



Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Seine-et-Marne

RIFSEEP

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Date de mise à jour : **Avril 2023**

Sommaire

Références

Introduction

1. Présentation du RIFSEEP
2. IFSE (indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise)
3. CIA (complément indemnitaire annuel)

Références

- Code général de la fonction publique, notamment les articles L. 714-1 et suivants.
- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des Agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire.
- 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.
- Circulaire NOR RDFS1427139 C 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.
- Circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale.
- FAQ de la DGCL du 3 octobre 2019 - Mise en œuvre dans les collectivités territoriales du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Introduction

Le RIFSEEP a été institué en 2014 dans la fonction publique d'Etat afin de supprimer les multiples primes et indemnités existantes pour devenir la principale prime des agents publics. Ainsi, ce dispositif constitue désormais le régime indemnitaire de base des agents. En vertu de l'article L. 712-1 du Code général de la fonction publique, le régime indemnitaire est l'une des composantes de la rémunération des agents publics. Toutefois, sa mise en œuvre dans la fonction publique territoriale s'est échelonnée dans le temps.

La présente étude a pour objet de présenter le dispositif du RIFSEEP pour analyser son application progressive dans la fonction publique territoriale.

1. Présentation du RIFSEEP

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré dans la fonction publique d'État un nouveau régime indemnitaire applicable à l'ensemble des fonctionnaires de l'État, le RIFSEEP.

Le RIFSEEP conduit à **créer un régime indemnitaire commun à chaque cadre d'emplois et filière** (sauf exceptions) et répond à une volonté d'harmonisation et de simplification de l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et plus transparente. En outre, en plaçant les fonctions exercées par les agents au cœur de ce nouveau dispositif, le RIFSEEP tend à la valorisation des fonctions exercées par les agents, ainsi qu'à la reconnaissance des parcours professionnels et des acquis de l'expérience.

Ce régime indemnitaire est un dispositif qui concerne l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, quelles que soient leur catégorie hiérarchique et leur filière sauf exceptions prévues par arrêté ministériel **et sauf filières non soumises à un corps de référence (police municipale, sapeurs-pompiers professionnels, garde-champêtre, assistants et professeurs territoriaux d'enseignement artistique).**

Suppression progressive de la pluralité de primes et indemnités – L'objectif du RIFSEEP est de se substituer à la multitude de primes et indemnités qui étaient applicables aux agents publics. A ce titre, la prime de performance et de résultats (**PFR**) mise en place pour les agents de la catégorie A **est abrogée** depuis le 31 décembre 2015 ainsi que l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (**IFRSTS**).

De la même façon, le décret n° 2017-829 du 5 mai 2017 portant création d'une indemnité temporaire de sujétion des services d'accueil **abroge, en son article 4, l'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP).**

1.1. La transposition du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale

1.1.1. Les principes directeurs

Ce nouveau régime indemnitaire est transposable à la fonction publique territoriale sous réserve de respecter certains préalables.

- 1. En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, celles-ci demeurent libres d'instituer ou non un régime indemnitaire.** Néanmoins, si elles décident d'attribuer un régime indemnitaire à leurs agents, il convient d'instaurer le RIFSEEP par délibération.
- 2. La collectivité est tenue de respecter le principe de parité (article L. 714-4 du Code général de la fonction publique et article 1^{er} du décret n° 91-875)** - Chaque collectivité territoriale, chaque établissement public, fixe le régime indemnitaire dans la limite de celui dont bénéficient les différents services de l'État. Il s'agit du principe de parité entre fonction publique d'État et fonction publique territoriale. Compte tenu de ce principe, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale, et son tableau annexé instituant les équivalences entre les cadres d'emplois territoriaux et les corps de l'État, rendent possible la transposition du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale, au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels des corps de l'État correspondants.

ATTENTION - Recommandation est faite de délibérer au fur et à mesure de la publication des arrêtés d'adhésion et non d'attendre le passage au RIFSEEP de tous les corps de référence de l'État compte tenu de l'étalement du calendrier d'adhésion.

- 3. Seule l'assemblée délibérante est compétente pour instituer par délibération le régime indemnitaire (article 2 du décret n° 91-875)** - L'organe délibérant de la collectivité a la charge de fixer le régime indemnitaire :
 - en définissant les bénéficiaires ;
 - en déterminant les conditions et critères d'attribution ;
 - en prévoyant les montants dans la limite de ceux fixés pour l'Etat ;
 - en fixant les conditions de modulation et les critères de modulation individuelle, lorsque le versement de la prime ou indemnité est lié à l'exercice effectif des fonctions (article 2 du décret 91.875 du 06/09/1991).
- 4. L'autorité territoriale détermine, par arrêté notifié à l'agent, le taux ou le montant individuel du régime indemnitaire,** au vu des critères et des conditions fixés dans la délibération instaurant le RIFSEEP.

1.1.2. La méthodologie de transposition

Le RIFSEEP, institué par le décret de 2014 dans la fonction publique d'Etat, sert donc de référence pour la mise en place du régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale.

Pour ce faire, **les annexes 1 et 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 établissent les équivalences entre la fonction publique de l'Etat et les différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.**

Conformément à ces équivalences, il convient ensuite de se référer aux arrêtés ministériels qui déterminent pour chaque corps de référence de la fonction publique d'Etat les montants plafonds du RIFSEEP pour transposer ce dispositif aux cadres d'emplois de la FPT.

1.1.3. Les composantes du RIFSEEP

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. **Cette indemnité repose**, d'une part, sur une formalisation précise de **critères professionnels liés aux fonctions** et d'autre part, **sur la prise en compte de l'expérience professionnelle** ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à **l'engagement professionnel et à la manière de servir.**

1.2. Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire est applicable aux :

- fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- agents contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

1.3. Les agents exclus

Sont exclus les agents recrutés :

- pour un acte déterminé (les vacataires) ;
- sur la base d'un contrat aidé (CAE, Emploi d'avenir) ;
- sur la base d'un contrat d'apprentissage et plus généralement les contractuels de droit privé ;
- les assistants maternels et les assistants familiaux.

D'une façon générale, l'exclusion dans la délibération d'une catégorie d'agents pouvant prétendre à une prime doit être justifiée.

En outre, certains cadres d'emplois demeurent exclus du dispositif :

- ceux de la filière de la police municipale,

- ceux de la filière des sapeurs-pompiers professionnels,
- les professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique.

1.4. Les cumuls avec d'autres indemnités

En vertu de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, l'IFSE et le CIA sont **exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir**, à l'exception de celles énumérées dans l'arrêté du 27.08.2015 pris en application de l'article précité.

Cet arrêté précise, pour la Fonction Publique d'État, les possibilités de cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités :

- Indemnité compensant un travail de nuit ;
- indemnité pour travail de dimanche ;
- indemnité pour travail des jours fériés ;
- indemnité d'astreinte ;
- indemnité d'intervention ;
- indemnité de permanence ;
- indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

La collectivité devra prendre soin et faire attention de ne pas prévoir une indemnisation double pour une même sujétion.

La circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 précise également que l'IFSE est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemples : les frais de déplacement, indemnité de mission, indemnité d'intérim, indemnité de stage...);
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : IGIPA, indemnité différentielle, indemnité compensatrice, indemnité de résidence, le complément de traitement indiciaire...);
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail et aux conditions de travail (ex : heures supplémentaires, astreinte, permanence, travail de nuit, indemnité télétravail ...).

