



FICHE INFORMATIVE STATUTAIRE

[FONCTIONNAIRES TECHNIQUES : INGÉNIEURS CIVILS DE LA DÉFENSE]

[VERSION N° 1 - 16/05/2024]

INGÉNIEUR CIVIL DE LA DÉFENSE (ICD)

▪ Textes essentiels :

- **Décret n° 89-750 du 18 octobre 1989, modifié**, relatif au statut d'ingénieur civil de la Défense.
- **Décret n° 2014-970 du 22 août 2014** relatif au statut d'emploi de Conseiller Technique de la Défense.
- **Note SRHC du 22 juin 2020** portant les lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.
- **CIRCULAIRE N° 0001D22006993/ARM/SGA/DRH-MD du 21 avril 2022** relative aux règles de gestion du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents des corps des filières administrative, technique, sociale, paramédicale et culturelle du ministère des armées

Le corps des ICD est classé dans la catégorie de niveau A.

Ce corps comprend trois grades :

- Le grade d'ingénieur civil de la défense (ICD). Il comprend 10 échelons ;
- Le grade d'ingénieur civil divisionnaire de la défense (ICDD). Il comprend 9 échelons ;
 - En parallèle du grade d'ICDD, il existe au ministère des armées le statut d'emploi fonctionnel de conseiller technique de la défense (CTD).
- Le grade d'ingénieur civil de la défense hors classe (ICD HC). Il comprend 5 échelons et 1 échelon spécial ;
 - Le grade d'ICD HC donne vocation à exercer des fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité.

La grille indiciaire est en [annexe A](#).



MISSIONS

Les ICD sont chargés de fonction d'encadrement, de direction, d'expertise et d'étude dans les domaines scientifique, technique ou industriel.

Ils peuvent être chargés de missions de surveillance industrielle auprès d'entreprises publiques ou privées.

Ils exercent leurs fonctions dans des organismes et services relevant du ministre des armées et dans les établissements publics placés sous sa tutelle.

LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION (LDG)

Les LDG définissent des trajectoires pour un avancement d'ICDD :

- **Courtes** : 6 à 8 ans de grade (10 à 20 %).
- **Médianes** : 9 à 14 ans de grade (60 %).
- **Longues** : 15 ans de grade et plus (20 %).

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

Le déroulement de carrière des ICD se fait soit :

- Par avancement au grade supérieur ;
- À l'ancienneté, par changement d'échelon et d'indice correspondant.

Les ICD peuvent accéder au statut d'emploi de Conseiller Technique de la Défense (CTD) quand ils occupent certains postes définis par arrêté.



Par avancement au grade supérieur

ICDD :

- **Au choix :**
 - Avoir atteint le 4^{ème} échelon du grade d'ICD depuis au moins 2 ans et justifier de 6 ans de services effectifs dans le grade d'ICD.

ICD HC :

- **Au choix :**
 - Justifier d'au moins 1 an d'ancienneté au 5^{ème} échelon du grade d'ICDD, et :
 - De 6 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels culminant au moins à l'indice brut 1 015 à la date d'établissement du tableau d'avancement ;
 - Ou de 8 ans d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet ou d'expertise correspondant à un niveau élevé de responsabilité, à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emploi culminant au moins à l'indice brut 966.

Les ICDD ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle et ayant atteint le 9^{ème} échelon de leur grade peuvent également être inscrit au tableau d'avancement, au grade d'ICD HC, dans la limite de 20 % du nombre de promotions annuelles prononcées par le ministre des armées.

CTD :

- **Avoir au moins 13 ans d'ancienneté** dans un ou plusieurs corps, cadres d'emplois ou emplois de catégorie A ou de niveau équivalent.
- **Assurer** soit la direction technique et administrative de bureaux opérant dans les domaines des travaux scientifiques, techniques ou industriels, soit les fonctions d'animation, de coordination d'expertise ou de conseil comportant l'exercice de responsabilités particulièrement importantes : la liste des emplois est fixée par arrêté.



