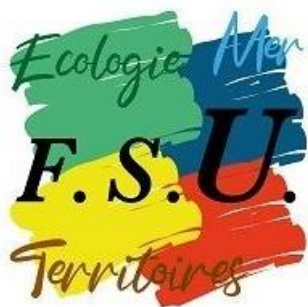




MES MEMOS

avec la FSU Écologie

novembre 2025

FAQ Le Complément indemnitaire annuel

Le Complément indemnitaire annuel est une prime facultative du Rifseep¹, pouvant être versée aux agents titulaires ou stagiaires, en complément de l'IFSE perçue mensuellement.



Notre **Foire aux questions** ci-dessous pour y voir plus clair.

Suis-je éligible au CIA ?

La note annuelle ministérielle de gestion concernant le CIA reprecise l'éligibilité.

[Note de gestion du 4 septembre 2025 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agent-es du pôle ministériel de l'Écologie.](#)

Attention, chaque établissement public (EP) a sa propre note de gestion. Cependant, la note ministérielle est envoyée à toutes les directions des EP qui doivent respecter les plafonds réglementaires des corps rappelés dans celle-ci.

Extrait des conditions d'éligibilité :

	Périodes à prendre en compte	Périodes à ne pas prendre en compte
	Périodes en N-1 pendant lesquelles :	Périodes en N-1 pendant lesquelles :
Situation de l'agent	- Le fonctionnaire relève d'un corps ayant adhéré au RIFSEEP ; - Le contractuel est en stage préalable à la titularisation en application de l'article L352-4 du code général de la fonction publique (et percevant sur cette période de l'IFSE)	- Le fonctionnaire relève d'un corps n'ayant pas adhéré au RIFSEEP ; - Le fonctionnaire est en scolarité ou dans un cursus post-scolarité (par ex : doctorat) ; - L'agent est contractuel à durée déterminée ou indéterminée, hors stage préalable à la titularisation - L'agent est ouvrier des parcs et ateliers (OPA) et des bases aériennes
Position administrative	- L'agent est en activité, y compris en délégation de gestion (agents MASA notamment) - L'agent est en position d'activité (PNA) entrante - L'agent est mis à disposition (MAD) sortante - L'agent est en détachement entrant	- L'agent est en détachement sortant (autre ministère, administration ou structure) - L'agent est en MAD entrante - L'agent est en disponibilité - L'agent est en congé parental - L'agent fait l'objet de conventions organisant des délégations de gestion spécifiques (payés par le pôle ministériel mais hors crédits du programme 217)
Temps de présence sur l'année	L'agent est présent au sein des effectifs sur tout ou partie de l'année N-1	- L'agent ne fait plus partie des effectifs ministériels sur l'ensemble de l'année : à partir du départ à la retraite - L'agent est hors crédits du programme 217 (ex : détachement sortant, disponibilité, démission de la fonction publique etc.). - L'agent est chez un opérateur sous tutelle du pôle ministériel
Situations de congés	- L'agent est en congé maladie : congés de maladie ordinaire (CMO), congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD), congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS). - L'agent est en congé maternité/paternité/adoption.	L'agent est en congé formation professionnelle

En 2025, j'ai touché le CIA 2024. Est-ce une erreur ?

Pas du tout ! C'est conforme ! Le CIA est une prime sur « l'engagement professionnel et la manière de servir » de l'année passée (en lien avec le bilan de votre entretien professionnel). Il y a donc un décalage d'un an.

Dans quelles conditions se passe la notification de mon CIA ?

L'employeur a obligation de notifier le CIA, même lorsque celui-ci est à zéro. Vérifiez vos spams et autre dossier d'archivage ! Outlook joue de nombreux tours aux agent-es des établissements publics notamment.

La notification peut aussi vous être transmise par courrier postal, ou remise en main propre. Dans tous les cas, vous devez la signer et dater. La date à laquelle elle aura été notifiée marquera le début des délais de recours.

Je suis désormais retraité·e. Ai-je droit au CIA sur la période précédant mon départ ?

Après votre départ officiel, votre employeur doit vous verser le CIA correspondant à la période précédente de travail pour laquelle vous n'aviez pas encore perçu ce complément.

Par exemple : Catherine est partie à la retraite en juillet 2025. Elle a perçu le CIA au titre de l'année 2024 et percevra, en 2026, le CIA au titre du premier semestre 2025.

J'ai effectué une mobilité en dehors du ministère. Comment ça se passe avec le CIA ?

Le ministère doit verser le CIA correspondant à votre année d'emploi dans son service.

J'ai touché un montant de CIA important en 2025. J'aimerais bien qu'il soit reconduit en 2026 !

Nous l'espérons pour vous ! Mais le CIA n'est pas reconductible automatiquement. Son montant varie entre 0 et 100% du montant maximal (plafond) de votre groupe de fonction (Rifseep) dans votre service ou établissement public. Votre CIA est modulé selon l'un des cinq niveaux (insuffisant, à développer, satisfaisant, très satisfaisant, excellent) retenu selon l'engagement professionnel et la manière de servir.