A contrario, il n'est pas possible de cumuler le RIFSEEP avec :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ;
- la prime de rendement ;
- l'indemnité de fonctions et de résultats ;
- l'indemnité de régisseur ;
- l'indemnité d'administration et de technicité.

13^{ème} mois et prime de fin d'année - Concernant les cas particuliers des primes dites « de 13^{ème} mois » ou « de fin d'année » (article L. 714-11 du Code général de la fonction publique), il est prévu un maintien à titre collectif pour les dispositifs créés avant le 28 janvier 1984.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) - Elle constitue un élément du traitement des fonctionnaires

et non pas une prime ou une indemnité.

Dès lors, la solution rendue à propos de la PFR (TA rennes 1402450 du 03.11.2016) est transposable au RIFSEEP. Dans le cas d'espèce, le juge avait considéré qu'il était illégal d'intégrer la NBI dans la part fonctionnelle de la PFR au motif que cette indemnité était exclusive par nature de tout autre régime indemnitaire de même nature. Ainsi, par analogie, la NBI peut se cumuler avec le RIFSEEP.

CAS DE L'INDEMNITÉ DE REGISSEUR – Comme vu précédemment, l'indemnité de régisseur n'est pas cumulable avec le RIFSEEP.

Toutefois, la DGCL dans la publication de sa FAQ (Foire aux Questions) du 16 octobre 2017 est venue préciser dans son article 5 « *A titre d'exemple, l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes prévue à l'article R.1617-5-2 du Code général des collectivités territoriales fait partie des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière, qui correspond à une contrainte spécifique du fait même de la nature des fonctions occupées.*

Pour les cadres d'emplois bénéficiant du RIFSEEP, cette indemnité n'est pas cumulable avec ce nouveau régime indemnitaire. Néanmoins, le classement des postes dans des groupes de fonctions permet de reconnaître et de valoriser le niveau de responsabilité exercé dans la part IFSE ».

Face au positionnement très strict des trésoreries à ce sujet et au vu des difficultés rencontrées par les collectivités dans l'application de ce point de droit, le Centre de gestion invite donc les collectivités territoriales et leurs établissements à intégrer l'indemnité de régisseur dans l'IFSE.

PRIME DE RESPONSABILITES DES DGS - En vertu du décret n° 88-631 du 6 mai 1988, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent instituer une prime de responsabilité, calculée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé dans la limite d'un taux maximum de 15 %, pour les agents publics qui occupent certains emplois administratifs de direction notamment ceux de directeur général des services des régions, des départements ou des communes de plus de 2 000 habitants.

La question demeurait de savoir s'il était juridiquement possible de cumuler le RIFSEEP avec cette prime de responsabilité. Après de nombreuses incertitudes juridiques, le décret n° 2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité entérine désormais la possibilité de cumuler cette prime avec le régime indemnitaire.

1.5. Les cas de modulation du RIFSEEP

Aucune disposition législative ou réglementaire ne prévoit le sort du régime indemnitaire en cas d'absence pour congés de maladie dans la fonction publique territoriale. Dès lors, il revient à l'organe délibérant de se prononcer sur le maintien ou non des primes pendant les congés de maladie.

Néanmoins, ce choix doit s'opérer dans le respect du principe de parité. En effet, un décret est intervenu dans la fonction publique d'Etat pour autoriser le maintien des primes et indemnités lors de certains congés et périodes (article 1 du décret n° 2010-997 du 26 août 2010). Il s'applique aux dispositifs suivants :

- temps partiel pour raison thérapeutique ;
- congé pour invalidité temporaires imputable au service ;
- congé de maladie ordinaire ;
- congé annuel ;

- période de préparation au reclassement.

Congé de longue durée, de longue maladie ou de grave maladie - Ainsi, le Conseil d'Etat, a jugé par un arrêt du **22 novembre 2021** (CE N°448779) que le régime indemnitaire fixé par la délibération contestée se distinguait du régime applicable aux fonctionnaires de l'Etat en ce qu'il prévoyait le maintien de plein droit de l'IFSE instituée au profit des agents de cette collectivité en cas de congé de longue durée ou de longue maladie. Il en résulte un régime indemnitaire plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes et que par suite le principe de parité entre les agents a été méconnu.

En conséquence, la commune ne pouvait légalement prévoir le maintien de plein droit du versement de l'IFSE au profit de ses agents placés en congé de longue durée ou de longue maladie.

Afin de préserver la situation des agents placés en congés de longue maladie ou de longue durée, l'article 2 du décret du 26 août 2010 permet de conserver à l'agent en congé maladie ordinaire et placé rétroactivement dans un de ces deux congés, la totalité des primes d'ores et déjà versées en application des dispositions du présent décret.

EXEMPLE - Un agent qui bénéficie d'un congé pour maladie ordinaire pendant une période consécutive de 4 mois du 1^{er} janvier au 1^{er} mai et qui est placé à cette date en congé de longue maladie avec un effet rétroactif au 1^{er} février conserve les primes qui lui ont été versées jusqu'au 1^{er} mai.

S'agissant du mois d'avril, après 3 mois de congé de maladie ordinaire, ses primes sont réduites de moitié et il bénéficie de plus de l'intégralité de son traitement, au titre du congé de longue maladie. A compter du 1^{er} mai, cet agent se verra appliquer les dispositions relatives au congé de longue maladie, soit le maintien de l'intégralité du traitement la première année ainsi que le maintien des avantages familiaux et de la totalité des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais (article 37 du décret n° 86-442 du 14 mars 1986). (Cf. [Circulaire du 22 mars 2011 relative à l'application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.](#))

CITIS – Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 prévoit expressément le maintien des primes et indemnités en CITIS. Compte tenu des principes de libre administration des collectivités locales et de parité entre fonction publique d'Etat et fonction publique territoriale, les employeurs territoriaux ont la possibilité, par délibération, de maintenir le régime indemnitaire de leurs agents placés en CITIS (question écrite n°41389 AN du 26 avril 2022).

Congés liés aux responsabilités parentales – L'article L. 714-6 du Code général de la fonction publique apporte des précisions relatives aux agents placés en congé de maternité, paternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant en stipulant que durant ces périodes, ils continuent à bénéficier de leur régime indemnitaire, tout en tenant compte de leur engagement professionnel et le cas échéant, des résultats collectifs du service, (si l'autorité territoriale a délibéré sur cette éventualité).

Temps partiel thérapeutique - Il est rappelé qu'en application de l'article L. 823-4 du CGFP, le fonctionnaire qui est autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique, perçoit l'intégralité

de son traitement ainsi que le cas échéant, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et de la NBI (circulaire interministérielle du 15 mai 2018). La circulaire précitée indique que le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service.

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit désormais expressément le maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement pour les fonctionnaires de l'État. Ainsi, en application du principe de parité avec la fonction publique de l'État, les collectivités peuvent prévoir par délibération le maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel thérapeutique.