RÉGIME INDEMNITAIRE

- **Nouvelle bonification indiciaire (NBI)**

- Certaines fonctions tenues par des agents de ce corps ouvrent droit à la NBI :
 - *Décret n° 93-522 du 26 mars 1993 relatif aux conditions de mise en œuvre de la nouvelle bonification indiciaire dans la fonction publique de l'État*
 - *Décret n° 200-887 du 14 mai 2007 instituant la nouvelle bonification indiciaire dans les services du ministère de la défense ;*
 - *Arrêté du 14 mai 2007 modifié par l'arrêté ministériel du 8 mai 2017 fixant les conditions d'attribution de la nouvelle bonification indiciaire dans les services du ministère de la défense ;*
 - *Arrêté du 16 mai 2007 modifié par arrêté du 23 février 2015 fixant la liste des emplois tenus par des fonctionnaires ouvrant droit au bénéfice d'une nouvelle bonification indiciaire.*

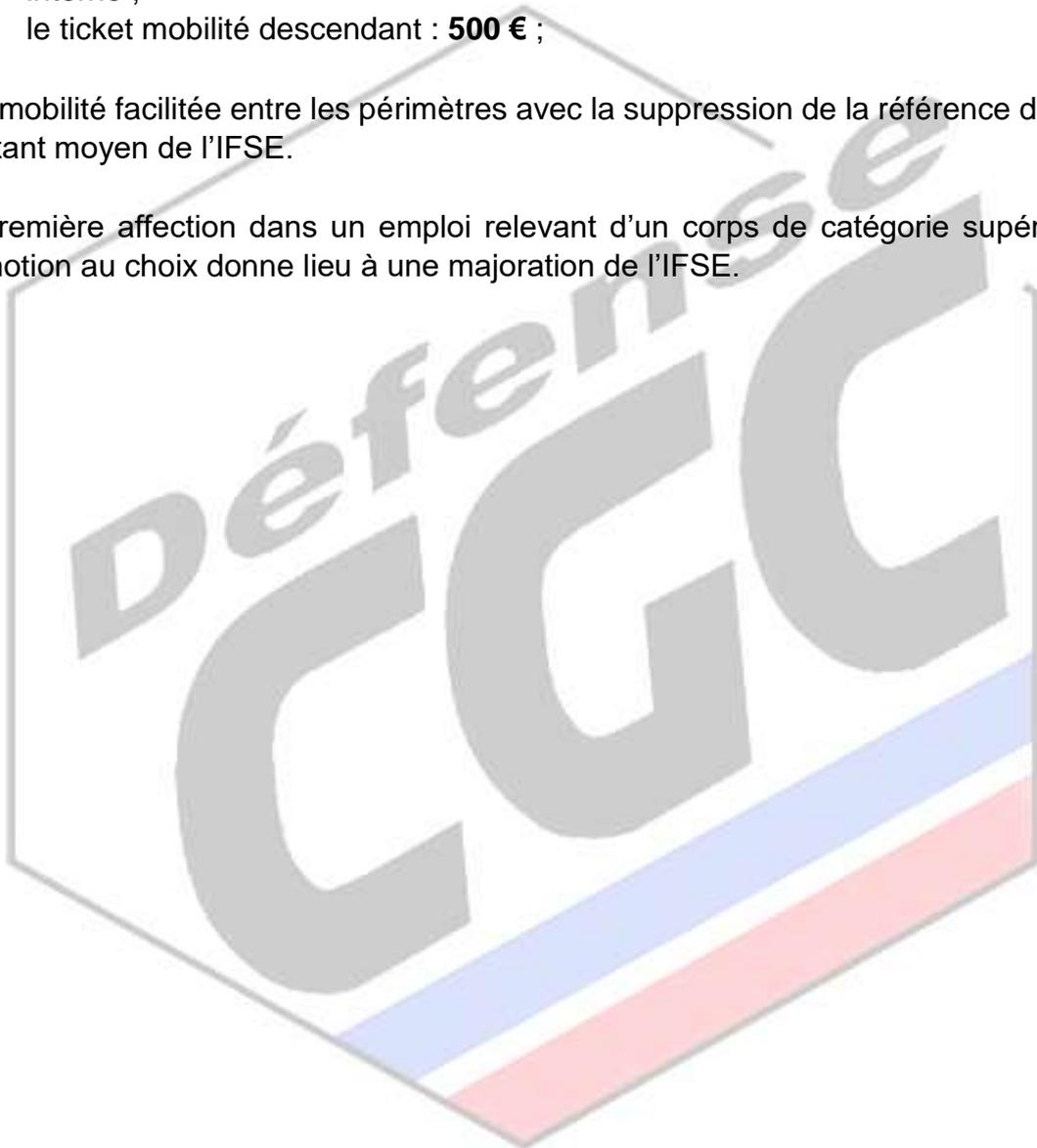
- **Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ([annexe B](#))**

- Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 institue le RIFSEEP. Ce régime distingue :
 - **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** – il s'agit de l'indemnité principale, versée mensuellement qui valorise l'exercice des fonctions ;
 - **Le complément indemnitaire annuel (CIA)** – il s'agit de l'indemnité facultative qui peut être versée en une seule fois ou deux fois seulement dans l'année où elle est octroyée. Cette dernière valorise l'engagement professionnel.
 - **CIRCULAIRE N° 0001D22006993/ARM/SGA/DRH-MD du 21 avril 2022** relative aux règles de gestion du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents des corps des filières administrative, technique, sociale, paramédicale et culturelle du ministère des armées détermine les règles de gestion de l'IFSE et du CIA applicables aux attachés d'administration.
- L'arrêté du 14 novembre 2016 pris en application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précise que tous les emplois des ICD doivent être classés en quatre groupes de fonctions. Il prévoit ainsi les montants socles et les montants plafonds annuels pour l'IFSE, les montants plafonds annuels pour les CIA, selon les groupes.
- En application des dispositions du décret, tous les emplois des ICD du ministère sont classés en quatre groupes de fonctions, donnant lieu à une indemnité qui tient compte des fonctions réellement exercées.



MOBILITÉ - LES PRINCIPALES NOUVEAUTÉS INTRODUITES EN 2020 ([annexe C](#))

- Augmentation des socles indemnitaires IFSE.
- Création de nouveaux tickets mobilité :
 - le ticket d'entrée dans le ministère : le montant est le même que celui d'une mobilité interne ;
 - le ticket mobilité descendant : **500 €** ;
- Une mobilité facilitée entre les périmètres avec la suppression de la référence de la limite du montant moyen de l'IFSE.
- La première affectation dans un emploi relevant d'un corps de catégorie supérieure, après promotion au choix donne lieu à une majoration de l'IFSE.





REVENDICATIONS DE DÉFENSE CGC POUR LES INGÉNIEURS CIVILS DE LA DÉFENSE

Les ICD ont des compétences et une expertise spécifique qui sont essentielles pour assurer le bon fonctionnement des infrastructures critiques et des projets de défense. Il est impératif de reconnaître et de valoriser leur rôle crucial dans la sécurité et la performance des activités liées à la défense.

Afin de promouvoir des conditions de travail justes et équitables pour les ICD, **Défense CGC** revendique :

Une revalorisation de la rémunération :

- ✓ Afin de refléter l'expertise et les responsabilités des ingénieurs civils de la défense, il est essentiel de garantir une rémunération compétitive pour attirer et conserver les meilleurs talents dans ce domaine.
- ✓ C'est en effet une réalité frustrante pour de nombreux ingénieurs qui ont investi du temps et des ressources dans leurs études pour obtenir un diplôme de niveau bac +5, mais qui se retrouvent finalement payés comme s'ils avaient un niveau d'études inférieur. Cette situation peut être difficile à accepter, surtout pour ceux qui ont des responsabilités et des compétences importantes dans leur travail.
- ✓ Il est important de sensibiliser le ministère des armées sur l'importance de reconnaître à leur juste valeur les compétences et les qualifications de ses ingénieurs, et de les rémunérer en conséquence.

