

NOTE D'INFORMATION

LE REGIME INDEMNITAIRE LIE AUX FONCTIONS, SUJETIONS, EXPERTISE ET ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Références :

- *Loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,*
- *Loi 84-53 modifiée du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,*
- *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53*
- *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*
- *Décret 2015-661 du 10 juin 2015, modifiant le calendrier initial de mise en œuvre de ce régime indemnitaire dans la fonction publique d'Etat*
- *Arrêtés d'application aux corps de la FPE*
- *Circulaire NOR RDFS1427139C du 5 décembre 2014 du Ministère de la Décentralisation et de la Fonction Publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget relative aux conditions de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire au sein de la fonction publique d'Etat.*

Le décret du 20 mai 2014 (visé en référence) institue dans la fonction publique de l'Etat un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Ce nouveau dispositif est fondé sur :

- la nature des fonctions exercées par les agents et leur expérience professionnelle donnant lieu au versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE),
- la manière de servir et l'engagement professionnel donnant lieu au versement d'un Complément Indemnitare Annuel (CIA).

La mise en place de ce dispositif s'effectue selon un calendrier réglementairement défini et compte tenu des arrêtés ministériels d'application pris par les ministères concernés.

Compte tenu du principe de parité en matière indemnitaire posé par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, ce nouveau régime indemnitaire est transposable dans la fonction publique territoriale dès lors qu'un arrêté ministériel en prévoit l'attribution au corps de l'Etat de référence.

I- CHAMP D'APPLICATION

↳ Les bénéficiaires

- Fonctionnaires (titulaires et stagiaires),
- Agents contractuels de droit public (dès lors que cette attribution a été expressément prévue par l'organe délibérant).

↳ Les cadres d'emplois concernés :

La mise en œuvre à l'Etat de ce nouveau dispositif se fait selon un calendrier.

A ce jour compte tenu de la publication des arrêtés ministériels et du principe de parité sont éligibles au RIFSEEP pour la fonction publique territoriale les cadres d'emplois suivants :

Au 1^{er} juillet 2015 : Administrateurs territoriaux

Au 1^{er} janvier 2016 :

- Attachés territoriaux, référence au corps des attachés d'administration de l'Etat,
- Rédacteurs territoriaux, référence au corps des secrétaires administratifs de l'Intérieur et de l'Outre-mer,
- Adjoints administratifs, référence au corps des adjoints administratifs relevant du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer,
- Conseillers socio-éducatifs, référence au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat,
- Assistants socio-éducatifs, référence au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat,
- Agents sociaux territoriaux, référence au corps des adjoints administratifs relevant du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer,
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), référence au corps des adjoints administratifs relevant du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer,
- Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives, référence au corps des secrétaires administratifs de l'Intérieur et de l'Outre-mer,
- Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives, référence au corps des adjoints administratifs relevant du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer,
- animateurs territoriaux, référence au corps des secrétaires administratifs de l'Intérieur et de l'Outre-mer,
- Adjoints territoriaux d'animation, référence au corps des adjoints administratifs relevant du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer.

Pour les autres cadres d'emplois, notamment ceux de la filière technique, l'adhésion au nouveau dispositif se fera au plus tard au 1^{er} janvier 2017.

A noter : Sont exclus du principe de parité et par voie de conséquence du nouveau dispositif, les sapeurs-pompiers professionnels et les cadres d'emplois de la police municipale qui relèvent d'un régime indemnitaire spécifique.

II- LES COMPOSANTES DU RIFSEEP

Le RIFSEEP se décompose en deux parts cumulables qui sont :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises (IFSE) qui repose (circulaire ministérielle du 5 décembre 2014) :
 - d'une part sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions,
 - d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

A noter : Pour l'Etat, le décret prévoit que le montant indemnitaire mensuel perçu par un agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, lui est conservé au titre de l'IFSE jusqu'au prochain changement de fonctions.

