

LE RIFSEEP

Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Références :

- 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 (modifié par le décret n°2018-1119 du 10 décembre 2018)
- [Circulaire du 5 décembre 2014](#) du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'état chargé du budget relatif à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
- Décret [n° 2016-1916](#) du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le 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

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré le RIFSEEP, constitué d'une **Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)** complétée par un **Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Ce nouveau régime a vocation à « devenir le nouvel outil indemnitaire de référence » (circulaire du 5 décembre 2014).

Cela signifie que son instauration suppose la suppression des primes et indemnités remplacées par le RIFSEEP (voir infra « cumul du RIFSEEP avec d'autres primes »).

A retenir : IFSE + CIA = RIFSEEP

Le dispositif

L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE tend à valoriser principalement l'exercice des fonctions et les parcours professionnels des agents.

Cette indemnité tient compte du niveau de responsabilité et d'expertise dans l'exercice des fonctions occupées. Les fonctions sont classées dans des **groupes (au maximum 4 pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 2 pour la catégorie C)** au regard des critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** (ce critère, explicite, fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets) ;
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** (il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent) ;
- **Sujétions particulières** ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées, par exemple, à l'exercice de fonctions itinérantes ; l'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent, notamment dans le cadre d'échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration).

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, **le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus exigeants**. En vertu du principe de libre administration, chaque collectivité ou établissement peut définir ses propres critères (voir infra).

Le régime indemnitaire repose sur une logique fonctionnelle. Ce sont donc les **fonctions** exercées par un agent, et non son grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté.

S'agissant de l'**expérience professionnelle** : celle-ci est prise en compte en vue d'une éventuelle revalorisation de l'IFSE. Son montant fait ainsi l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité.

La délibération, prise **après avis du Comité social territorial**, peut aussi prévoir des critères de modulation de la prime, notamment en cas d'absentéisme. Si une collectivité souhaite le maintien des éléments de primes et indemnités, liées à l'exercice des fonctions, durant les périodes d'absences des bénéficiaires, elle doit délibérer expressément sur ces critères et conditions.

Si le décret prévoit, pour l'Etat, le maintien du niveau indemnitaire perçu antérieurement par les agents ([art. 6 du décret n° 2014-513](#)), cela ne semble pas s'imposer dans la fonction publique territoriale.

Le CIA (Complément Indemnitaire annuel)

Il tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés au moment de l'évaluation. Un montant plafond doit obligatoirement être fixé même si son versement est **facultatif**.

Par une note du 24 mai 2018, la Préfecture de la Mayenne apporte les précisions suivantes : " Dans la mesure où vous délibérez actuellement pour instituer le RIFSEEP, il vous appartient de prévoir pour chaque groupe de fonctions un montant plafond d'IFSE, ainsi qu'un montant plafond pour le CIA. Si vous avez déjà délibéré sur le sujet, mais que votre délibération ne précise pas les deux parts composant le RIFSEEP (IFSE et CIA) ainsi que les critères d'attribution prévus par la loi, il convient de les compléter sur ce point. "

L'obligation de mettre en place le CIA a également été rappelée par la [Question Prioritaire de Constitutionnalité \(QPC\) du 13 juillet 2018](#) : " lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'un régime indemnitaire tenant compte, pour une part, des conditions d'exercice des fonctions et, pour l'autre part, de l'engagement professionnel des agents, **les collectivités territoriales** qui décident de mettre en place un régime indemnitaire tenant compte de l'un seulement de ces éléments **sont tenues, en vertu des dispositions contestées, de prévoir également une part correspondant au second élément.** "

Le CIA sera attribué en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent. Une insuffisance professionnelle pourra donc justifier qu'il ne soit pas versé.

Les collectivités qui décident de mettre en place un tel régime indemnitaire sont libres de fixer les plafonds applicables à chacune des parts, sous la seule réserve que leur somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat. ([QPC n° 2018-727](#) et [art. 88 de la loi n° 84-53](#)).