PPR - De la même façon, il est nécessaire que les collectivités prévoient dans leur délibération le cas des agents qui bénéficient au titre du décret 2019-172 du 5 mars 2019 d'une période de préparation au reclassement (PPR). En effet, ce nouveau dispositif permet aux fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions de bénéficier d'un accompagnement en vue de leur reclassement dans un nouvel emploi. Ainsi « *l'institution de la PPR permet à l'agent, maintenu en position d'activité malgré son inaptitude, de bénéficier de périodes de formation ou de toute autre mise en situation professionnelle. Il pourra ainsi réaliser des périodes de formation, d'observation et de mise en situation sur un ou plusieurs postes vacants ou inoccupés et bénéficier dans ce cadre d'un entretien professionnel* » (cf. note d'information de la DGCL n°19-005296-D du 30 juillet 2019).

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit le maintien des primes et indemnités dans les mêmes proportions que le traitement durant la période de préparation au reclassement prévue à l'article L. 826-2 du Code général de la fonction publique. Ce dernier article énonce à ce propos que le fonctionnaire en PPR conserve son traitement pendant une durée maximale de 1 an. Dès lors, il appartient à la collectivité de se prononcer dans la délibération relative au RIFSEEP sur le maintien ou non de l'IFSE en cas de PPR.

Sanction disciplinaire - Il est à noter qu'aucune disposition n'autorise une modulation individuelle du régime indemnitaire basée sur des motifs disciplinaires. Les sanctions disciplinaires étant exhaustivement énumérées à l'article L. 533-1 du Code général de la fonction publique, la suppression d'une indemnité ne peut donc pas, légalement, constituer une sanction (CAA de Paris 16PA02015, 6^{ème} chambre, du 27/06/2017).

Néanmoins, pour évaluer la valeur professionnelle de l'agent, et pour déterminer le montant du CIA, il peut notamment être tenu compte de comportements sanctionnés disciplinairement, parmi d'autres éléments.

CIA – La juridiction administrative a eu l'occasion de confirmer que le CIA ne pouvait pas faire l'objet d'une modulation sur le fondement d'un critère lié à l'assiduité et l'absentéisme des agents (CAA Versailles, 31 août 2020, n° 18VE04033).

1.6. Le maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur

Le décret n° 2014-513 prévoit à l'État (article 6) un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent lors du passage au RIFSEEP. Ce montant prend en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux

résultats. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE (clause de sauvegarde).

Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste est inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent peut diminuer.

Toutefois, la réponse ministérielle à la question écrite A.N 100346 du 27.12.2016 vient préciser que le principe de parité n'impose pas aux employeurs publics de respecter cette disposition du « *décret cadre* ». Il n'y a donc pas d'obligation pour l'employeur de conserver aux agents lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu auparavant au titre des fonctions exercées ou du grade détenu et, le cas échéant, des résultats.

1.7. Les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP

Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer les autres régimes indemnitaires :

Dès le 1^{er} juillet 2015 : pour les administrateurs territoriaux,

Au 1^{er} janvier 2016 pour les cadres d'emplois suivants :

Attachés territoriaux ;

- Secrétaires de mairie ;
- Conseillers territoriaux socio-éducatifs ;
- Rédacteurs territoriaux ;
- Éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives ;
- animateurs territoriaux ;
- Assistants territoriaux socio-éducatifs ;
- Adjoints administratifs territoriaux ;
- Agents sociaux territoriaux ;
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives ;
- Adjoints territoriaux d'animation.

Au 1^{er} janvier 2017 pour les cadres d'emplois suivants :

- Adjoints du patrimoine ;
- Agents de maîtrise territoriaux ;
- Adjoints techniques territoriaux.

En 2018, pour les cadres d'emplois suivants :

- Conservateurs du patrimoine ;
- Conservateurs de bibliothèques ;
- Attachés de conservation du patrimoine ;
- Bibliothécaires territoriaux ;
- Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ;
- Médecins territoriaux.

En 2019, pour les cadres d'emplois suivants :

- Ingénieurs en chef ;
- Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux ;
- Assistants sociaux-éducatifs ;
- Conseillers sociaux-éducatifs.

En 2021, pour le cadre d'emplois des ingénieurs et techniciens territoriaux.

En 2022, pour le cadre d'emplois des psychologues territoriaux.

Les cadres d'emplois disposant d'une équivalence provisoire depuis 2020 dans l'attente de parution des arrêtés pour la transposition dans la FPT :

- Filière technique : adjoints techniques des établissements d'enseignement ;
- Filière sanitaire et sociale : sage-femme, cadre de santé (puéricultrice, infirmier rééducateur, assistant médico technique), puéricultrice, infirmier, éducateur de jeunes enfants, moniteur-éducateur, techniciens paramédicaux, auxiliaire de puériculture, auxiliaire de soins ;
- Filière sportive : conseiller des activités physiques et sportives.

2. L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise repose :

- d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions (2.1) ;
- d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent (2.2).

2.1. La détermination de critères professionnels liés aux fonctions

Le montant de l'IFSE d'un agent est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice de ses fonctions.

Pour ce faire, chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti dans différents groupes de fonctions, hiérarchisés, au vu des critères professionnels précisés dans le tableau ci-dessous.

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

DEFINITION	DEFINITION	DEFINITION
Il s'agit de tenir compte 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.	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, exigées par le poste.	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.

ATTENTION – En application du principe de libre administration, les collectivités sont libres de définir leurs propres critères professionnels dans la délibération instaurant le RIFSEEP.

Ces critères doivent permettre de répartir les différents postes de la collectivité au sein de groupes de fonctions.

Les groupes de fonctions, quant à eux, doivent permettre de regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des fonctionnaires.

Les arrêtés ministériels précisent le nombre de groupes de fonctions à prévoir au plus pour chaque catégorie :

- 4 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie A ;
- 3 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie B ;
- 2 groupes de fonctions pour les grades relevant de la catégorie C.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus lourds ou les plus exigeants. Concrètement, la collectivité pourrait répartir les postes par groupes de fonctions en se référant à l'organigramme de la collectivité et à l'ensemble des fiches de poste.



Des montants maxima (plafonds) afférents à chaque groupe de fonctions et des montants maxima (plafonds) applicables aux agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service sont ensuite déterminés pour chaque groupe de fonctions.

Cependant, suivant le principe de parité, rien n'impose aux employeurs territoriaux de respecter les montants minimaux indiqués dans le « décret cadre » (question écrite 100346 du 27.12.2016).

Ainsi lorsqu'un agent change de poste, il est possible que le montant de l'IFSE soit diminué, si le nouveau poste du fonctionnaire est classé dans un groupe de fonctions inférieur. Un réexamen du montant de l'IFSE du fonctionnaire lors d'une mobilité interne est donc obligatoire.

EXEMPLE DE RÉPARTITION PAR GROUPE DE FONCTIONS

GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS / EMPLOIS
A1	Direction générale (DGS, DGA, Cabinet)
A2	Direction de pôle, d'axe
A3	Chef de service ou de structure
A4	Chargé de mission
B1	Chef de service ou de structure
B2	Poste de coordinateur
B3	Poste d'instruction avec expertise
C1	Chef d'équipe / gestionnaire (comptable, marchés publics, assistant de direction, agent d'état civil)
C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions hors groupe C1

2.2. La prise en compte de l'expérience professionnelle

La prise en compte de l'expérience professionnelle dans la part liée à la fonction (IFSE) est la nouveauté du dispositif. Elle constitue la part modulée de l'IFSE.