A- L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE constitue une part fixe de régime indemnitaire dont le montant est déterminé compte tenu :

- des fonctions exercées par l'agent,
- de son expérience professionnelle.

1- Détermination liée au poste

L'IFSE conduit à raisonner en termes de métier et non de grade.

o En application de l'article du décret du 20 mai 2014 :

- le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requise dans l'exercice des fonctions,
- les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps (cadre d'emplois pour la FPT) ou statut d'emplois sont réparties au sein de différents groupes (de fonctions) au regard des critères professionnels suivants :
 - 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.
- Le nombre de groupes de fonctions (déconnectés du grade) est pour la fonction publique de l'Etat fixé, pour chaque corps ou statut d'emplois, par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et, le cas échéant par le ministre intéressé. Ce même arrêté fixe les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions et les montants applicables aux agents logés par nécessité de service.

S'agissant des groupes de fonctions, la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 préconise de constituer au plus :

- 4 groupes pour la catégorie A,
- 3 groupes pour la catégorie B,
- 2 groupes pour la catégorie C.

Les groupes de fonctions ainsi constitués sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

A noter : Les collectivités territoriales ne sont pas tenues par cette préconisation. Toutefois au regard du principe de parité il est recommandé de respecter les nombres de groupes fixés par l'Etat pour chaque catégorie hiérarchique. En tout état de cause, au moins un groupe de fonctions par catégorie hiérarchique doit être constitué.

o Les méthodes de répartition des postes dans les groupes de fonctions

Deux méthodes sont possibles pour répartir les postes dans les différents groupes de fonction :

- Par comparaison : à partir d'un nombre limité d'indicateurs issus des critères inscrits dans le décret du 20 mai 2014 et par comparaison des postes par niveau hiérarchique sans pour autant que tous les postes d'un même niveau hiérarchique soient répertoriés dans le même groupe de fonction.

Cette méthode permet d'utiliser les outils élaborés ou mis à jour pour l'entretien professionnel.

- Par cotation : à partir d'une définition d'indicateurs de classification en partant des 3 types de critères, puis en définissant une échelle de points pour chaque indicateur. Enfin, il conviendra de déterminer pour chaque niveau de fonctions créées, une fourchette de point mini/maxi.

(Voir dans les infos pratiques en page 7- Outil de hiérarchisation des emplois)

2- Détermination liée l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste «met à l'épreuve l'agent» qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

Elle 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 ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève ;
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir pris en compte par le CIA.

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par un agent constitue la nouveauté majeure de ce nouveau dispositif indemnitaire.

Le montant de l'IFSE fera 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 mais également :

- en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- a minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ou, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation.

En vertu du principe de libre administration, les collectivités territoriales et leurs établissements ne sont pas contraintes par la périodicité prévue pour la fonction publique de l'Etat. Celle-ci est mensuelle mais un versement différent peut être envisagé pour les agents territoriaux.

3- Les montants maxima par groupe de fonctions

Pour l'état, le décret prévoit que chaque corps ou statut d'emplois concernés par l'IFSE un arrêté ministériel fixe les montants (maximum et minimum) afférents à chaque groupe de fonctions (voir en annexe).

Les collectivités ne sont tenues, en application du principe de parité que par les seuls plafonds annuels. Elles restent libres de déterminer pour chaque groupe de fonctions les montants annuels dans la limite des plafonds annuels applicables aux corps de l'Etat de référence. Elles doivent également respecter la hiérarchisation des groupes de fonctions le montant afférent à un groupe ne pouvant être supérieur au groupe immédiatement supérieur.

B- LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA revêt un caractère facultatif.

Lorsqu'il est mis en œuvre, il est basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet peut également être pris en compte dans l'attribution du CIA.

L'appréciation de la manière de servir reposant sur l'entretien professionnel, il apparaît donc comme le moment le plus opportun pour examiner une nouvelle reconduction ou une modulation.

L'octroi du CIA pourra ainsi être lié à la réalisation d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs fixés au moment de l'entretien professionnel.

