www.lagazette.fr Cahier détaché n° 2 - 38/2834 • Semaine du 28 septembre au 4 octobre 2026

la gazette
des communes • des départements • des régions

SPÉCIAL PRIMES 2026

- Le cadre juridique
- Les primes liées aux grades
- Les primes liées aux fonctions
- Les frais de déplacement

Fascicule réalisé par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne d'Ile-de-France

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM


LA MNT À VOS CÔTÉS
PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE :
ANTICIPEZ DÈS MAINTENANT.
La mise en œuvre de la prévoyance obligatoire se prépare dès aujourd'hui. C'est une étape importante pour les collectivités appelées à définir le dispositif le mieux adapté à leurs agents et à leur organisation.
La MNT, première mutuelle des agents des services publics locaux, met à votre disposition son expertise et des outils conçus pour faciliter cette préparation : guide PSC, simulateur de calcul, FAQ et contenus pédagogiques.
Grâce à son réseau de proximité, un conseiller répond à vos questions et vous accompagne dans chaque étape de votre projet.
Plus de 11 000 collectivités nous font déjà confiance, pourquoi pas la vôtre ?
Karine, Fabrice et Carine, décideurs territoriaux.
RETROUVEZ TOUTES NOS SOLUTIONS SUR MNT.FR OU AU 0 980 980 210*
1re mutuelle des agents des services publics locaux
ÊTRE UTILE EST UN BEAU MÉTIER
MNT
GROUPE VYV
*Du lundi au vendredi de 8h30 à 18h30 en métropole. De 7h à 15h pour les Antilles, de 8h à 16h pour la Guyane et de 7h30 à 19h30 pour La Réunion.
Mutuelle Nationale Territoriale, la mutuelle des agents des services publics locaux en collaborations, classement Argus de l'assurance, 2025.
Mutuelle Nationale Territoriale, mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité. Immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 584.
Siège social : 3 square Max Hymans, 75015 Paris. Septembre 2026 - Crédits photos : Unai Saavedra, Alexis Pazoumian - Photographies non contractuelles - Document à caractère publicitaire et non contractuel.

Attendue, espérée et enfin arrivée !



Brigitte Menguy, rédactrice en chef adjointe de la « Gazette des Communes »

Initialement prévue pour une application au 1er janvier 2026, puis annoncée comme devant entrer en vigueur à la mi-2026, la transposition de la réforme de la haute fonction publique à la territoriale est enfin devenue réalité avec la publication de cinq décrets au Journal officiel du 12 juin et d'un arrêté dans l'édition du 4 juillet. Plus de quatre ans après la création du corps des administrateurs de l'État par la fusion de plusieurs corps existants et, six mois après la transposition des principes de la réforme aux directeurs d'hôpital, la réforme de la haute fonction publique territoriale est enfin arrivée.

Les nouveaux textes modifient d'une part le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs territoriaux, et d'autre part, le régime des « emplois supérieurs », c'est-à-dire des emplois fonctionnels administratifs des régions, départements, collectivités de plus de 40000 habitants et des établissements publics assimilés.

Concrètement, les administrateurs territoriaux voient la modification de leurs règles d'avancement de grade et la création d'un grade transitoire pour permettre leur reclassement. De plus, les modalités de carrière de ce cadre d'emploi sont désormais alignées sur celles des administrateurs de l'État, avec une nouvelle échelle indiciaire.

Concernant les « emplois supérieurs », la réforme les classe en quatre niveaux pour déterminer leur rémunération en fonction du niveau de responsabilité, du champ d'action, du degré d'expertise exigé et de la technicité de l'emploi. Elle met également fin au système de « double carrière » pour les administrateurs détachés dans un tel emploi avec la création d'une grille indiciaire unique commune aux emplois fonctionnels et aux administrateurs territoriaux. Enfin, cette réforme crée un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) propre à ces emplois.

Une nouveauté que vous retrouverez dans cette édition 2026 du « Guide des primes » rédigée par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne d'Île-de-France, et particulièrement par Éric Dufresne. Prennent aussi place dans cette nouvelle édition : la majoration des taux plafonds du RIFSEEP des ingénieurs en chef, la revalorisation de la rémunération des astreintes et des interventions hors filière technique, la modification des règles de cumul pour le RIFSEEP avec la suppression de l'indemnité de chaussures et de petit équipement et de la prime de panier et, s'agissant des frais de déplacement, la majoration temporaire du barème des indemnités kilométriques.

Le « Guide des primes » 2026 reste organisé en quatre parties : le cadre juridique général, les primes et indemnités liées aux grades ou aux filières territoriales, les primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières et au télétravail et enfin, le règlement des frais occasionnés par les déplacements. Le tout, mis à jour au 1er septembre 2026. Bonne lecture ! •

Ce cahier ne peut être vendu séparément • **Principal actionnaire :** Info Services Holding • **Société éditrice :** Groupe Moniteur SAS au capital de 333 900 euros • **RCS :** Créteil 403 080 823 • **Siège social :** 20 rue des Aqueducs, 94250 Gentilly • **Numéro de commission paritaire :** 1028 T 83807 • **ISSN :** 0769-3508 (imprimé) - 2649-9622 (en ligne) • **Directrice de la publication :** Isabelle André • **Coordination :** Brigitte Menguy • **Réalisation :** Marilyn Gobert • **Impression :** Imprimerie IPS - Route de Paris - 27120 Pacy-sur-Eure • **Dépôt légal à parution.**