Une progression de carrière claire et transparente :

- ✓ Une progression avec des opportunités de promotion interne basées sur les compétences et l'expérience des ingénieurs civils de la défense.
- ✓ Nous demandons des critères objectifs pour l'avancement et des perspectives de mobilité professionnelle adaptées à leurs besoins et aspirations.

Une amélioration de l'accès à la formation continue et au développement professionnel :

- ✓ Pour permettre aux ingénieurs civils de la défense de maintenir leurs compétences à jour et de s'adapter aux évolutions technologiques et sectorielles, nous soutenons la mise en place de programmes de formation et de perfectionnement sur mesure pour répondre aux besoins spécifiques de cette catégorie de professionnels.
- ✓ En définitive, nous appelons à une reconnaissance et une valorisation accrue du rôle des ingénieurs civils de la défense au sein de la revendication générale de **Défense CGC**, afin de garantir des conditions de travail optimales et un développement professionnel enrichissant pour l'ensemble de cette catégorie de professionnels.



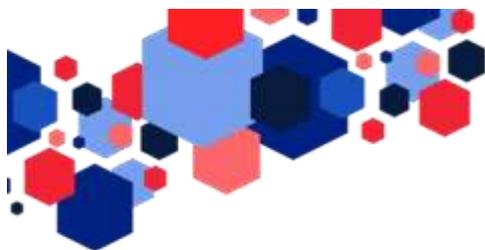
ANNEXE A - GRILLE INDICIAIRE (01.01.2024)

Grade	Echelon	Durée	Indice brut	Indice majoré	Traitement brut	IR	Pension	Transfert P/P	IFSE	CIA	RAFP	CSG+CRDS	Traitement net
Ingénieur	1	1a6m	444	395	1944,50	58,33	215,84	32,42	1016,67		19,44	284,68	2467,12
	2	2	484	424	2087,26	62,62	231,69	32,42	1016,67		20,87	298,69	2582,88
	3	2	518	450	2215,25	66,46	245,89	32,42	1016,67		22,15	311,25	2686,66
	4	2a6m	565	483	2377,70	71,33	263,93	32,42	1016,67		23,78	327,20	2818,38
	5	3	611	518	2550,00	76,50	283,05	32,42	1016,67		25,50	344,11	2958,09
	6	4	646	545	2682,92	80,49	297,80	32,42	1016,67		26,83	357,16	3065,86
	7	4	697	583	2869,98	86,10	318,57	32,42	1016,67		28,70	375,52	3217,54
	8	4	739	615	3027,51	90,83	336,05	32,42	1016,67		30,28	390,99	3345,27
	9	4	774	642	3160,43	94,81	350,81	32,42	1016,67		31,60	404,03	3453,04
	10		821	678	3337,65	100,13	370,48	32,42	1016,67		33,38	421,43	3596,74
Ingénieur divisionnaire	1	2	619	524	2579,54	77,39	286,33	32,42	1266,67		25,80	370,84	3208,21
	2	2a6m	665	560	2756,76	82,70	306,00	32,42	1266,67		27,57	388,23	3351,91
	3	3	721	602	2963,52	88,91	328,95	32,42	1266,67		29,64	408,53	3519,56
	4	3	791	655	3224,42	96,73	357,91	32,42	1266,67		32,24	434,14	3731,11
	5	3	837	690	3396,72	101,90	377,04	32,42	1266,67		33,97	451,05	3870,81
	6	3	896	735	3618,25	108,55	401,63	32,42	1266,67		36,18	472,80	4050,44
	7	3	946	773	3805,31	114,16	422,39	32,42	1266,67		38,05	491,16	4202,12
	8	3	995	811	3992,38	119,77	443,15	32,42	1266,67		39,92	509,53	4353,80
	9		1015	826	4066,22	121,99	451,35	32,42	1266,67		40,66	516,77	4413,67