Les attributions individuelles du CIA peuvent être comprises entre 0 % et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions au sein des arrêtés ministériels précités.

Le CIA a un caractère complémentaire. Ainsi la part de CIA ne doit pas excéder celle de l'IFSE.

Dans la fonction publique de l'État, la circulaire ministérielle préconise des proportions maximales du CIA par rapport au montant global du RIFSEEP, afin qu'il ne représente pas une part disproportionnée. Ces proportions ne s'imposent pas aux collectivités territoriales, qui devront toutefois veiller à réserver au CIA une part moindre dans le montant global de ce régime indemnitaire.

Ainsi, dans la Fonction Publique de l'État, le montant maximal du CIA attribué représente :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois fonctionnels relevant de la catégorie A.
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois fonctionnels relevant de la catégorie B.
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois fonctionnels relevant de la catégorie C.

Pour chaque corps ou statut d'emplois l'arrêté ministériel, énoncé dans la partie relative à l'IFSE, fixe les montants maximaux afférents au CIA (voir en annexe).

Le CIA n'est pas automatiquement reconductible d'une année à l'autre, puisqu'il est lié à la manière de servir.

En vertu du principe de libre administration, les collectivités territoriales et leurs établissements ne sont pas contraintes par la périodicité prévue pour la fonction publique de l'Etat. Celle-ci est annuelle (en une ou deux fractions) mais un versement différent peut être envisagé pour les agents territoriaux.

NB : la loi 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires modifie l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et mentionne que la somme des deux parts (IFSE et CIA) ne doit pas excéder le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

III- LA TRANSITION VERS LE RIFSEEP

A- ABROGATION EXPRESSE DE CERTAINES PRIMES OU INDEMNITES

Le décret du 20 mai 2014 abroge :

- le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats applicable par référence aux corps de l'Etat équivalents, au titre du principe de parité, aux cadres d'emplois des administrateurs territoriaux, des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie,
- le décret n° 2002-1105 du 30 août 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires applicable par référence au corps de l'Etat équivalents, au titre du principe de parité, aux cadres d'emplois des conseillers socio-éducatifs et des assistants socio-éducatifs.

Pour les cadres d'emplois concernés l'abrogation des dispositifs prive les délibérations les ayant instituées de base légale.

B- LE NON CUMUL DU RIFSEEP AVEC CERTAINES PRIMES ET INDEMNITES DE MEME NATURE

En application de l'article 5 du décret du 20 mai 2014, l'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception de celles énumérées par arrêtés du ministre de la fonction publique et du ministère chargé du Budget.

Sur ce point la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 pose le principe de non cumul du RIFSEEP avec notamment :

- L'IFTS (décrets n°2002-62 et 63 du 14 janvier 2002),
- L'IAT (décret n°2002-61 du 14 janvier 2002),
- L'IEMP (décret n°1997-1223 du 26 décembre 1997),
- la prime de fonctions informatiques (décret n°71-343 du 29 avril 1971).

Ces primes et indemnités ont vocation à être fondues dans l'assiette du RIFSEEP.

C- L'ENTREE EN VIGUEUR DANS LES COLLECTIVITES

Les délibérations relatives à la prime de fonction et de résultats (PFR) et l'indemnité forfaitaire représentative de travaux supplémentaires (IFRTS) n'ont plus de base légale. Il appartient aux collectivités et établissements de transposer le RIFSEEP dans un délai raisonnable.

Les délibérations relatives à l'IFTS, l'IAT, l'IEMP, la prime de fonctions informatiques continuent à s'appliquer. Toutefois elles ont vocation au terme de la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat à être abrogées. Il y a lieu d'anticiper et de s'inscrire dès à présent, pour les cadres d'emplois concernés dans la logique du nouveau régime indemnitaire ou au plus tard au 1^{er} janvier 2017 date à laquelle le processus d'adhésion des corps de l'Etat sera achevé.