Origine du papier : Angleterre
Papier 100 % recyclé
Certification : PEFC
Impact sur l'eau (P tot) : 0,00883kg/t

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

Sommaire

Edito p.3

Index p.8

I. Le cadre juridique

Le cadre juridique du régime indemnitaire des agents territoriaux p.12

II. Primes et indemnités liées aux grades ou filières territoriales

■ FILIÈRE ADMINISTRATIVE

1. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) p.18

2. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière administrative p.21

■ FILIÈRE TECHNIQUE

3. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) p.22

4. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) p.23

■ FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

5. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) p.23

6. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière médico-sociale p.25

7. Indemnité horaire pour travail de nuit (IHTN) de la filière médico-sociale p.25

8. Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière médico-sociale p.26

9. Prime d'encadrement éducatif de nuit p.27

■ FILIÈRE CULTURELLE

10. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) p.27

11. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière culturelle p.28

12. Indemnité pour travail dominical régulier p.28

13. Indemnité pour service de jour férié p.29

14. Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (Isoe) allouée aux professeurs et assistants d'enseignement p.29

15. Heures supplémentaires d'enseignement p.30

16. Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) des professeurs d'enseignement artistique chargés de direction p.31

17. Prime d'entrée dans le métier d'enseignement p.32

18. Prime d'équipement informatique des enseignants p.33

19. Prime d'attractivité p.33

■ FILIÈRE SPORTIVE

20. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) p.34

21. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière sportive p.35

■ FILIÈRE POLICE

22. Indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) p.35

23. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière police p.36

■ FILIÈRE ANIMATION

24. Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) p.37

25. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) des personnels de la filière animation p.37

III. Primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières et au télétravail

■ PRIMES DES AGENTS DE L'ÉTAT ÉTENDUES AUX AGENTS TERRITORIAUX

26. Prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPCS) p.38

27. Prime spéciale d'installation p.38

28. Indemnité horaire pour travail normal de nuit p.40

29. Indemnité de jurys de concours ou de formateurs p.41

30. Indemnité d'astreinte p.41

31. Indemnité d'intervention p.42

32. Indemnité de permanence p.43

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM



Gestion de la carrière de vos agents et analyse du statut

Pour toutes vos questions nous avons les réponses

- ☑ Des experts à vos côtés
- ☑ Un dialogue et des conseils par téléphone
- ☑ Des rendez-vous personnalisés
- ☑ Un espace statutaire en ligne comprenant des analyses et des études
- ☑ Des webinaires et des podcasts thématiques réguliers

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

33. Indemnité de maniement de fonds allouée aux régisseurs ... p. 44
34. Indemnité de panier ... p. 46
35. Indemnité de chaussures et de petit équipement ... p. 46
36. Indemnité de sujétions horaires ... p. 47
37. Indemnité de surveillance de cantines et d'études surveillées ... p. 48
38. Indemnité de gardiennage des églises communales ... p. 48
39. Forfait télétravail ... p. 49

■ PRIMES SPÉCIFIQUES

40. Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ... p. 49
41. Indemnités forfaitaires complémentaires pour élections (IFCE) ... p. 50
42. Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ... p. 51
43. Indemnité d'utilisation d'outillage personnel ... p. 51
44. Prime « Grand âge » ... p. 52
45. Prime de revalorisation des médecins ... p. 52

■ SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

46. Indemnité de responsabilité des sapeurs-pompiers ... p. 53
47. Indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels ... p. 55
48. Indemnité de spécialité des sapeurs-pompiers ... p. 55
49. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) allouées aux sapeurs-pompiers ... p. 55
50. Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) allouées aux sapeurs-pompiers ... p. 56
51. Indemnité de fonctionnalisation des directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des Sdis ... p. 57
52. Indemnité de sujétion spécifique des sous-directeurs des Sdis ... p. 57
53. Indemnité d'administration et de technicité (IAT) ... p. 58
54. Indemnité de mobilisation opérationnelle ... p. 59
55. Indemnité de logement allouée aux sapeurs-pompiers professionnels ... p. 59

IV. Règlement des frais occasionnés par les déplacements

56. Indemnité de mission ... p. 61
57. Indemnité d'intérim ... p. 63
58. Indemnité à l'occasion d'un stage ... p. 63
59. Indemnité pour frais de transport des personnes ... p. 64
60. Indemnité pour changement de résidence administrative ... p. 66
61. Forfait mobilités durables ... p. 73

Cahier spécial réalisé par le centre interdépartemental de gestion de la grande couronne d'Île-de-France
Rédaction : Eric Dufresne
Données à jour au 1er septembre 2026.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

LES **FORMATIONS**

la gazette
des communes · des départements · des régions

NOUVELLE FORMATION



EXPLOITEZ LA MÉTHODE DU BUDGET À BASE ZÉRO (BBZ) DANS LES FINANCES DE VOTRE COLLECTIVITÉ

Un levier pour optimiser les ressources et renforcer le pilotage budgétaire

- Cerner le cadre théorique et juridique du BBZ appliqué aux collectivités territoriales
- Identifier les étapes de construction d'un BBZ communal
- S'approprier la méthodologie pour assurer la gouvernance budgétaire de sa collectivité et l'articuler avec le BBZ

Inscrivez-vous maintenant pour transformer la gestion de vos projets

1 jour I À partir de 695€ HT
Session à Paris ou en classe virtuelle
Réf. GFI26

Dates, programme détaillé et inscription sur
formations@lagazettedescommunes.com

Une question ?
formations.lagazettedescommunes.com
Tél. : 01 79 06 78 53

★★★★½

*avis des répondants au questionnaire de satisfaction sur l'année 2025.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

Index

Les numéros renvoient à la fiche de la prime ou de l'indemnité concernée.