Le CIA fait l'objet à l'Etat d'un versement annuel, en une ou deux fractions. Toutefois, en vertu du principe de libre administration, ce principe ne semble pas s'imposer aux collectivités locales qui pourraient prévoir une autre périodicité (ex. mensuelle).

Le CIA n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

Attribution

Critères d'attribution :

Les collectivités sont libres de déterminer les critères d'attribution des primes correspondant à chacune des 2 parts (Question Prioritaire de Constitutionnalité – [QPC n° 2018-727](#)).

La délibération peut définir des critères d'attribution très précis.

Voir ci-après pour des exemples de critères d'attribution de l'IFSE et du CIA.

Exemples de critères pour l'IFSE

Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

- Management d'Administration / collectivité
- Responsabilité d'encadrement
- Responsabilité de coordination / médiation
- Responsabilité de projet ou d'opération
- Animation d'activité auprès d'un public
- Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- Relation avec les élus et autres interlocuteurs
- Autre critère créé et adapté par la collectivité :

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

- Connaissances requises (de niveau élémentaire à expertise)
- Complexité, niveau de technicité exigé pour occuper le poste
- Niveau de qualification (diplôme exigé pour occuper le poste)
- Autonomie
- Diversité des tâches, des dossiers ou des projets ("monométier" ou "plurimétiers")
- Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
- Diversité des domaines de compétences
- Certification / habilitation
- Autre critère créé et adapté par la collectivité :

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- Exposition aux risques d'accident, de blessures
- Contact avec contacts difficiles
- Risque d'agression physique
- Risque d'agression verbale
- Itinérance / déplacements
- Variabilité des horaires
- Contraintes météorologiques
- Contrainte pose congés liée au poste
- Autre critère créé et adapté par la collectivité :

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

- Parcours professionnel de l'agent (et utile au poste) avant l'arrivée dans le poste
- Capacité à exploiter l'expérience acquise, montée en compétence (savoirs techniques...)
- Autre critère créé et adapté par la collectivité :

Exemples de critères pour le CIA

Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et à la réalisation des objectifs

- Ponctualité – Respect des horaires
- Suivi des activités :
 - Respect des échéances
 - Gestion des priorités
 - Gestion du temps
 - Utilisation des moyens mis à disposition du service de l'agent
 - Planification des activités
 - Anticipation
- Esprit d'initiative :
 - Sens critique sur son activité, l'organisation, le fonctionnement
 - Force de proposition, de solution
 - Curiosité, envie d'apprendre
 - Autonomie : dépendance par rapport aux collègues, par rapport au supérieur hiérarchique
 - Implication personnelle dans la mission
 - Aptitude à capter les informations, les événements et à les exploiter ou les faire partager
- Esprit d'équipe et disponibilité :
 - Solidarité, entraide
 - Disponibilité par rapport au temps ou par rapport aux autres
 - Sens de la collaboration, de la conciliation
 - Sens de l'effort, bonne volonté
- Présentation et attitude convenables :
 - Respect des collègues, de la hiérarchie, des usagers
 - Décence de la tenue
 - Comportement sur le temps de travail
- Réalisation des objectifs

Critères liés aux compétences professionnelles et techniques :

- Respect des directives, procédures et règlements intérieurs :
 - Procédure interne à chaque service
 - Respect des consignes de sécurité, d'hygiène et autres (fermetures des lumières, fenêtres, ordinateurs...)
 - Port de vêtements de travail
 - Consommation des moyens alloués
- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service :
 - Adaptabilité à de nouvelles méthodes de travail, à une nouvelle organisation de service (horaires...) ou développement de nouveaux services aux usagers
 - Capacité à comprendre les changements, les intégrer dans ses activités habituelles
 - Réactivité ou passivité par rapport aux situations nouvelles
- Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier :
 - Polyvalence de l'agent : sur quels types de domaine ?
 - Spécialisation de l'agent : sur quel type d'activité, niveau de technicité des dossiers traités
 - Capacité à faire face aux difficultés du métier
 - Maîtrise des outils de travail (informatique, machines, produits...)
 - Analyse et synthèse
 - Qualités d'expression (orale et écrite)
 - Qualités pédagogiques
 - Sens du service et du conseil
 - Maîtrise des situations difficiles