Elle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'élargissement des compétences (formations) ;
- L'approfondissement des savoirs (diplômes, titres, qualifications) ;
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

La circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 précise que l'expérience professionnelle doit être différenciée :

- De l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève ;
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

Il s'agit donc de valoriser :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son

- savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre de travail, ...);
- les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens ,...);
- la connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...);
- l'approfondissement des savoirs techniques ;
- la réalisation d'un travail exceptionnel ;
- etc ...

L'expérience professionnelle est un critère individuel qui ne doit pas être pris en compte dans le classement de l'emploi dans un groupe de fonctions.

Son influence se traduit dans le montant de l'IFSE qui sera attribué à l'agent selon un système de modulation non défini par les textes mais qui devra l'être dans la délibération.

L'article 3 du décret n° 2014-513 prévoit que le montant de l'IFSE fait l'objet **d'un réexamen au moins tous les quatre ans**, en l'absence de changement de fonctions et **au vu de l'expérience acquise par l'agent.**

La délibération pourra donc fixer une périodicité au terme de laquelle le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen tenant compte de l'expérience professionnelle. **Toutefois, la collectivité ne sera pas tenue de revaloriser obligatoirement ce montant.**

Il appartiendra à chaque collectivité ou établissement de fixer la périodicité qu'il souhaite, en raison :

- Des critères d'appréciation qu'il aura fixés ;
- de la pertinence d'un délai plus court pour certaines fonctions ;
- de la charge financière que pourrait représenter une revalorisation régulière de l'IFSE.

Aussi, l'absence de définition réglementaire de l'expérience professionnelle permet aux collectivités et établissements publics d'envisager la mise en place de critères propres. Les modalités pratiques seront définies par délibération.

Il conviendra toutefois de veiller à :

- ne pas dénaturer la notion : ne pas la confondre avec la manière de servir, par exemple ;
- prendre en considération les possibilités de mobilité : l'enrichissement des acquis de l'expérience professionnelle pourra être privilégié en cas de possibilités réduites de mobilité ;
- l'intégrer comme un élément de l'IFSE et non du complément indemnitaire annuel (C.I.A).

2.3. Le versement de l'IFSE

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 prévoit que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est versée mensuellement.

3. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire annuel (CIA) peut être versé aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des cadres d'emplois éligibles au nouveau RIFSEEP afin de tenir compte de **l'engagement professionnel et de la manière de servir**.

Il ressort de la FAQ de la DGCL en date du 3 octobre 2019 que **l'instauration du CIA est une obligation mais qu'à l'inverse, son versement est facultatif** : « *En se fondant sur le principe de parité entre la fonction publique de l'Etat (FPE) et la fonction publique territoriale (FPT), le Conseil constitutionnel confirme le principe selon lequel les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont bel et bien tenus de mettre en place une part CIA lorsque cette même part a été instituée pour les corps homologues de la FPE* ».

Obligation de prévoir les plafonds applicables à chacune des parts du RIFSEEP - Au cours de l'année 2016 et du premier semestre 2017, les membres du comité technique placés auprès du CDG ont régulièrement rappelé aux collectivités dont le CT est placé auprès du CDG77 qu'il était conseillé d'attendre, pour l'application du CIA, sa mise en œuvre complète à l'État, pour pouvoir l'appliquer à la FPT selon le principe de parité. Ce faisant, depuis le second semestre et au regard de plusieurs précisions apportées par la DGCL (circulaire du 3 avril 2017 et FAQ de la DGCL du 16 octobre 2017) les membres du CT préconisent aux collectivités de veiller à délibérer sur les deux parts constituant le RIFSEEP.

En tout état de cause, l'article L. 714-5 du CGFP fait obligation de déterminer les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) et d'en fixer les critères d'attribution. Il appartient ainsi à l'organe délibérant de fixer les modalités de mise en œuvre du CIA : le montant maximal par groupe de fonctions, les taux et les critères de modulation applicables, les conditions d'attribution et la périodicité du versement. La loi impose donc bien l'identification de deux parts, avec des critères d'attribution.

Question Prioritaire de Constitutionnalité 2018-727 du 13 juillet 2018 - Le Conseil Constitutionnel est venu confirmer l'obligation pour les collectivités territoriales qui veulent attribuer à leurs agents le RIFSEEP, de constituer celui-ci en deux parts distinctes, telles que le prévoit le décret 2014-513 du 20 mai 2014. Ainsi dans sa décision QPC 2018-727 du 13 juillet 2018, le juge constitutionnel a déclaré conforme à la Constitution la dernière phrase du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (actuellement art. L. 714-5 du CGFP) qui dispose : « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État* ». Le Conseil Constitutionnel rappelle que « *les dispositions contestées visent à garantir une certaine parité entre le régime indemnitaire applicable aux agents de l'État et celui applicable aux agents des collectivités territoriales.*

En les adoptant, le législateur a entendu contribuer à l'harmonisation des conditions de

rémunération au sein des fonctions publiques étatique et territoriale et faciliter les mobilités en leur sein ou entre elles deux. Ce faisant, il a poursuivi « un objectif d'intérêt général ».

Néanmoins, il souligne que « les collectivités territoriales qui décident de mettre en place un tel régime indemnitaire demeurent 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 des corps de référence. Elles sont également libres de déterminer les critères d'attribution des primes correspondant à chacune des deux parts ».

Ainsi les collectivités territoriales qui n'ont pas encore mis en place ce régime indemnitaire ou celles qui ont délibéré sans avoir prévu le complément indemnitaire annuel (CIA) devront prévoir non seulement l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), mais également le CIA lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir à l'occasion de leur prochaine délibération relative au RIFSEEP.

3.1. Le montant du CIA

Le montant maximal du CIA est fixé par arrêté ministériel, par groupe de fonctions. Le montant individuel qui peut être versé à l'agent se situe alors entre 0 et 100% de ce montant.

La circulaire préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires et contractuels de catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires et contractuels de catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires et contractuels de catégorie C.

En vertu de l'article L. 714-5 du Code général de la fonction publique, les collectivités territoriales demeurent ainsi libres de fixer les plafonds applicables à la part CIA, sous la seule réserve que la somme ne dépasse pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

Ainsi s'agissant de la fixation du montant du CIA, la limite posée par la loi permet aux employeurs territoriaux de fixer un plafond de CIA relativement bas s'ils le souhaitent. **Pour autant celui-ci ne peut être nul.**

Les services préfectoraux considèrent de ce fait que toutes les délibérations fixant un plafond de CIA à zéro sont entachées d'illégalité car le versement du CIA n'est facultatif qu'à titre individuel. Il est fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés lors de son entretien professionnel annuel. À ce titre, dans le cas où les critères d'évaluation seraient jugés insuffisants, l'employeur territorial pourrait décider de ne pas verser le CIA à l'intéressé.

Une délibération municipale limitant à un euro le plafond du complément indemnitaire annuel méconnaît les dispositions relatives au CIA qui prévoient qu'il doit être versé en fonction de l'appréciation de l'engagement professionnel des agents suivant des critères définis par la commune ([CAA Versailles 21 juil. 2021 n°19VE04255](#)).

3.2. Les critères de versement du CIA

Le CIA est versé en prenant en compte l'engagement professionnel et la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel. La circulaire ministérielle précise que seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- sa contribution au collectif de travail ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires ;
- son implication dans un projet de service (sachant que l'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet de service peut être valorisé).