A

Animation ... 24, 25
Astreinte ... 30
Attractivité de début de carrière (filière culturelle) ... 19

C

Changement de résidence administrative ... 60
Chaussures et petit équipement ... 35

D

Directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des Sdis ... 51
Directeurs d'établissements d'enseignement artistique ... 16
Dimanche et jours fériés ... 42

E

Eglises communales ... 38
Elections (IFCE) ... 41
Emplois administratifs de direction ... 40
Encadrement éducatif de nuit ... 9

F

Forfait mobilités durables ... 61
Forfait télétravail ... 39

G

Gardiennage des églises communales ... 38
Grand âge ... 44

H

Heures supplémentaires d'enseignement ... 15

I

Indemnité à l'occasion d'un stage ... 58
Indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- filière sapeurs-pompiers ... 53
Indemnité d'astreinte ... 30
Indemnité d'intérim ... 57
Indemnité d'intervention ... 31
Indemnité d'utilisation d'outillage personnel ... 43
Indemnité de chaussures et de petit équipement ... 35
Indemnité de feu ... 47
Indemnité de gardiennage des églises communales ... 38
Indemnité de jurys de concours ou de formateurs ... 29
Indemnité de logement allouée aux sapeurs-pompiers professionnels ... 55
Indemnité de maniement de fonds allouée aux régisseurs ... 33
Indemnité de mission ... 56
Indemnité de mobilisation opérationnelle ... 54
Indemnité de panier ... 34
Indemnité de permanence ... 32
Indemnité de responsabilité des sapeurs-pompiers ... 46
Indemnité de spécialité des sapeurs-pompiers ... 48
Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) allouée aux professeurs et assistants d'enseignement ... 14
Indemnité de sujétions horaires ... 36
Indemnité de sujétion spécifique des sous-directeurs des SDIS ... 52
Indemnité de surveillance de cantines et d'études surveillées ... 37
Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière médico-sociale ... 8
Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ... 42
Indemnité horaire pour travail normal de nuit ... 28
Indemnité pour changement de résidence administrative ... 60
Indemnité pour frais de transport des personnes ... 59
Indemnité pour service de jour férié (filière culturelle) ... 13
Indemnité pour travail dominical régulier (filière culturelle) ... 12
Indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) ... 22
Indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement ... 15
Indemnités forfaitaires complémentaires pour élections ... 41
Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS)
- professeurs d'enseignement artistique chargés de direction ... 16
- sapeurs-pompiers ... 50
Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
- filière administrative ... 2
- filière animation ... 25
- filière culturelle ... 11
- filière médico-sociale ... 6
- filière police ... 23
- filière sportive ... 21
- filière technique ... 4
- sapeurs-pompiers ... 49

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

CLUB
SANTÉ SOCIAL

PILOTEZ VOS POLITIQUES SOCIALES ET DE SANTÉ
AVEC UNE INFORMATION FIABLE ET OPÉRATIONNELLE

Les contenus exclusifs du club sur lagazettedescommunes.com

Analyse et décryptage de l'actualité du secteur
Reportage terrain et retours d'expérience
Veille juridique quotidienne : textes officiels, les dernières jurisprudences...

Des indicateurs et datas pour piloter votre territoire et vous comparer

Des indicateurs pour analyser votre territoire, et vous comparer aux autres;
Aide à la définition des politiques territoriales et anticipation des évolutions

Le Club Santé Social
vous accompagne au quotidien avec des **contenus exclusifs, des analyses pratiques** et des **outils pour sécuriser vos missions.**

Accompagnement opérationnel

Dans un contexte économique exigeant, le Club Santé Social vous garantit une information fiable et des analyses pour sécuriser vos décisions

Des ouvrages de référence en version 100 % digitale

Gérer les situations difficiles à l'accueil
La protection de l'enfance en 101 fiches
Le secret professionnel dans les domaines social et médico-social
Maîtriser la gestion budgétaire et comptable des CCAS/CIAS
Je prends mon poste d'animateur en EHPAD

Newsletters et alertes

Newsletter Club Santé Social
Alertes sur les temps forts de l'actualité sociale et sanitaire
Testez les, l'inscription aux newsletters est gratuite

Découvrez le Club Santé Social
Scannez le QR code pour profiter d'un essai gratuit de 48 heures
www.lagazettedescommunes.com/rubriques/club-sante-sociale

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

Intérim ... 57

J
Jurys de concours ... 29

M
Maniement de fonds allouée aux régisseurs ... 33
Médecins ... 45
Mobilités durables ... 61