- Qualité du travail :
 - Rigueur dans l'exécution des tâches et le respect des échéances
 - Fiabilité des informations fournies
 - Autocontrôle de son travail pour limiter les erreurs, les oublis
 - Rigueur dans le rangement, l'archivage (y compris électronique)
 - Soins apportés à son outil de travail : matériel, véhicules, locaux
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences :
 - Aptitude à apprendre et à progresser
 - Capacité à transmettre ses savoirs et à entraîner l'adhésion

Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie :

- Sens de la communication
 - Facilité et simplicité d'expression
 - Capacité à rendre compte
 - Courtoisie, attitude avenante, diplomatie
 - Agressivité, servilité, convivialité
 - Patience, écoute et compréhension
 - Réserve et discrétion professionnelle
 - Tenue des engagements
 - Donner suite aux questions des usagers, traiter leurs demandes, les rappeler
 - Donner suite aux demandes du supérieur hiérarchique, fiabilité dans la bonne exécution des consignes
- Source ANCDG*

Bénéficiaires :

Fonctionnaires stagiaires, titulaires, contractuels de droit public si la délibération le prévoit. En revanche, les agents de droit privé (contrat aidé, contrat d'apprentissage...) en sont exclus.

Temps de travail :

Le montant de l'IFSE sera proratisé pour les temps non complets, les temps partiels, dans les mêmes conditions que le traitement. La collectivité peut choisir de proratiser ou non le CIA.

Périodicité de versement :

Le conseil municipal / d'administration définira la périodicité du versement de l'IFSE et du CIA dans la délibération instituant le RIFSEEP.

Modalités de réévaluation des montants :

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

1. en cas de changement de fonction vers un poste relevant d'un même groupe de fonction
2. au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
3. en cas de changement de grade à la suite d'une promotion

Il résulte de ce 2° que le réexamen doit intervenir *a minima* tous les quatre ans, sous réserve pour l'agent de remplir trois conditions :

1. l'agent doit avoir été employé de manière continue durant la période considérée de 4 ans
2. l'agent ne doit pas avoir connu de changement de fonctions sur cette période de 4 ans
3. l'agent doit avoir acquis de l'expérience durant cette période de 4 ans (à la lumière des différents comptes-rendus d'entretien professionnel)

La CAA de Douai a pu récemment juger que « si l'article 3 du même décret prévoit un réexamen au moins tous les quatre ans, il n'interdit pas que ce réexamen soit plus rapproché. » (9 mars 2023, n°22DA00651). Toutefois, il convient de souligner que le réexamen de l'IFSE ne se traduit pas nécessairement par une modification de son montant (CE, 25 nov. 2019, n° 406077 ; CAA de Nancy, 31 déc. 2021, n°19NC02526 ; CAA de Bordeaux, 23 mai 2023, n° 21BX03094).
[\(art. 3 du décret n° 2014-513\)](#)

Cumul avec d'autres primes

La circulaire du 5 décembre 2014 précise, de manière non exhaustive, les primes et indemnités de même nature **non cumulables** :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- La prime de rendement
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité de régisseur

Le RIFSEEP **est cumulable**, par nature, avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. : heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit ou jours fériés) :

Sont ainsi visées ([arrêté du 27 août 2015](#))

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- la prime encadrement éducatif de nuit
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
- l'indemnité pour travail dominical régulier
- la NBI
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex. : frais de déplacement)
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex. : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc...)
- La prime de responsabilité attribuée à certains emplois administratifs de direction ([décret n°88-631](#))

Procédure de mise en place

1. Etat des lieux pour une remise à plat du régime indemnitaire existant
2. Elaboration du nouveau régime indemnitaire à l'aide de l'organigramme et des fiches de poste
 - ⇒ Elaboration de critères
 - ⇒ Détermination du nombre de groupes par cadre d'emplois soit par comparaison, soit par cotation
3. Avis préalable du Comité social territorial
4. Délibération
5. Arrêté individuel par agent

RIFSEEP et absence

Peut-on maintenir le régime indemnitaire en cas d'absence ?