Il peut aussi être proratisé dans le cas de certains congés (longue maladie et longue durée) et selon la quotité de temps partiel (lorsqu'elle est strictement inférieure à 80%).

Où puis-je trouver les barèmes du CIA me concernant ?

Les barèmes sont figurés dans la [note de gestion ministérielle 2025](#), pages 74 et 75, pour l'Administration centrale et les services déconcentrés.

Dans un établissement public, il est nécessaire de se référer à la note spécifique.

Je suis contractuel·le sous quasi-statut. Ai-je droit au CIA ?

Les personnels sous contrat n'ont pas droit au CIA.

En revanche, certains personnels dits sous « quasi-statuts (QS) » peuvent prétendre à une prime, dont le fonctionnement est proche mais dont les valeurs diffèrent.

Par exemple : pour le QS Environnement dans les établissements de l'Office français de la biodiversité (OFB), les parcs nationaux, le Conservatoire du littoral et l'établissement public du Marais poitevin, il existe la « part variable ».

En 2024, j'ai eu un surcroît de travail car je me suis impliquée dans de nouvelles missions transversales au service, tout en gardant le champ d'action de mon poste. Le montant du CIA que j'ai perçu me semble injuste au regard de mon engagement exceptionnel. Que puis-je faire ?

Vous avez deux mois pour réaliser un recours gracieux auprès de votre hiérarchie. Le Syndicat national de l'Environnement de la FSU Écologie, est doté d'une Commission d'action juridique. Au-delà de répondre aux questions des personnels, il peut accompagner ses adhérent·es pour les démarches de cet ordre.

Il y a des écarts importants entre les lpef et les autres (de l'ordre de 4000 euros) et des baisses pour certain·es dans mon équipe. Pourquoi ?

Réglementairement, c'est normal. Les plafonds et barèmes de CIA varient selon les corps (et certaines fonctions comme l'inspection générale). Les écarts peuvent être importants car les écarts de plafonds le sont aussi. Par exemple, le barème A1 du CIA (à partir de 6 001 € en niveau Excellent et jusqu'à 10 080 € en groupe 1) est appliqué aux A + [dont lpef et IGEDD (décret 2022-335)].

Autre exemple : les attaché·es (cadres A) sont sur le barème inférieur A2 avec un plafond à 7 110€ au maximum des groupes.

De plus, une enveloppe budgétaire pour le CIA est allouée par service (ou par établissement) sur la base du périmètre des agent·es présent·es dans le service et selon des montants moyens de calcul (établis par barème, donc par corps et/ou grade). Une certaine fongibilité à hauteur de +/- 10 % de l'enveloppe totale est possible, mais il est impossible que tous les agent·es d'un même service ou d'un même EP perçoivent un CIA de niveau Excellent car l'enveloppe ne suffirait pas. Aussi, il peut s'observer un phénomène mécanique de vases communicants entre niveaux de modulation (insuffisant à excellent) ne reflétant pas l'engagement et la manière de servir réels de l'ensemble des agent·es.

Que pense la FSU Écologie du CIA ?

La FSU Écologie conteste ce type de prime.

C'est un complément de rémunération qui peut être intéressant ponctuellement. Il compenserait indirectement et partiellement, la non revalorisation du point d'indice (et donc des salaires) au regard de l'inflation de ces 20 dernières années.

Pour autant, cela reste une prime facultative, ponctuelle et qui, n'étant pas intégrée au salaire, ne comptera pas pour la retraite. Par contre, elle peut faire basculer de tranche d'impôt sur le revenu pour l'année en cours celles et ceux qui la perçoivent.

La FSU Écologie combat le principe des rémunérations individualisées, qui affectent la solidarité au sein des équipes et instaurent la compétition au lieu d'une juste et égale rémunération par métier.

Elle combat les éléments de rémunération indemnitaires qui ne participent pas à la cotisation retraite. Ce principe donne un trop grand et injuste moyen de pression sur le travail de chacun-e, en poussant à travailler toujours plus (dossiers supplémentaires) tout en ne reconnaissant pas suffisamment le travail courant et d'intérêt général indispensable, pourtant bien accompli.

Par ailleurs, l'engagement exceptionnel ne devrait-il pas être rémunéré selon des grilles identiques, quel que soit le corps et le groupe de fonction, le salaire et les primes (IFSE) intégrant déjà l'échelle de responsabilité technique ou hiérarchique ?

¹ Les textes de référence pour le CIA

[L. 714-1 et 2 du Code général de la Fonction publique.](#)

[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 (Rifseep) dans la fonction publique de l'État.

[Circulaire relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire](#) tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Note interne à chaque établissement public et [note de gestion ministérielle.](#)