O
Outillage personnel ... 43

P
Prime d'attractivité ... 19
Prime d'encadrement éducatif de nuit ... 9
Prime d'entrée dans le métier d'enseignement ... 17
Prime d'équipement informatique des enseignants ... 18
Prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPCS) ... 26
Prime de fonctionnalisation des directeurs départementaux et directeurs départementaux adjoints des Sdis ... 51
Prime de «Grand âge» ... 44
Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ... 40
Prime de revalorisation des médecins ... 45
Prime spéciale d'installation ... 27

R
Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
- filière administrative ... 1
- filière animation ... 24
- filière culturelle ... 10
- filière médico-sociale ... 5
- filière sportive ... 20
- filière technique ... 3

S
Service départemental d'incendie et de secours (SDIS) ... 51, 52
Stage ... 58
Surveillance de cantines ... 37

T
Télétravail ... 39
Transport de personnes ... 59
Travail dimanche et jours fériés ... 42
- filière culturelle ... 13
- filière médico-sociale ... 8
Travail normal de nuit ... 7, 9, 28

U
Utilisation d'outillage personnel ... 43

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM



NOUVEAUX AVANTAGES EXCLUSIFS ABONNÉS

NOUVEAUTÉ

▸ NEWSLETTER ÉDITORIALE « LA FABRIQUE DE LA LOI »

Cette newsletter hebdomadaire réservée aux abonnés apporte une vision synthétique et en avant première des textes et décisions clés à venir, des mouvements d'influence et des signaux faibles. Elle offre une lecture rare de ce qui se joue réellement entre ministères, Parlement, réseaux d'élus et acteurs de terrain.

▸ DATA ET INDICATEURS ABONNÉS

Un outil 100% digital qui permets de comprendre les dynamiques démographiques, économiques et sociales d'une région et en France.

▸ TRANSITION ECOLOGIQUE

Un espace dédié avec les analyses et décryptages de nos experts pour répondre aux défis de la transition écologique.

⊕ Et toujours

▸ JURIDIQUE

Une veille juridique et réglementaire, les réponses ministérielles, les textes officiels

▸ INITIATIVES

Un retour d'expériences de vos pairs sur des nouveaux projets initiés en collectivité

▸ EMPLOI

Près de 300 offres d'emploi proposées chaque semaine

▸ CARRIÈRE

Un accompagnement à travers des informations sur le statut et les concours

▸ ÉVÉNEMENTS

L'accès privilégié à une multitude de rendez vous incontournables pour les collectivités : webinaires, live et replays des événements

▸ LA VEILLE DE L'ACTUALITE

Retrouvez l'actualité décryptée indispensable pour inspirer des politiques et initiatives locales efficaces

ABONNEZ-VOUS !

la gazette **BULLETIN D'ABONNEMENT** à renvoyer accompagné de votre règlement à : La Gazette des Communes
Service Abonnement - 20, rue des Aqueducs - 94250 Gentilly

❍ **Oui, je souhaite m'abonner à La Gazette des communes.**
Je recevrai l'hebdomadaire + les newsletters + l'accès à l'ensemble des contenus du site + l'outil Indicateurs Démographie

❍ **12 mois 499 €** - abonnement professionnel

❍ **12 mois 299 €** - abonnement personnel

Je choisis mon mode de paiement :
❍ Chèque bancaire à l'ordre de La Gazette des communes
❍ Mandat administratif
❍ À réception de facture

Date et signature

Mes coordonnées : Z60165PAG

❍ Mme ❍ M. Nom : .....

Prénom : .....

Établissement / Collectivité : .....

Service / Fonction : .....

Adresse : .....

Code Postal : | | | | | | Ville : .....

E-mail : ..... @ .....
Obligatoire pour l'utilisation de vos services en ligne

Tél. : | | | | | | | | | | Fax : | | | | | | | | | |

Siret : | | | | | | | | | | | | | | Code Naf : | | | | |

*TVA : 2,10% - offre réservée aux nouveaux abonnés en France métropolitaine, valable jusqu'au 31/10/2026. Tarifs DOM-TOM et étranger, nous consulter. Conformément à la loi Informatique et liberté du 06/01/1978 et LCEN du 22/06/2004, nous disposons d'un droit d'accès et de rectification des données que vous avez transmises, en adressant un courrier à La Gazette des communes GROUPE MONITEUR - S.A.S. au capital de 333 900 € - R.C.S. Nanterre B 480 909 823 - N° TVA intracommunautaire : FR 82 480 909 823. Toute commande implique l'acceptation des CGV consultables à : http://boutique.lagazette.fr/cgv

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

I. Le cadre juridique du régime indemnitaire des agents territoriaux

Depuis la publication de la dernière édition de ce guide, le régime indemnitaire des agents territoriaux n'a pas fait l'objet de modifications législatives ou réglementaires majeures à l'instar du statut de la fonction publique durant la même période sauf en ce qui concerne les emplois supérieurs : depuis le 1er juillet 2026, a été institué dans le cadre de la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, un RIFSEEP lié à l'occupation des emplois fonctionnels administratifs au sein des collectivités et établissements publics territoriaux de grande taille.
Peuvent également être relevées les évolutions suivantes : la majoration des taux plafonds du RIFSEEP des ingénieurs en chef, la revalorisation de la rémunération des astreintes et des interventions hors filière technique ou la modification des règles de cumul pour le RIFSEEP (suppression de l'indemnité de chaussures et de petit équipement et de la prime de panier).
S'agissant des frais de déplacement, la majoration temporaire du barème des indemnités kilométriques entre le 1er juin 2026 et le 31 décembre 2026 mérite d'être signalée.