Oui et non, tout dépend du type de congé.

Type de congé	Maintien du traitement	Maintien du régime indemnitaire
Maladie ordinaire	3 mois à plein traitement 9 mois à demi traitement	L'autorité territoriale prévoit dans la délibération qui instaure le régime indemnitaire : . soit au maximum le maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement (100% pour les 3 premiers mois, 50% pour les 9 mois suivants) . soit toute autre modalité moins élevée.
Congé longue maladie	1 an à plein traitement 2 ans à demi traitement	En application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat (art L714-4 du CGFP), l'autorité territoriale ne peut attribuer un régime indemnitaire plus favorable. Or, l'Etat ne maintient pas le régime indemnitaire quand un agent est positionné en congé longue maladie ou longue durée. Les collectivités ne sont pas fondées à verser le régime indemnitaire dans ces deux cas (art 1 ^{er} du décret n° 2010-997 du 26/8/2010, CE du 22 novembre 2021, n°448779).
Congé longue durée	3 ans à plein traitement 2 ans à demi traitement	
Congé grave maladie	1 an à plein traitement 2 ans à demi traitement	En ce qui concerne le congé grave maladie, aucun texte ne précise le maintien ou non du régime indemnitaire pendant cette période. On suppose qu'un parallélisme s'effectue avec le congé longue maladie et qu'il est donc impossible de maintenir le régime indemnitaire pendant ce congé.
Accident de travail et de maladie professionnelle	100 %	L'autorité territoriale peut prévoir dans la délibération instaurant le régime indemnitaire le maintien du régime indemnitaire à 100% comme le traitement (ou autre modalité à préciser dans la délibération)
Congés liés aux responsabilités parentales	100 %	Le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés liés aux responsabilités parentales mentionnés au chapitre Ier du titre III du livre V du CGFP. La mention du maintien du versement du régime indemnitaire pendant ces congés n'est pas obligatoire dans la délibération. Le maintien se fait de droit.
Temps partiel pour raison thérapeutique	/	Le régime indemnitaire pour les agents en temps partiel pour raison thérapeutique est maintenu au prorata de la durée effective de service (Question écrite Assemblée nationale n° 14553 du 15 janvier 2019).

Montants annuels

Il s'agit de montants plafonds annuels.

Il est à noter que les montants indiqués sont diminués lorsque l'agent bénéficie d'un logement (consulter les arrêtés référencés dans les tableaux pour chaque cadre d'emplois)

A NOTER : pour certains cadres d'emplois, les montants sont applicables mais à titre provisoire. Il faudra veiller à mettre à jour la délibération en remplaçant les arrêtés provisoires par les arrêtés fixant les montants pour les corps de correspondance de la fonction publique d'Etat d'origine.

FILIERE ADMINISTRATIVE

Groupe	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total	Arrêté fixant les montants pour les corps de correspondance de la fonction publique d'Etat	Entrée en vigueur
Administrateurs					
groupe 1	63 000 €	15 750 €	78 750 €	arrêté du 23 novembre 2022	1 ^{er} janvier 2023
groupe 2	57 200 €	14 300 €	71 500 €		
groupe 3	51 200 €	12 800 €	64 000 €		
groupe 4	45 400 €	11 350€	56 750 €		
Attachés, secrétaires de mairie					
groupe 1	36 210 €	6 390 €	42 600 €	arrêté du 3 juin 2015	1 ^{er} janvier 2016
groupe 2	32 130 €	5 670 €	37 800 €		
groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €		
groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €		
Rédacteurs					
groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €	arrêté du 19 mars 2015	1 ^{er} janvier 2016
groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €		
groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €		
Adjoints administratifs					
groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	arrêté du 20 mai 2014	1 ^{er} janvier 2016
groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €		