D- LA PROCEDURE DE MISE EN ŒUVRE

↳ Consultation du comité technique :

Pour que le RIFSEEP soit applicable au sein de chaque collectivité, une consultation préalable du comité technique doit être organisée. Le comité technique compétent sera saisi pour avis pour la détermination des groupes de fonctions, des critères liés à l'exercice des fonctions et à l'expérience et l'expertise pour l'IFSE, liés à l'engagement professionnel et à la manière de servir pour le CIA, ainsi que pour la détermination des critères de modulation, des plafonds et des périodes et conditions de réexamen.

↳ Délibération instituant les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP :

La délibération détermine :

- Pour l'IFSE : le nombre de groupes de fonctions (au moins 1) pour chaque catégorie hiérarchique (A, B et C) et les montants maximaux par groupe de fonctions (dans le respect du principe de parité),
- pour le CIA (s'il est applicable) : les plafonds maximums par groupe de fonctions (dans le respect du principe de parité).

La délibération détermine également :

- les critères de réexamen de variation des montants (absentéisme, sujétions...),
- l'objet, les critères de réexamen des montants et la périodicité des versements,
- l'extension aux agents contractuels (de droit public).

La délibération prend effet à compter de sa transmission au contrôle de légalité et de sa publication.

↳ Arrêté individuel :

- L'attribution individuelle est prise par l'autorité territoriale compte tenu des montants et critères fixés par l'organe délibérant.

IV- REEXAMEN ET CUMULS

A- REEXAMEN

La mise en œuvre du RIFSEEP est assortie de garanties au bénéfice des agents. Le RIFSEEP prend en compte d'une part les fonctions exercées et les sujétions particulières, d'autre part l'expertise et l'expérience professionnelle.

En application de l'article 3 du décret du 20 mai 2014 le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions : il s'agit dans ce cas de réexaminer le régime indemnitaire d'un agent dont les fonctions ont évolué lors d'une mobilité soit dans le même groupe soit dans un groupe différent,
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion,
- au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. A la lecture de la circulaire ministérielle, la valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectifs tels que :
 - l'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation,
 - l'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, telles que la connaissance des risques, la maîtrise des circuits de décision,
 - la participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.

B- LES CONDITIONS DE CUMUL

L'IFSE est cumulable notamment avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- la GIPA,
- la NBI,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail ou aux conditions de travail : heures supplémentaires et heures complémentaires des agents à temps non complet et des agents à temps partiel, l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élection (arrêté ministériel du 27 février 1962), astreintes et permanences, travail de nuit (décret n°61-467 ; décret n°88-1084 ; décret n°2008-1205), travail des dimanches et jours fériés (arrêté du 19 août 1975 ; décret n°92-7 ; décret n°2002-856 ; décret n°2002-857),
- la prime de responsabilité (emplois fonctionnels de direction),
- la prime dite de fin d'année (article 111 de la loi du 26 janvier 1984).

A noter : la prime dite de fin d'année, instituée dans les collectivités territoriales avant le 27 janvier 1984, ne doit pas être confondue avec la prime versée en fin d'année sur la base, par exemple de l'IAT ou l'IEMP.

LES CLES D'UNE BONNE TRANSITION VERS LE RIFSEEP

1/ Pour l'autorité territoriale il y a lieu de se déterminer sur les objectifs d'un régime indemnitaire fondé sur la fonction et la valeur professionnelle, le régime indemnitaire n'est ni plus ni moins qu'un outil au service d'objectifs de rémunération et de gestion des ressources humaines,

2/ Faire un inventaire de l'existant en matière de primes et indemnités perçues par les agents (par exemple, indemnités versées au titre de la PFR pour les membres du cadre d'emplois des attachés et l'IAT, l'IEMP et l'IFTS pour les autres cadres d'emplois, etc).