A. DÉFINITION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Le régime indemnitaire est constitué par l'ensemble des sommes perçues par un agent, en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève. Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération. Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif, qui découle de l'article L.714-4 du CGFP et du décret n°91-875 du 6 septembre 1991.
Les primes et indemnités sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant. En cela, elles se distinguent des éléments obligatoires de rémunération qui sont le traitement indiciaire (éventuellement majoré par la nouvelle bonification indiciaire), le supplément familial et l'indemnité de résidence servis aux agents territoriaux.
• *CGFP - art. L.712-1*
• *Loi n°91-73 du 18 janvier 1991 - art.27*
Il n'existe pas de classification officielle des primes et des indemnités. Toutefois, elles peuvent être regroupées de la manière suivante :
- primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (indemnités pour frais de déplacement, prise en charge des titres de transport en commun sur le trajet entre le domicile et le lieu de travail...) ;
- primes et indemnités prenant en compte la technicité ou les responsabilités exercées ou bien encore compensant une sujétion de service particulière, des contraintes professionnelles (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise du RIFSEEP, indemnités horaires pour travaux supplémentaires, travail de nuit, des dimanches et des jours fériés...) ;
- primes et indemnités dont l'objet est d'accroître la rémunération compte tenu de la valeur professionnelle de l'agent (complément indemnitaire annuel du RIFSEEP).

B. PRINCIPES ATTACHÉS AU RÉGIME INDEMNITAIRE : COMPÉTENCE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT, PARITÉ AVEC LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT, FONDEMENT LÉGISLATIF ET RÉGLEMENTAIRE

L'institution d'un régime indemnitaire s'organise autour de trois règles :
- la compétence de l'organe délibérant en matière indemnitaire ;
- un principe de parité entre les cadres d'emplois territoriaux et les corps de la fonction publique de l'Etat ;
- un principe de légalité des avantages attribués.

1. COMPÉTENCE DE L'ORGANE DÉLIBÉRANT

« Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ».
• *CGFP - art. L.714-4*
De cette rédaction, il découle trois conséquences :
- en premier lieu, il n'appartient pas aux services de l'Etat de lister les textes susceptibles d'être utilisés par les collectivités locales pour leur régime indemnitaire, mais c'est à l'organe délibérant que revient ce choix ;
- pour autant les assemblées locales ne peuvent pas s'appuyer sur tout texte de l'Etat pour toute catégorie d'agents, ce qui reviendrait à admettre que « le cantonnier n'a comme limite que le Trésorier-payeur général ». Un décret délimitant la compétence des collectivités locales a donc été publié, avec l'objectif de maintenir une unité en matière indemnitaire entre les diverses fonctions publiques (de l'Etat et territoriale) ;
• *Conclusions sur CE 27 novembre 1992, Fédération Interco-CFDT et a., req. n°129600*
• *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991*
- dans cette limite, l'assemblée fixe assez librement les contours du régime indemnitaire, tant pour les éléments qui le constituent (dans leur nature et leur montant) que pour les conditions de son attribution (les modulations).

2. RESPECT D'UN PRINCIPE DE PARITÉ AVEC LES SERVICES DE L'ÉTAT

Le fondement législatif du principe de parité est précisé par un décret d'application qui renvoie aux textes applicables aux agents de l'Etat. Son article 1er précise en effet que « le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes [...] pour les différentes catégories de fonctionnaires ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes ».
• *CGFP - art. L.714-4*
• *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 - art.1, al.1*

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

2.1. Champ d'application du principe : la définition de corps de référence

Pour définir les limites supérieures du régime indemnitaire, le décret du 6 septembre 1991 définit en annexe pour chaque cadre d'emplois de la fonction publique territoriale un corps de référence de la fonction publique de l'Etat.

Exemple: ainsi pour les attachés, le corps de rattachement est celui des attachés d'administration de l'intérieur et de l'outre-mer affectés dans les préfectures et pour les techniciens, ceux des techniciens supérieurs du développement durable.

Chaque cadre d'emplois peut ainsi bénéficier, à titre indemnitaire, du régime du corps pris en référence mais pas davantage; c'est ainsi le régime des divers corps de l'Etat qui détermine le butoir budgétaire applicable aux différents cadres d'emplois.

Les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois territoriaux ont été actualisés le 1er mars 2020 pour tenir compte des évolutions statutaires dans les deux versants de la fonction publique.

À la même date, a été ajouté en annexe au décret du 6 septembre 1991, un deuxième tableau d'équivalence provisoire avec des corps de l'Etat afin de permettre l'achèvement du déploiement du RIFSEEP pour les cadres d'emplois non éligibles à ce nouveau régime indemnitaire en l'absence de publication des arrêtés d'adhésion concernant les corps « historiques » de correspondance.