FILIERE ANIMATION

Groupe	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total	Arrêté fixant les montants pour les corps de correspondance de la fonction publique d'Etat	Entrée en vigueur
Animateurs					
groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €	arrêté du 19 mars 2015	1 ^{er} janvier 2016
groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €		
groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €		
Adjoints d'animation					
groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	arrêté du 20 mai 2014	1 ^{er} janvier 2016
groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €		

FILIERE CULTURELLE - ARTISTIQUE

Groupe	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total	Arrêté fixant les montants pour les corps de correspondance de la fonction publique d'Etat	Entrée en vigueur
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique					
groupe 1	36 210 €	6 390 €	42 600 €	arrêté du 3 juin 2015 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « personnels de direction d'établissements d'enseignement ou de formation »</i>	1 ^{er} mars 2020
groupe 2	32 130 €	5 670 €	37 800 €		
groupe 3	25 500 €	4 500 €	30 000 €		
groupe 4	20 400 €	3 600 €	24 000 €		
Professeurs d'enseignement artistique					
exclus du dispositif à ce jour					
Assistants d'enseignement artistique					
exclus du dispositif à ce jour					

FILIERE CULTURELLE - PATRIMOINE

Groupe	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total	Arrêté fixant les montants pour les corps de correspondance de la fonction publique d'Etat	Entrée en vigueur
Conservateurs du patrimoine					
groupe 1	46 920 €	8 280 €	55 200 €	arrêté du 7 décembre 2017	1 ^{er} janvier 2017
groupe 2	40 290 €	7 110 €	47 400 €		
groupe 3	34 450 €	6 080 €	40 530 €		
groupe 4	31 450 €	5 550 €	37 000 €		
Conservateurs des bibliothèques					
groupe 1	34 000 €	6 000 €	40 000 €	arrêté du 14 mai 2018	27 mai 2018
groupe 2	31 450 €	5 550 €	37 000 €		
groupe 3	29 750 €	5 250 €	35 000 €		
Attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires					
groupe 1	29 750 €	5 250 €	35 000 €	arrêté du 14 mai 2018	27 mai 2018
groupe 2	27 200 €	4 800 €	32 000 €		
Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques					
groupe 1	16 720 €	2 280 €	19 000 €	arrêté du 14 mai 2018	27 mai 2018
groupe 2	14 960 €	2 040 €	17 000 €		
Adjoints du patrimoine					
groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	arrêté du 30 décembre 2016	1 ^{er} janvier 2017
groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €		

FILIERE POLICE

Groupe	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total	Arrêté fixant les montants pour les corps de correspondance de la fonction publique d'Etat	Entrée en vigueur
exclus du dispositif					

