.*

*Pour les personnels des services techniques, un CIA collectif peut venir en complément du CIA individuel et être versé à certains agents d'une direction ou d'un service dans la limite de 250 euros par agent lorsqu'ils ont participé à la réalisation d'un projet collectif porté par le service ou fait l'objet de fortes sollicitations d'équipe et de sujétions collectives.*



### RÉEXAMEN EN 2021 DU RIFSEEP EN CAS D'ABSENCE DE CHANGEMENT DE POSTE

**Rappel : le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 créant le RIFSEEP prévoit que le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent**

L'agent doit justifier au 31 décembre 2021 d'une durée d'affectation de quatre ans minimum sur le poste et ne pas avoir bénéficié de la clause de revoyure en 2020. **Pour les personnels affectés dans les services des étrangers, cette durée d'affectation est de trois ans conformément à la circulaire du 27 décembre 2018 relative au renforcement de l'attractivité des services « étrangers ».**

**Parmi les éléments essentiels de la clause de revoyure, on peut retenir :**

#### **1- Campagne annuelle :**

Le montant : la revalorisation est comprise entre **0 % et un montant correspondant à 30 % du montant moyen du CIA** perçu au cours des 4 dernières années (2018-2019-2020-2021) ou des 3 dernières années pour les personnels de la filière administrative affectés en service étranger des préfectures (2019-2020-2021)

La décision prise quant au réexamen du montant de son IFSE au titre de l'année 2021 devra être notifiée par écrit à chaque agent.

La revalorisation de l'IFSE est soclée dans l'IFSE de l'agent.

**La mise en paiement sera effectuée sur la paie de décembre 2021.**

#### **2- Campagne au fil de l'eau en cas de mobilité en cours d'année :**

Les agents qui changent de fonctions avant le 30 septembre 2021 ne figureront pas parmi les effectifs recensés dans le cadre de la campagne annuelle.

Ils peuvent néanmoins bénéficier d'un réexamen de leur IFSE au fil de l'eau s'ils remplissent les conditions d'éligibilité. L'instruction du 20 août 2021 comprend (annexes 3a et 3b) des formulaires de demande de réexamen au fil de l'eau de l'IFSE.

Le montant : la revalorisation est fixée **dans la limite de 20 % de la moyenne des CIA** perçus en 2017, 2018, 2019 et 2020 pour les personnels administratifs (hors services étrangers) et les personnels techniques.

Pour les personnels administratifs en services étrangers, elle est fixée dans la limite de 20 % de la moyenne des CIA perçus en 2018, 2019 et 2020.

La date d'effet de cette revalorisation est celle à laquelle l'agent justifie l'ancienneté nécessaire sur le poste.

Le paiement sera effectué :

– par le service de paie d'arrivée de l'agent qui change de fonctions au sein du ministère de l'Intérieur.

– par le service de paie de départ de l'agent qui quitte le ministère de l'Intérieur.

**SYNDICAT AUTONOME DES PRÉFECTURES  
ET DE L'ADMINISTRATION CENTRALE  
DU MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR**

11 Rue des Saussaies - 75008 Paris  
Tél : 01 40 07 23 95  
sapacmi@interieur.gouv.fr • www.sapacmi.fr



**Le + syndical**