Il est donc tout à fait envisageable d'utiliser comme outil l'entretien professionnel qui a été généralisé à l'ensemble des collectivités territoriales depuis le 1^{er} janvier 2015 et qui remplace définitivement la notation. Il s'applique à tous les cadres d'emplois et emplois de la fonction publique territoriale.

Le décret instaurant l'entretien professionnel précise les critères qui peuvent être utilisés pour évaluer la valeur professionnelle des fonctionnaires, en fonction de la nature des tâches qui leur sont confiées et du niveau de responsabilité qu'ils assument :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Les collectivités territoriales peuvent donc utiliser tout ou partie des critères prévus dans le cadre de l'entretien professionnel pour justifier et moduler le versement du CIA.

La juridiction administrative est venue récemment préciser que si le complément indemnitaire annuel (CIA) peut être fixé individuellement à 0 euro, faut-il encore que la notification de ce montant soit précédée d'un entretien professionnel (TA Nîmes, 21 février 2023, n° 2103734). Le montant du CIA doit en effet être en corrélation avec l'évaluation concrète de la valeur professionnelle de l'agent en application des critères fixés.

Il est rappelé qu'aucune disposition n'autorise une modulation individuelle du régime indemnitaire basée sur des motifs disciplinaires. Les sanctions disciplinaires sont exclusivement énumérées à l'article L. 533-1 du Code général de la fonction publique (CE, 11 juin 1993, 105576).

En outre, la question écrite AN 72628 du 4 août 2015 est venue apporter une précision quant au fait que le CIA n'a pas vocation à prendre en compte le handicap d'un agent dès lors que l'engagement professionnel, que ce complément vise à valoriser, ne peut s'apprécier au regard de la situation de santé de l'agent.

Enfin, la Cour Administrative d'Appel de Versailles (18VE04033 du 31 août 2020) est venue rappeler que l'adoption d'un critère de présence/d'assiduité pour le versement du montant du complément indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel méconnaît le principe de parité entre les fonctions publiques.

Dans cette affaire, la délibération de la commune d'Argenteuil indiquait que : « *dans le respect des plafonds indiqués à l'article, une part annuelle du complément indemnitaire d'un montant maximal de 500 € brut (...)* » sera dédiée à la valorisation de l'assiduité (...). Les agents ne comptant aucune absence se voient ainsi attribuer 100% de cette somme, ceux qui comptent une journée d'absence, 75%, ceux qui comptent deux journées d'absence, 50%, et ceux qui comptent trois journées d'absence, 25%, toute absence supérieure à trois jours entraînant la suppression du versement de cette part du complément indemnitaire ».

Le juge a estimé qu' « en adoptant ce critère d'absence, la commune d'Argenteuil doit être regardée comme ayant instauré une prime dont ne bénéficient pas les fonctionnaires de l'État ».

3.3. Le versement du CIA

Le décret n° 2014-513 instaurant le RIFSEEP a prévu dans son article 4, **le versement du CIA « en une ou deux fractions, » et « non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre ».**

Ainsi il paraît nécessaire et opportun de synchroniser la procédure d'entretien professionnel et la procédure d'attribution du CIA. Il pourra être ainsi déterminé que le versement du montant annuel interviendra postérieurement à l'établissement du Compte Rendu d'Évaluation Professionnelle (C.R.E.P) et de sa signature par l'Autorité Territoriale.

Pour autant, les textes ne prévoient pas de périodes déterminées et fixes dans l'année durant lesquelles les Entretiens d'Évaluation Professionnelle (C.R.E.P) doivent être organisés. Il est donc fortement conseillé de préciser à quel moment interviendra l'évaluation. En effet, il s'agit d'évaluer une année civile professionnelle sans que le bilan n'en soit trop précoce car cela amputerait une période de l'année qui serait significative pour les résultats de l'agent.

Néanmoins, l'agent doit justifier d'une durée de présence effective suffisante au cours de l'année pour permettre à son supérieur hiérarchique direct d'apprécier sa valeur professionnelle. Cette durée doit être appréciée au cas par cas suivant les circonstances de l'espèce (CE 5 février 1975, 92802 ; CE, 3 septembre 2007, 284954). Cette durée peut donc légitimement différer d'une situation à l'autre selon notamment la nature des fonctions exercées, les circonstances particulières de l'absence, etc.

La durée minimale de présence de l'agent dans ses fonctions, nécessaire pour permettre de mesurer son activité au cours de l'année, par l'établissement d'un C.R.E.P. relève in fine de l'appréciation de l'autorité territoriale.

3.4. Les cas de modulations du CIA

Les montants de bases et plafonds déterminés par la collectivité sont réputés acquis dans leur totalité pour les bénéficiaires ayant accomplis l'année civile complète (du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année

d'établissement du C.R.E.P. servant de référence au calcul du C.I.A.) en position d'activité et rémunérés par la collectivité ou l'établissement public.

Vous serez toutefois amené à devoir gérer des situations de mobilité en cours d'année civile telles, par exemple, la mutation, le détachement, la disponibilité ou le départ en retraite pour lesquelles une proratisation du versement des montants à la durée de présence de l'agent en position d'activité et rémunéré par la collectivité ou l'établissement est envisageable.

Dans ce cas, il conviendra de vous référer aux critères objectivés dans votre délibération pour le versement du CIA mais également au C.R.E.P.

En effet, si le versement du CIA est lié au compte rendu de l'entretien professionnel de l'année N-1, l'agent qui serait recruté par voie de mutation dans votre collectivité en cours d'année, ne pourrait pas se voir verser ce complément indemnitaire par votre collectivité d'accueil qui n'aurait pas été à l'origine de l'évaluation de l'agent et qui n'aurait donc pas pu lui fixer les objectifs à atteindre.

De la même façon, si la délibération prise par la collectivité fixe un versement du CIA en année N+1 au vu des objectifs fixés sur l'année en cours, l'agent qui quitte sa collectivité en cours d'année ne remplira plus les conditions d'obtention du CIA, car l'atteinte des objectifs n'aura pas été évaluée au cours de l'entretien professionnel de l'année N.

Enfin si le versement du CIA est lié aux objectifs fixés pour l'année N, l'agent qui quitterait sa collectivité en cours d'année et qui aurait réalisé une partie des objectifs fixés, pourrait se voir verser du CIA, à la discrétion de la collectivité territoriale.

Vous trouverez ci-dessous plusieurs exemples illustrant différents cas de figure (liste non exhaustive).

Exemple : Agent de catégorie B partant en cours d'année sans C.R.E.P.

Date de départ au 10 septembre de l'année d'établissement du C.R.E.P. Pas d'établissement du CREP par votre collectivité sur cette année. Pas d'éligibilité au C.I.A. pour l'année suivante.

Exemple : agent de catégorie B partant en cours d'année avec C.R.E.P.

Date de départ le 2 décembre de l'année d'établissement du CREP. Agent soumis au CREP même si absent au 31/12. Le montant prévu est calculé comme suivant :

11 mois complets de janvier à novembre de l'année, puis 1 jour en décembre, soit 335 jours pour la période de présence.

Exemple : agent de catégorie A ayant une période dans l'année non rémunérée (avec C.R.E.P.)

Agent dans l'effectif de votre collectivité du 1/1 au 31/12 mais en disponibilité du 1/4 au 31/8 de l'année 365 jours - 153 jours soit 212 jours payés pour la période de présence.