FILIERE SOCIALE – MEDICO-SOCIALE

Groupe	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total	Arrêté fixant les montants pour les corps de correspondance de la fonction publique d'Etat	Entrée en vigueur
Médecins					
groupe 1	43 180 €	7 620 €	50 800 €	arrêté du 13 juillet 2018	1 ^{er} juillet 2017 (rétroactif)
groupe 2	38 250 €	6 750 €	45 000 €		
groupe 3	29 495 €	5 205 €	34 700 €		
Psychologues					
groupe 1	25 500 €	4 500 €	30 000 €	arrêté du 8 mars 2022	1 ^{er} janvier 2022
groupe 2	20 400 €	3 600 €	24 000 €		
Sages-femmes					
groupe 1	25 500 €	4 500 €	30 000 €	arrêté du 23 décembre 2019 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense »</i>	1 ^{er} mars 2020
groupe 2	20 400 €	3 600 €	24 000 €		
Cadres de santé paramédicaux					
groupe 1	25 500 €	4 500 €	30 000 €	arrêté du 23 décembre 2019 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense »</i>	1 ^{er} mars 2020
groupe 2	20 400 €	3 600 €	24 000 €		
Puéricultrices cadres de santé					
groupe 1	25 500 €	4 500 €	30 000 €	arrêté du 23 décembre 2019 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense »</i>	1 ^{er} mars 2020
groupe 2	20 400 €	3 600 €	24 000 €		
Puéricultrices					
groupe 1	19 480 €	3 440 €	22 920 €	arrêté du 23 décembre 2019 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « infirmiers civils de soins généraux et spécialisés du ministère de la défense »</i>	1 ^{er} mars 2020
groupe 2	15 300 €	2 700 €	18 000 €		
Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux					
groupe 1	25 500 €	4 500 €	30 000 €	arrêté du 23 décembre 2019 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense »</i>	1 ^{er} mars 2020
groupe 2	20 400 €	3 600 €	24 000 €		
Infirmiers en soins généraux					
groupe 1	19 480 €	3 440 €	22 920 €	arrêté du 23 décembre 2019 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « infirmiers civils de soins généraux et spécialisés du ministère de la défense »</i>	1 ^{er} mars 2020
groupe 2	15 300 €	2 700 €	18 000 €		

Groupe	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total	Arrêté fixant les montants pour les corps de correspondance de la fonction publique d'Etat	Entrée en vigueur
Infirmiers					
groupe 1	9 000 €	1 230 €	10 230 €	arrêté du 31 mai 2016 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « infirmiers civils de soins généraux et spécialisés du ministère de la défense »</i>	1 ^{er} mars 2020
groupe 2	8 010 €	1 090 €	9 100 €		
Aides-soignants					
groupe 1	9 000 €	1 230 €	10 230 €	arrêté du 31 mai 2016 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « aides-soignants civils du ministère de la défense »</i>	1 ^{er} janvier 2022
groupe 2	8 010 €	1 090 €	9 100 €		
Auxiliaires de puériculture					
groupe 1	9 000 €	1 230 €	10 230 €	arrêté du 31 mai 2016 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « aides-soignants civils du ministère de la défense »</i>	1 ^{er} janvier 2022
groupe 2	8 010 €	1 090 €	9 100 €		
Auxiliaires de soins					
groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	arrêté du 20 mai 2014 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « aides-soignants exerçant des fonctions d'aide-médico-psychologique et agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense »</i>	1 ^{er} mars 2020
groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €		

FILIERE SOCIALE – MEDICO-TECHNIQUE

Groupe	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total	Arrêté fixant les montants pour les corps de correspondance de la fonction publique d'Etat	Entrée en vigueur
Biologistes, pharmaciens, vétérinaires					
groupe 1	49 980 €	8 820 €	58 800 €	arrêté du 8 avril 2019	1 ^{er} janvier 2019
groupe 2	46 920 €	8 280 €	55 200 €		
groupe 3	42 330 €	7 470 €	49 800 €		
Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux					
groupe 1	25 500 €	4 500 €	30 000 €	arrêté du 23 décembre 2019 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense »</i>	1 ^{er} mars 2020
groupe 2	20 400 €	3 600 €	24 000 €		
Techniciens paramédicaux					
groupe 1	9 000 €	1 230 €	10 230 €	arrêté du 31 mai 2016 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « techniciens paramédicaux civils du ministère de la défense »</i>	1 ^{er} mars 2020
groupe 2	8 010 €	1 090 €	9 100 €		