• *Décret n° 2020-182 du 27 février 2020*

2.2. Conséquences du principe

- Cette règle du renvoi à un corps de fonctionnaires pris en référence vaut pour toutes les primes ou les indemnités susceptibles d'être allouées à un titre quelconque.

- Ce principe de parité s'est longtemps appliqué aux primes dites « de fin d'année » ou encore « 13e mois » logiquement inscrites au budget des collectivités et entraînant, le cas échéant, un écrêtement de certains régimes.

- Un amendement parlementaire a néanmoins profondément modifié ce dispositif en prévoyant que ces avantages étaient maintenus en sus du régime indemnitaire, à la double condition d'avoir été institués avant le 28 janvier 1984 et d'avoir été pris en compte dans le budget de la collectivité.

- Par exception au principe de parité et à titre individuel cette fois, la délibération peut maintenir son régime à un agent donné dans deux hypothèses: lorsqu'un abaissement du régime résulte du dispositif indemnitaire applicable aux services de référence de l'Etat; lorsque la diminution résulte d'une modification des bornes indiciaires du grade.

2.3. Exceptions au principe

- En premier lieu, échappent au principe les cadres d'emplois dont le régime indemnitaire n'a pas été publié, tels les agents non intégrés. Ces derniers conservent leur régime propre et notamment le cumul de ce dernier avec les avantages collectivement acquis (prime de fin d'année, 13e mois). En second lieu, pour la police municipale et les gardes champêtres, une dérogation a été organisée en dotant la filière d'un régime propre.

• *CGFP - L.714-11 et L.714-13*

Tel est également le cas des sapeurs-pompiers professionnels.

• *CGFP - L.415-5*

• *Décret n° 90-850 du 25 septembre 1990*

Cette liste a été étendue en dernier lieu à certains cadres d'emplois de la filière médico-sociale.

• *CGFP - L.714-10*

• *Décret n° 2008-797 du 20 août 2008*

- Les avantages hors du régime indemnitaire, même s'ils supportent l'application du principe de parité tels que les logements.

• *CE 2 décembre 1994, Préfet région Nord (logements), req. n° 147962*

- Restent quelques primes qui soit font l'objet de textes particuliers de même nature qu'à l'Etat (prime spéciale d'installation) et ne constituent pas à proprement parler une exception, soit ne trouvent pas d'équivalent connu dans les services de l'Etat (indemnité d'outillage personnel ou forfaitaire complémentaire pour élection, indemnité horaire pour travail de dimanche ou jours fériés).

• *Arrêtés ministériels du 25 mai 1978 et du 10 octobre 1986*

Rappelons enfin que l'action sociale n'appartient plus aujourd'hui à la rémunération et échappe au principe de parité.

• *CGFP - L.731-3*

3. LE RESPECT D'UN PRINCIPE DE LÉGALITÉ

3.1. Principe

- En vertu d'une règle selon laquelle « Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire », aucune prime ou indemnité ne peut être attribuée aux personnels territoriaux en l'absence d'un texte l'instituant expressément.

• *CGFP - L.712-1*

3.2. Conséquences du principe

- En conséquence, l'autorité territoriale ou l'organe délibérant ne dispose d'aucun pouvoir normatif lui permettant de créer une prime. Sa compétence est strictement encadrée par les textes.

• *CE 28 novembre 1990, Dpt Loir-et-Cher, req. n° 77175*

Ainsi une indemnité qui présente le caractère d'un complément de traitement ne peut, en l'absence de texte législatif ou réglementaire, être légalement instituée par délibération de l'organe délibérant.

- Individuellement un agent ne peut se prévaloir d'un droit à une prime de rendement, alors que cet avantage a été institué par une simple décision ministérielle, en l'absence d'un décret le prévoyant expressément.

• *CE 18 juin 1993, M. C., req. n° 106984*

Le juge administratif fait une application stricte du principe de la légalité au régime indemnitaire: pas de prime sans texte.

4. MISE EN ŒUVRE DU RÉGIME INDEMNITAIRE

4.1. Bénéficiaires potentiels

Le décompte des agents concernés s'effectue sur la base des emplois budgétaires effectivement pourvus.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

• *Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991*
Il s'agit: des agents stagiaires et titulaires, à temps complet, non complet ou partiel (au prorata de leur durée d'emplois) en fonction dans la collectivité et des agents contractuels.
• *CGFP - art. L.2, L.612-5 et L.613-3*

4.2. Agents exclus

- Les agents recrutés pour un acte déterminé ou en situation de collaborateurs occasionnels.
• *Décret n° 88-145 du 15 février 1988 - art.1er*
- Les agents recrutés sur la base d'un contrat aidé relevant du droit privé (CAE, contrat d'apprentissage...).
- Les assistants maternels et les assistants familiaux. Toutefois, le juge administratif a admis la légalité pour ces personnels d'une délibération prévoyant le versement d'un complément de rémunération sans référence à l'article L.714-4 du CGFP, sous forme d'une « prime d'ancienneté mensuelle », par exemple.
• *CE 3 mai 1995, Cne Villepinte, req. n° 107209; CE 20 mars 1996, Ville Nanterre, req. n° 134325*
De façon générale, l'exclusion dans la délibération d'une catégorie d'agents pouvant prétendre à une prime doit être justifiée par une circonstance particulière.
• *CE 14 avril 1995, Cne Plessis-Trévise, req. n° 127777*

4.3. Compétences en présence

a. Compétences de l'organe délibérant et du comité technique

a.1. Principe
Aux termes de la loi, l'assemblée délibérante est seule compétente pour instituer par délibération le régime indemnitaire des agents relevant de la collectivité territoriale.
• *CGFP - art. L.714-4*

En application du principe de libre administration des collectivités locales, le régime indemnitaire ne constitue pas un élément obligatoire de la rémunération. Par conséquent, l'organe délibérant est libre d'instituer ou de ne pas instituer un régime indemnitaire et il lui revient, le cas échéant, de délibérer ou non aux taux maxima fixés par les textes.