*3/ Se doter des outils nécessaires à la bonne répartition dans les groupes.
Pour l'IFSE il s'agira de se doter d'un organigramme actualisé et de fiches de postes.
Pour le CIA, il s'agira de se doter de compte rendu d'entretien individuel.*

Infos pratiques qui seront mises à votre disposition sur notre site internet dès leur élaboration (www.cdg87.fr):

- Guide méthodologique de l'ANDCDG
- Outil de hiérarchisation des emplois
- Formulaire de saisine du Comité Technique
- Modèles de délibération
- Modèles d'arrêtés d'attribution

ANNEXE : TABLEAU RECAPITULATIF RELATIF AUX MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE ET DU CIA

CADRES D'EMPLOIS	GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND ANNUEL ETAT IFSE	PLAFOND ANNUEL ETAT CIA	TOTAL
Administrateurs territoriaux	Groupe 1	49 980 €	8 820 €	58 800 €
	Groupe 2	46 920 €	8 280 €	55 200 €
	Groupe 3	42 330 €	7 470 €	49 800 €
Attachés territoriaux Secrétaires de mairie	Groupe 1	36 210 €	6 390 €	42 600 €
	<i>Groupe 1 logé pour nécessité absolue 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 logé pour nécessité absolue 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 logé pour nécessité absolue 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 logé pour nécessité absolue de service</i>	<i>11 160 €</i>	<i>3 600 €</i>	<i>14 760 €</i>
Conseillers territoriaux socio-éducatifs	Groupe 1	19 480 €	3 440 €	22 920 €
	Groupe 2	15 300 €	2 700 €	18 000 €
Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
	<i>Groupe 1 logé pour nécessité absolue 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 logé pour nécessité absolue 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 logé pour nécessité absolue de service</i>	<i>6 670 €</i>	<i>1 995 €</i>	<i>8 665 €</i>
Educateurs Territoriaux des Activités Physiques et Sportives (ETAPS)	Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
	<i>Groupe 1 logé pour nécessité absolue 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 logé pour nécessité absolue 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 logé pour nécessité absolue de service</i>	<i>6 670 €</i>	<i>1 995 €</i>	<i>8 665 €</i>
Animateurs territoriaux	Groupe 1	17 480 €	2 380 €	19 860 €
	<i>Groupe 1 logé pour nécessité absolue 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 logé pour nécessité absolue 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 logé pour nécessité absolue de service</i>	<i>6 670 €</i>	<i>1 995 €</i>	<i>8 665 €</i>
Assistants territoriaux socio-éducatifs	Groupe 1	11 970 €	1 630 €	13 600 €
	Groupe 2	10 560 €	1 440 €	12 000 €
Adjoins administratifs territoriaux	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	<i>Groupe 1 logé pour nécessité absolue 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 logé pour nécessité absolue de service</i>	<i>6 750 €</i>	<i>1 200 €</i>	<i>7 950 €</i>

CADRES D'EMPLOIS	GROUPE DE FONCTIONS	PLAFOND ANNUEL ETAT IFSE	PLAFOND ANNUEL ETAT CIA	TOTAL
Agents sociaux territoriaux	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	<i>Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service</i>	7 090 €	1 260 €	8 350 €
	Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €
	<i>Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service</i>	6 750 €	1 200 €	7 950 €
Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles (ATSEM)	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	<i>Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service</i>	7 090 €	1 260 €	8 350 €
	Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €
	<i>Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service</i>	6 750 €	1 200 €	7 950 €
Opérateurs Territoriaux des Activités Physiques et Sportives (OTAPS)	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	<i>Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service</i>	7 090 €	1 260 €	8 350 €
	Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €
	<i>Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service</i>	6 750 €	1 200 €	7 950 €
Adjoins territoriaux d'animation	Groupe 1	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	<i>Groupe 1 logé pour nécessité absolue de service</i>	7 090 €	1 260 €	8 350 €
	Groupe 2	10 800 €	1 200 €	12 000 €
	<i>Groupe 2 logé pour nécessité absolue de service</i>	6 750 €	1 200 €	7 950 €