Exemple : agent de catégorie B qui réussit son concours de catégorie A - Nomination stagiaire le 1^{er} septembre. Un seul CREP ne peut être fait. Ainsi une évaluation professionnelle dans la nouvelle catégorie d'emploi est envisageable pour fixer à l'agent ses objectifs en catégorie A. Pour autant, une proratisation est possible comme pour les exemples précédents, au titre de chacune des catégories et suivant les montants plafonds délibérés dans votre collectivité.

Cas de l'indisponibilité physique - La collectivité devra préciser les conditions de versement ou de suspension en cas d'indisponibilité physique, étant précisé que le complément indemnitaire est lié aux objectifs personnels de l'agent et qu'en cas d'indisponibilité physique ou d'absence prolongée, ces objectifs fixés peuvent malgré tout être atteints. Ainsi en cas d'absence de l'agent impactant la réalisation des objectifs fixée en année N, le maintien, la modulation ou la suspension du CIA ne pourra intervenir qu'en année N+1. Il est donc nécessaire de déterminer la durée de l'absence impactant les objectifs à réaliser.

Cas de l'agent placé en période préparatoire au reclassement - L'agent placé en période préparatoire au reclassement (PPR) n'a pas vocation à pouvoir bénéficier d'un complément indemnitaire annuel, dans la mesure où il n'occupe pas de manière effective un emploi lui permettant de remplir des objectifs assignés par l'autorité territoriale.

Il pourra cependant toucher du CIA en année N au titre des missions qu'il aura exercé en année N-1 lorsqu'il occupait son emploi d'origine.

Cas du départ à la retraite - Alors que le code du travail en son article L. 1237-9 prévoit une indemnité de départ à la retraite pour les salariés de droit privé, la question écrite n° 38145 du 8 juin 2021 est venue apporter une réponse quant à la possibilité pour le gouvernement d'instaurer une telle prime pour les agents publics.

La Ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales considère que si aucun texte n'institue une indemnité de départ à la retraite dans la fonction publique, « *les employeurs territoriaux disposent de la possibilité de valoriser la valeur professionnelle, l'investissement personnel ou la contribution au collectif de travail d'un agent proche de l'âge de départ à la retraite dans le cadre du complément indemnitaire annuel (...). L'adaptation du dispositif juridique actuel n'apparaît donc pas nécessaire, raison pour laquelle le Gouvernement n'y est pas favorable* ».

Ainsi, l'autorité territoriale peut, si elle souhaite valoriser le parcours professionnel de ses agents en fin de carrière, verser une indemnité de départ à la retraite, dans le cadre du CIA. Il sera nécessaire de prévoir dans la délibération, les modalités de versement de cette prime. Ainsi, un versement en année N, semble le plus judicieux, afin de faire concorder le versement en paie et la date de départ à la retraite de l'agent.

- *Des modèles d'actes et de délibérations par filière sont disponibles sur le site internet du CDG 77.*

ANNEXE 1 - TABLEAUX RECAPITULATIFS DES MONTANTS DU RIFSEEP APPLICABLES PAR CADRE D'EMPLOIS

FILIERE ADMINISTRATIVE								
FILIERE – Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d'équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d'application du RIFSEEP au corps de l'Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE Montant maximal brut annuel	CIA Montant maximal brut annuel	TOTAL
Administrateurs territoriaux (Catégorie A)	Administrateurs de l'Etat			Arrêté du 23 novembre 2022	Groupe 1	63.000 €	15.750 €	78.750 €
					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 territoriaux/Secrétaires de mairie (Catégorie A)	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 17 décembre 2015	Arrêté du 3 juin 2015	Groupe 1	36.210 €	6.390 €	42.600 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	<i>22.310 €</i>	<i>6.390 €</i>	<i>28.700 €</i>
					Groupe 2	32.130 €	5.670 €	37.800 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	<i>17.205 €</i>	<i>5.670 €</i>	<i>22.875 €</i>
					Groupe 3	25.500 €	4.500 €	30.000 €
					<i>Groupe 3 Logement pour nécessité de service</i>	<i>14.320 €</i>	<i>4.500 €</i>	<i>18.820 €</i>
					Groupe 4	20.400 €	3.600 €	24.000 €
					<i>Groupe 4 Logement pour nécessité de service</i>	<i>11.160 €</i>	<i>3.600 €</i>	<i>14.760 €</i>

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE CIA		TOTAL
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel	
Rédacteurs territoriaux (Catégorie B)	Secrétaires administratifs des administrations de l’Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 17 décembre 2015	Arrêté du 19 mars 2015	Groupe 1	17.480 €	2.380 €	19.860 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	8.030 €	2.380 €	10.410 €
					Groupe 2	16.015 €	2.185 €	18.200 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	7.220 €	2.185 €	9.405 €
					Groupe 3	14.650 €	1.995 €	16.645 €
					<i>Groupe 3 Logement pour nécessité de service</i>	6.670 €	1.995 €	8.665 €
Adjoints administratifs territoriaux (Catégorie C)	Adjoints administratifs des administrations de l’Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 18 décembre 2015	Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1	11.340 €	1.260 €	12.600 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	7.090 €	1.260 €	8.350 €
					Groupe 2	10.800 €	1.200 €	12.000 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	6.750 €	1.200 €	7.950 €

FILIERE TECHNIQUE

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE Montant maximal brut annuel	CIA Montant maximal brut annuel	TOTAL
Ingénieurs en chef territoriaux (Catégorie A)	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts			Arrêté du 14 février 2019	Groupe 1	57.120 €	10.080 €	67.200 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	42.840 €	10.080 €	52.920 €
					Groupe 2	49.980 €	8.820 €	58.800 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	37.490 €	8.820 €	46.310 €
					Groupe 3	46.920 €	8.280 €	55.200 €
					<i>Groupe 3 Logement pour nécessité de service</i>	35.190 €	8.280 €	43.470 €
					Groupe 4	42.330 €	7.470 €	49.800 €
					<i>Groupe 4 Logement pour nécessité de service</i>	31.750 €	7.470 €	39.220 €

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE	CIA	TOTAL
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel	
Ingénieurs territoriaux (Catégorie A)	Ingénieurs des travaux publics de l’Etat	Ingénieurs des services techniques du ministère de l’Intérieur (services déconcentrés)	Arrêté du 5 novembre 2021	Arrêté du 5 novembre 2021	Groupe 1	46.920 €	8.280 €	55.200 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	<i>32.850 €</i>	<i>8.280 €</i>	<i>41.130 €</i>
					Groupe 2	40.290 €	7.110 €	47.400 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	<i>28.200 €</i>	<i>7.110 €</i>	<i>35.310 €</i>
					Groupe 3	36.000 €	6.350 €	42.350 €
					<i>Groupe 3 Logement pour nécessité de service</i>	<i>25.190 €</i>	<i>6.350 €</i>	<i>31.540 €</i>
					Groupe 4	31.450 €	5.550 €	37.000 €
					<i>Groupe 4 Logement pour nécessité de service</i>	<i>22.015 €</i>	<i>5.550 €</i>	<i>27.565 €</i>