Cas particuliers: les fonctionnaires et agents contractuels territoriaux qui changent d'employeur en application d'une réorganisation territoriale conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable. Le maintien concerne l'ensemble des primes et indemnités, y compris les avantages collectivement acquis maintenus à titre individuel (art. L.714-9 du CGFP).
Sont concernés les changements d'employeurs intervenus à la suite notamment:
- d'un transfert de compétences d'une commune à un EPCI
• *CGCT art. L.5211-4-1*
- d'une fusion d'EPCI
• *CGCT art. L.5211-41-3*
- d'une fusion de syndicats de communes et de syndicats mixtes
• *CGCT art. L.5212-27*
- de la création de services communs
• *CGCT art. L.5211-4-2*
- d'un transfert de services à une métropole
• *CGCT art. L.5217-19, L.3651-3*
- de la création d'une commune nouvelle
• *CGCT art. L.2113-5*
- de la dissolution d'un EPCI ou d'un syndicat mixte
• *Loi n° 2015-991 du 7 août 2015, art.35 et 40*
• *Loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014, art.11*
- d'un regroupement de régions ainsi que d'un transfert de services d'un département à une région ou d'un département à une autre collectivité territoriale ou à un groupement de collectivités territoriales
• *Loi n° 2015-991 du 7 août 2015, art.114*
Lorsqu'il s'agit d'une mutation d'une commune vers un EPCI dont la commune d'origine est membre, les personnels qui bénéficiaient d'avantages collectivement acquis peuvent conserver ces avantages.
• *CGFP art. L.714-12*
Dans la mesure où l'affectation de l'agent revêt ici un caractère facultatif, le maintien de ces avantages indemnitaires est subordonné à une délibération de la collectivité d'accueil et ne concerne que les seuls avantages acquis au titre de l'article L.714-11 du CGFP et non le régime indemnitaire visé à l'article L.714-4 du CGFP. Cette délibération présente un caractère réglementaire: elle peut être modifiée ou abrogée pour l'avenir sans que les agents concernés puissent se prévaloir d'un droit acquis au maintien de ses dispositions.
• *CAA Versailles 19 février 2009, Syndicat Force ouvrière du personnel territorial de l'agglomération du Val de Seine, req. n° 07VE01097*
Les comités sociaux territoriaux (CST) connaissent des questions relatives aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire. De plus, les modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires font partie des domaines dans lesquels peuvent être conclus des accords collectifs au niveau local.
• *CGFP - art. L.221-3 et L.253-5*

a.2. Objet de la délibération
Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des divers éléments du régime indemnitaire.
• *Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991*

Nature des primes et des indemnités:
La délibération doit contenir la liste exhaustive des primes et des indemnités qui sont versées au personnel de la collectivité, dans la limite des crédits inscrits au budget;
- l'organe délibérant détermine les filières, les cadres d'emplois et les grades concernés par le régime indemnitaire institué.
Pour chaque cadre d'emplois et grade, la délibération doit viser les textes de référence fondant la légalité des avantages attribués, de manière à permettre aux autorités chargées du contrôle de la légalité et budgétaire la vérification du respect des règles indemnitaires;
- l'organe délibérant n'est pas tenu d'instituer tous les avantages indemnitaires institués par un texte, ni de voter les crédits aux

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

taux moyens ou maxima autorisés par les textes.
De même, la délibération peut ne pas reprendre obligatoirement l'intitulé exact des primes ou indemnités existantes de la fonction publique de l'Etat. Elle peut avoir recours à des intitulés propres, sous réserve que le lien entre l'indemnité de référence à l'Etat et la dénomination adoptée par la collectivité soit explicite.