Ingénieur hors classe	1	2	850	700	3445,95	103,38	382,50	32,42	1600,00	34,46	487,65	4212,29
	2	2	896	735	3618,25	108,55	401,63	32,42	1600,00	36,18	504,57	4352,00
	3	2a6m	946	773	3805,31	114,16	422,39	32,42	1600,00	38,05	522,93	4503,68
	4	2a6m	995	811	3992,38	119,77	443,15	32,42	1600,00	39,92	541,29	4655,36
	5	(3)	1027	835	4110,52	123,32	456,27	32,42	1600,00	41,11	552,89	4751,16
ES		HEA1		895	4405,89	132,18	489,05	32,42	1600,00	44,06	581,88	4990,65
		HEA2		930	4578,19	137,35	508,18	32,42	1600,00	45,78	598,80	5130,36
		HEA3		977	4809,56	144,29	533,86	32,42	1600,00	48,10	621,51	5317,96

Emploi fonctionnel de conseiller technique de la défense	1	2	762	633	3116,12	93,48	345,89	32,42	1566,67	31,16	452,10	3914,70
	2	2	812	671	3303,19	99,10	366,65	32,42	1566,67	33,03	470,46	4066,38
	3	2	861	709	3490,25	104,71	387,42	32,42	1566,67	34,90	488,83	4218,06
	4	2	912	748	3682,24	110,47	408,73	32,42	1566,67	36,82	507,67	4373,74
	5	2a6m	959	782	3849,62	115,49	427,31	32,42	1566,67	38,50	524,10	4509,45
	6	2a6m	996	812	3997,30	119,92	443,70	32,42	1566,67	39,97	538,60	4629,20
	7		1027	835	4110,52	123,32	456,27	32,42	1566,67	41,11	549,71	4721,00
ES		HEA1		895	4405,89	132,18	489,05	32,42	1566,67	44,06	578,71	4960,50
		HEA2		930	4578,19	137,35	508,18	32,42	1566,67	45,78	595,62	5100,20
		HEA3		977	4809,56	144,29	533,86	32,42	1566,67	48,10	618,33	5287,81



ANNEXE B – DÉTERMINATION DES MONTANTS DU RIFSEEP

IFSE (montants bruts annuels)

Groupes de fonctions	Plafonds réglementaires	Socles indemnitaires
Groupe 1	36 210 €	12 800 €
Groupe 2	32 130 €	11 800 €
Groupe 3	25 500 €	11 300 €
Groupe 4	20 400 €	10 800 €

Le montant indiqué est mensualisé sur la fiche de salaire.

L'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen en cas de :

- Changement de grade
- Changement de fonctions ;
- Au moins tous les 4 ans, en application de la clause de revoyure.

CIA (montants bruts annuels)

Montants de référence

2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
800 €	800 €	1 300 €	1 500 €	1 500 €	1 500 €	1 500 €

- Le CIA n'est pas automatique ;
- Le CIA est une part variable du régime indemnitaire : RIFSEEP = IFSE + CIA ;
- Le RIFSEEP qui augmente, c'est le régime indiciaire qui stagne ;
- Le RIFSEEP n'est pas pris en compte dans le calcul de votre future pension ;
- Le CIA dépend de la manière de servir et de l'engagement de l'agent décrits dans le CREP.



ANNEXE C – MOBILITÉ

Montants des revalorisations en cas de

Mobilité sur un emploi de deux groupes supérieurs G1	2 500 €
Mobilité sur un emploi de groupe supérieur G1	2 000 €
Mobilité sur un emploi de groupe supérieur G2 ou G3	1 500 €
Mobilité sur un emploi de même groupe 1	1 500 e
Mobilité sur un emploi de même groupe 2, 3 ou 4	1 000 €
Mobilité descendante ou clause de revoyure	500 €

Pour les mobilités descendantes et latérales, le ticket mobilité n'est versé que si la durée d'affectation sur le poste précédent est supérieur à 3 ans.

Cette condition disparaît en cas de restructuration : pas de durée d'affectation minimum.

Montants des revalorisations en cas de promotion

Avancement au grade d'ICDD	3 000 €
Avancement au grade d'ICD HC	4 000 €