FILIERE SOCIALE – SOCIAL

Groupe	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total	Arrêté fixant les montants pour les corps de correspondance de la fonction publique d'Etat	Entrée en vigueur
Conseillers socio-éducatifs					
groupe 1	25 500 €	4 500 €	30 000 €	arrêté du 23 décembre 2019	1 ^{er} janvier 2020
groupe 2	20 400 €	3 600 €	24 000 €		
Assistants socio-éducatifs					
groupe 1	19 480 €	3 440 €	22 920 €	arrêté du 23 décembre 2019	1 ^{er} janvier 2020
groupe 2	15 300 €	2 700 €	18 000 €		
Educateurs de jeunes enfants					
groupe 1	14 000 €	1 680 €	15 680 €	arrêté du 17 décembre 2018 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles »</i>	1 ^{er} mars 2020
groupe 2	13 500 €	1 620 €	15 120 €		
groupe 3	13 000 €	1 560 €	14 560 €		

Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux					
groupe 1	9 000 €	1 230 €	10 230 €	arrêté du 31 mai 2016 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « moniteurs-éducateurs des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles »</i>	1 ^{er} mars 2020
groupe 2	8 010 €	1 090 €	9 100 €		
Agents sociaux					
groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	arrêté du 20 mai 2014	1 ^{er} janvier 2016
groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €		
ATSEM					
groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	arrêté du 20 mai 2014	1 ^{er} janvier 2016
groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €		

FILIERE SPORTIVE

Groupe	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total	Arrêté fixant les montants pour les corps de correspondance de la fonction publique d'Etat	Entrée en vigueur
Conseillers des APS					
groupe 1	28 800 €	5 082 €	33 882 €	arrêté du 5 octobre 2023	1 ^{er} janvier 2023
groupe 2	23 000 €	4 058 €	27 058 €		
Educateurs des APS					
groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €	arrêté du 19 mars 2015	1 ^{er} janvier 2016
groupe 2	16 015 €	2 185 €	18 200 €		
groupe 3	14 650 €	1 995 €	16 645 €		
Opérateurs des APS					
groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	arrêté du 20 mai 2014	1 ^{er} janvier 2016
groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €		

FILIERE TECHNIQUE

Groupe	Plafond IFSE	Plafond CIA	Total	Arrêté fixant les montants pour les corps de correspondance de la fonction publique d'Etat	Entrée en vigueur
Ingénieurs en chef					
groupe 1	57 120 €	10 080 €	67 200 €	arrêté du 14 février 2019	1 ^{er} janvier 2019
groupe 2	49 980 €	8 820 €	58 800 €		
groupe 3	46 920 €	8 280 €	55 200 €		
groupe 4	42 330 €	7 470 €	45 858 €		
Ingénieurs					
groupe 1	46 920 €	8 280 €	54 570 €	arrêté du 5 novembre 2021	1 ^{er} janvier 2021
groupe 2	40 290 €	7 110 €	47 400 €		
groupe 3	36 000 €	6 350 €	42 350 €		
groupe 4	31 450 €	5 550 €	37 000 €		
Techniciens					
groupe 1	19 660 €	2 680 €	22 340 €	arrêté du 5 novembre 2021	1 ^{er} janvier 2021
groupe 2	18 580 €	2 535 €	21 115 €		
groupe 3	17 500 €	2 385 €	19 885 €		
Agents de maîtrise					
groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	arrêté 28 avril 2015	1 ^{er} janvier 2017
groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €		
Adjointes techniques					
groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	arrêté 28 avril 2015	1 ^{er} janvier 2017
groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €		
Adjointes techniques des établissements d'enseignement					
groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €	arrêté du 2 novembre 2016 <i>texte provisoire en attendant la parution du texte pour « adjointes techniques des établissements d'enseignement »</i>	1 ^{er} mars 2020
groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €		

Documents téléchargeables sur le site Internet

Espace documentaire / 09-Rémunération / F- Régime indemnitaire et primes / RIFSEEP

09-F-MOD7
Modèle de
délibération



09-F-MOD8
Modèle d'arrêté
IFSE



09-F-MOD9
Modèle d'arrêté
CIA



09-F-DOC1
Liste des arrêtés