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE	CIA	TOTAL
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel	
Techniciens territoriaux (Catégorie B)	Techniciens supérieurs du développement durable	Contrôleur des services techniques du ministère de l’Intérieur (services déconcentrés)	Arrêté du 5 novembre 2021	Arrêté du 5 novembre 2021	Groupe 1	19.660 €	2.680 €	22.340 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	<i>13.760 €</i>	<i>2.680 €</i>	<i>16.440 €</i>
					Groupe 2	18.580 €	2.535 €	21.115 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	<i>13.005 €</i>	<i>2.535 €</i>	<i>15.540 €</i>
					Groupe 3	17.500 €	2.385 €	19.885 €
					<i>Groupe 3 Logement pour nécessité de service</i>	<i>12.250 €</i>	<i>2.385 €</i>	<i>14.635 €</i>

Agents de maîtrise territoriaux (Catégorie C)	Adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 16 juin 2017	Arrêté du 28 avril 2015	Groupe 1	11.340 €	1.260 €	12.600 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	<i>7.090 €</i>	<i>1.260 €</i>	<i>8.350 €</i>
Groupe 2					10.800 €	1.200 €	12.000 €	
<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>					<i>6.750 €</i>	<i>1.200 €</i>	<i>7.950 €</i>	
Adjoints techniques territoriaux (Catégorie C)								
Adjoints techniques des établissements d'enseignement (Catégorie C)	Adjoints techniques des établissements d'enseignement	Adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics (services déconcentrés)		Arrêté du 2 novembre 2016	Groupe 1	11.340 €	1.260 €	12.600 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	<i>7.090 €</i>	<i>1.260 €</i>	<i>8.350 €</i>
					Groupe 2	10.800 €	1.200 €	12.000 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	<i>6.750 €</i>	<i>1.200 €</i>	<i>7.950 €</i>

FILIERE ANIMATION

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE Montant maximal brut annuel	CIA Montant maximal brut annuel	TOTAL
Animateurs territoriaux (Catégorie B)	Secrétaires administratifs des administrations de l’Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 17 décembre 2015	Arrêté du 19 mars 2015	Groupe 1	17.480 €	2.380 €	19.860 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	8.030 €	2.380 €	10.410 €
					Groupe 2	16.015 €	2.185 €	18.200 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	7.220 €	2.185 €	9.405 €
					Groupe 3	14.650 €	1.995 €	16.645 €
					<i>Groupe 3 Logement pour nécessité de service</i>	6.670 €	1.995 €	8.665 €
Adjointes territoriales d’animation (Catégorie C)	Adjointes administratives des administrations de l’Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 18 décembre 2015	Arrêté du 20 mars 2014	Groupe 1	11.340 €	1.260 €	12.600 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	7.090 €	1.260 €	8.350 €
					Groupe 2	10.800 €	1.200 €	12.000 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	6.750 €	1.200 €	7.950 €

FILIERE SPORTIVE

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE Montant maximal brut annuel	CIA Montant maximal brut annuel	TOTAL
Conseillers territoriaux des A.P.S (Catégorie A)	Conseiller d’éducation populaire et de jeunesse	Conseillers techniques de service social des administrations de l’Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 23 décembre 2019	Groupe 1	25.500 €	4.500 €	30.000 €
					Groupe 2	20.400 €	3.600 €	24.000 €

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE	CIA	TOTAL
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel	
Educateurs territoriaux des A.P.S (Catégorie B)	Secrétaires administratifs des administrations de l’Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 17 décembre 2015	Arrêté du 19 mars 2015	Groupe 1	17.480 €	2.380 €	19.860 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	<i>8.030 €</i>	<i>2.380 €</i>	<i>10.410 €</i>
					Groupe 2	16.015 €	2.185 €	18.200 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	<i>7.220 €</i>	<i>2.185 €</i>	<i>9.405 €</i>
					Groupe 3	14.650 €	1.995 €	16.645 €
					<i>Groupe 3 Logement pour nécessité de service</i>	<i>6.670 €</i>	<i>1.995 €</i>	<i>8.665 €</i>

Opérateurs territoriaux des A.P.S (Catégorie C)	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 18 décembre 2015	Arrêté du 20 mars 2014	Groupe 1	11.340 €	1.260 €	12.600 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	<i>7.090 €</i>	<i>1.260 €</i>	<i>8.350 €</i>
					Groupe 2	10.800 €	1.200 €	12.000 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	<i>6.750 €</i>	<i>1.200 €</i>	<i>7.950 €</i>

FILIERE SOCIALE

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE Montant maximal brut annuel	CIA Montant maximal brut annuel	TOTAL
Conseillers territoriaux socio-éducatifs (Catégorie A)	Conseillers techniques de service social des administrations de l’Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 22 décembre 2015	Arrêté du 23 décembre 2019	Groupe 1	25.500 €	4.500 €	30.000 €
					Groupe 2	20.400 €	3.600 €	24.000 €
Assistants territoriaux socio-éducatifs (Catégorie A)	Assistants de service social des administrations de l’Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 17 décembre 2015	Arrêté du 23 décembre 2019	Groupe 1	19.480 €	3.440 €	22.920 €
					Groupe 2	15.300 €	2.700 €	18.000 €
Educateurs territoriaux de jeunes enfants (Catégorie A)	Educateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l’institut national des jeunes aveugles	Educateurs de la protection judiciaire de la jeunesse		Arrêté du 17 décembre 2018	Groupe 1	14.000 €	1.680 €	15.680 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	/	/	/
					Groupe 2	13.500 €	1.620 €	15.120 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	/	/	/
					Groupe 3	13.000 €	1.560 €	14.560 €
					<i>Groupe 3 Logement pour nécessité de service</i>	/	/	/

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE	CIA	TOTAL
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel	
Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux territoriaux (Catégorie B)	Moniteurs-éducateurs des instituts nationaux de jeunes sourds et de l’institut national des jeunes aveugles	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l’Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 31 mai 2016	Groupe 1	9.000 €	1.230 €	10.230 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	<i>5.150 €</i>	<i>1.230 €</i>	<i>6.380 €</i>
					Groupe 2	8.010 €	1.090 €	9.100 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	<i>4.860 €</i>	<i>1.090 €</i>	<i>5.950 €</i>
Agents sociaux territoriaux (Catégorie C)	Adjoints administratifs des administrations de l’Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 18 décembre 2015	Arrêté du 20 mars 2014	Groupe 1	11.340 €	1.260 €	12.600 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	<i>7.090 €</i>	<i>1.260 €</i>	<i>8.350 €</i>
Groupe 2					10.800 €	1.200 €	12.000 €	
<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>					<i>6.750 €</i>	<i>1.200 €</i>	<i>7.950 €</i>	
Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Catégorie C)								

FILIERE CULTURELLE

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE Montant maximal brut annuel	CIA Montant maximal brut annuel	TOTAL
Conservateurs territoriaux de bibliothèques (Catégorie A)	Conservateurs de bibliothèques			Arrêté du 14 mai 2018	Groupe 1	34.000 €	6.000 €	40.000 €
					Groupe 2	31.450 €	5.550 €	37.000 €
					Groupe 3	29.750 €	5.250 €	35.000 €
Directeurs d’établissement d’enseignement artistique (Catégorie A)	Personnels de direction d’établissement d’enseignement ou de formation	Attachés d’administration de l’Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 3 juin 2015	Groupe 1	36.210 €	6.390 €	42.600 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	<i>22.310 €</i>	<i>6.390 €</i>	<i>28.700 €</i>
					Groupe 2	32.130 €	5.670 €	37.800 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	<i>17.205 €</i>	<i>5.670 €</i>	<i>22.875 €</i>
					Groupe 3	25.500 €	4.500 €	30.000 €
					<i>Groupe 3 Logement pour nécessité de service</i>	<i>14.320 €</i>	<i>4.500 €</i>	<i>18.820 €</i>
					Groupe 4	20.400 €	3.600 €	24.000 €
					<i>Groupe 4 Logement pour nécessité de service</i>	<i>11.160 €</i>	<i>3.600 €</i>	<i>14.760 €</i>

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE	CIA	TOTAL
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel	
Conservateurs territoriaux du patrimoine (Catégorie A)	Conservateurs du patrimoine			Arrêté du 7 décembre 2017	Groupe 1	46.920 €	8.280 €	55.200 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	25.810 €	8.280 €	34.090 €
					Groupe 2	40.290 €	7.110 €	47.400 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	22.160 €	7.110 €	29.270 €
					Groupe 3	34.450 €	6.080 €	40.530 €
					<i>Groupe 3 Logement pour nécessité de service</i>	18.950 €	6.080 €	25.030 €
					Groupe 4	31.450 €	5.550 €	37.000 €
					<i>Groupe 4 Logement pour nécessité de service</i>	17.298 €	5.550 €	22.848 €

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE	CIA	TOTAL
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel	
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine (Catégorie A)	Bibliothécaires			Arrêté du 14 mai 2018	Groupe 1	29.750 €	5.250 €	35.000 €
Bibliothécaires territoriaux (Catégorie A)					Groupe 2	27.200 €	4.800 €	32.000 €
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques (Catégorie B)	Bibliothécaires assistants spécialisés			Arrêté du 14 mai 2018	Groupe 1	16.720 €	2.280 €	19.000 €
					Groupe 2	14.960 €	2.040 €	17.000 €
Adjointes territoriaux du patrimoine (Catégorie C)	Adjointes techniques d’accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture		Arrêté du 30 décembre 2016	Arrêté du 30 décembre 2016	Groupe 1	11.340 €	1.260 €	12.600 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	<i>7.090 €</i>	<i>1.260 €</i>	<i>8.350 €</i>
					Groupe 2	10.800 €	1.200 €	12.000 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	<i>6.750 €</i>	<i>1.200 €</i>	<i>7.950 €</i>

NB : Aucun corps d’Etat équivalent n’est temporairement prévue à l’annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991 pour les professeurs territoriaux d’enseignement artistique et les assistant territoriaux d’enseignements artistiques (cf. question écrite AN n°43206 du 22.03.2022)

FILIERE MEDICO-SOCIALE

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE Montant maximal brut annuel	CIA Montant maximal brut annuel	TOTAL
Médecins territoriaux (Catégorie A)	Médecins inspecteurs de santé publique			Arrêté du 13 juillet 2018	Groupe 1	43.180 €	7.620 €	50.800 €
					Groupe 2	38.250 €	6.750 €	45.000 €
					Groupe 3	29.495 €	5.205 €	34.700 €
Biologistes, vétérinaires, pharmaciens territoriaux (Catégorie A)	Inspecteurs de santé publique vétérinaire			Arrêté du 8 avril 2019	Groupe 1	49.980 €	8.820 €	58.800 €
					Groupe 2	46.920 €	8.280 €	55.200 €
					Groupe 3	42.330 €	7.470 €	49.800 €
Puéricultrices territoriales (Catégorie A)	Infirmiers civils de soins généraux et spécialisés du ministère de la défense	Assistants de service social des administrations de l’Etat		Arrêté du 23 décembre 2019	Groupe 1	19.480 €	3.440 €	22.920 €
Infirmiers territoriaux en soins généraux (Catégorie A)					Groupe 2	15.300 €	2.700 €	18.000 €
Pédicures-podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d’électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière, diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes (Catégorie A)	Personnels civils de rééducation et médico-technique du ministère de la Défense	Assistants de service social des administrations de l’Etat		Arrêté du 23 décembre 2019	Groupe 1	19.480 €	3.440 €	22.920 €
					Groupe 2	15.300 €	2.700 €	18.000 €

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE	CIA	TOTAL
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel	
Psychologues territoriaux (Catégorie A)	Psychologues du ministère de la justice (depuis le 1 ^{er} janvier 2022)			Arrêté du 8 mars 2022	Groupe 1	25.500 €	4.500 €	30.000 €
					Groupe 2	20.400 €	3.600 €	24.000€
Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux (Catégorie A)	Cadres de santé paramédicaux civils du ministère de la défense	Conseillers techniques de service social des administrations de l’Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 23 décembre 2019	Groupe 1	25.500 €	4.500 €	30.000 €
Cadres territoriaux de santé paramédicaux (Catégorie A)					Groupe 2	20.400 €	3.600 €	24.000 €
Puéricultrices cadres territoriaux de santé – En voie d’extinction (Catégorie A)								
Sage-femmes territoriales (Catégorie A)								

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE	CIA	TOTAL
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel	
Infirmiers territoriaux – en voie d’extinction (Catégorie B)	Infirmiers civils de soins généraux et spécialisés du ministère de la défense	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l’Etat		Arrêté du 31 mai 2016	Groupe 1	9.000 €	1.230 €	10.230 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité absolue de service</i>	<i>5.150 €</i>	<i>1.230 €</i>	<i>6.380 €</i>
					Groupe 2	8.010 €	1.090 €	9.100 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité absolue de service</i>	<i>4.860 €</i>	<i>1.090 €</i>	<i>5.950 €</i>
Techniciens paramédicaux territoriaux (Catégorie B)	Techniciens paramédicaux civils du ministère de la défense	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l’Etat		Arrêté du 31 mai 2016	Groupe 1	9.000 €	1.230 €	10.230 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité absolue de service</i>	<i>5.150 €</i>	<i>1.230 €</i>	<i>6.380 €</i>
					Groupe 2	8.010 €	1.090 €	9.100 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité absolue de service</i>	<i>4.860 €</i>	<i>1.090 €</i>	<i>5.950 €</i>

FILIERE – Cadre d’emplois	Corps d’équivalence de l’Etat historique (annexe 1 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Corps d’équivalence transitoire (annexe 2 du décret 91-875 du 06/09/1991)	Arrêté ministériel d’application du RIFSEEP au corps de l’Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	IFSE	CIA	TOTAL
						Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel	
Auxiliaires de puériculture (Catégorie B)	Aides-soignants civils du ministère de la défense	Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l’Etat		Arrêté du 31 mai 2016	Groupe 1	9.000 €	1.230 €	10.230 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité absolue de service</i>	<i>5.150 €</i>	<i>1.230 €</i>	<i>6.380 €</i>
					Groupe 2	8.010 €	1.090 €	9.100 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité absolue de service</i>	<i>4.860 €</i>	<i>1.090 €</i>	<i>5.950 €</i>
Auxiliaires de soins territoriaux (Catégorie C)	Aides-soignants exerçant des fonctions d’aide-médico-psychologique et agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense	Adjoints administratifs des administrations de l’Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1	11.340 €	1.260 €	12.600 €
					<i>Groupe 1 Logement pour nécessité de service</i>	<i>7.090 €</i>	<i>1.260 €</i>	<i>8.350 €</i>
					Groupe 2	10.800 €	1.200 €	12.000 €
					<i>Groupe 2 Logement pour nécessité de service</i>	<i>6.750 €</i>	<i>1.200 €</i>	<i>7.950 €</i>