a.3. Conditions d'attribution
Les conditions sont fixées par l'organe délibérant. Cependant, les textes applicables aux agents de l'Etat sont opposables à ce dernier, à la fois dans la limite budgétaire à ne pas dépasser et dans la nature de la prime en cause. Dans ce domaine, le Conseil d'Etat a apporté d'importantes précisions quant à la cohérence des modulations avec la nature des primes en cause.
L'assemblée doit expressément statuer sur les modalités de répartition du régime soit en renvoyant aux textes de l'Etat applicables, soit en précisant ces points dans la délibération elle-même.
• *CE 6 octobre 1995, Préfet Haute-Corse, req. n°154766*
Lorsqu'une indemnité varie, de par le texte constitutif en fonction des sujétions de l'emploi, l'administration ne peut totalement la supprimer en se fondant sur un autre critère tel qu'une mauvaise manière de servir de l'agent.
• *CAA Lyon 18 février 1992, M. G., req. n°91LY00070*
Le respect du principe d'égalité entre les agents publics ne s'oppose pas à l'institution de différences dans le régime indemnitaire dont ils bénéficient fondées sur des différences dans les conditions d'exercice de leurs fonctions ou sur les nécessités du bon fonctionnement du service auquel ils appartiennent. Ce principe d'égalité entre agents d'un même cadre d'emplois ne fait pas obstacle par lui-même à ce que la prime soit réservée aux agents exerçant certaines fonctions.
• *CE 7 juin 2010, req. n°312506*
L'organe délibérant d'une collectivité territoriale ne peut légalement instituer une règle de diminution automatique du régime indemnitaire en cas de sanction disciplinaire. En effet, si l'autorité hiérarchique peut se fonder sur la manière de servir et prendre notamment en compte les attitudes sanctionnées disciplinairement pour moduler le montant des primes liées à la valeur et à l'action des agents, elle ne peut se dispenser, à cette occasion, d'un examen individuel des mérites de chacun.
• *CAA Marseille 5 juillet 2011, Cne Martigues, req. n°09MA01777 - CAA Nancy 16 novembre 1995, req. n°94NC00042*
Les avantages maintenus au titre de l'article L.714-11 du CGFP (13e mois...) ne sont modulables que si le principe en était posé dans le système en vigueur avant le 26 janvier 1984.
• *CE 15 février 1995, Syndicat central des municipaux - Lille FO, req. n°105003*
Compte tenu de ce qui précède, la mise en place d'un régime indemnitaire dans la collectivité nécessite un examen attentif des primes prises en référence. Sous cette réserve, l'organe délibérant fixe les conditions d'octroi du régime propre à son personnel. Deux objectifs seront le plus souvent poursuivis :
- la prise en compte des fonctions ou des responsabilités exercées ;
- la reconnaissance de la manière de servir sur la base le plus souvent de l'évaluation professionnelle ;

En ce qui concerne la gestion des absences et plus généralement des positions administratives, plusieurs précisions peuvent être apportées.
- la loi définit les éléments de rémunération qui sont maintenus pendant les périodes de congés rémunérés et le juge administratif considère que cette liste est limitative. Les droits statutaires ne portant que sur le maintien du traitement indiciaire et de ses accessoires (indemnité de résidence et supplément familial de traitement), le fonctionnaire ne peut prétendre à la conservation de son régime indemnitaire pendant les congés de toute nature sauf durant les périodes de congés pour maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant.
• *CE 10 janvier 2003, Ministre de l'Intérieur, req. n°221334*
• *CGFP - art. L.714-6*
- le régime indemnitaire est obligatoirement suspendu pendant le congé de longue durée.
• *Décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié en dernier lieu par le décret n°2024-641 du 27 juin 2024.*
• *CE 22 novembre 2021, req. n°448779 - CAA Paris 9 avril 2021, req. n°20PA01766*
- Si la collectivité souhaite organiser un maintien des primes pendant les autres congés (congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé pour invalidité temporaire imputable au service) ou situations administratives (temps partiel thérapeutique, période de préparation au reclassement), elle doit le prévoir par délibération et selon des modalités qui ne peuvent être plus favorables que celles en vigueur dans la fonction publique de l'Etat.
• *Décret n°2010-997 du 26 août 2010 précité*

Ces dispositions s'opposent en particulier au maintien intégral du régime indemnitaire des agents territoriaux pendant les trois premiers mois du congé de maladie ordinaire à la suite de la réduction de 10% du traitement durant la même période à compter du 1er mars 2025.
• *Loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025 - art. 105*
• *Décret n°2025-197 du 27 février 2025 - art.4 et 16*

Cas particuliers : voir les fiches 22 et 46 pour les conséquences de cette réforme sur le régime indemnitaire des policiers municipaux et des sapeurs-pompiers professionnels.

Enfin, depuis le 1er janvier 2018, les agents publics, fonctionnaires et agents contractuels de droit public, placés en congé de maladie ordinaire, ne perçoivent plus leur rémunération au titre du premier jour de ce congé. Ce délai de carence concerne l'ensemble des éléments de rémunération (à l'exclusion du supplément familial de traitement) se rapportant strictement au jour non travaillé et notamment le régime indemnitaire.
• *Loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 - art.115*
Depuis le 8 août 2019, la journée de carence n'est plus appliquée aux congés de maladie ordinaire accordés entre la déclaration de grossesse et le congé de maternité, depuis le 1er juillet 2020, au premier congé de maladie pris dans les 13 semaines suivant le décès d'un enfant ou d'une personne à charge de moins de 25 ans, depuis

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

le 1er janvier 2024, aux congés de maladie consécutifs à une fausse couche avant la 22e semaine d'aménorrhée et, depuis le 1er juillet 2024, aux congés de maladie consécutifs à une interruption de grossesse pratiquée pour motif médical.
- *Loi n°2019-828 du 6 août 2019 - art. 84*
- *Loi n°2020-692 du 8 juin 2020 - art. 9 III*
- *Loi n°2023-567 du 7 juillet 2023 - art. 2*
- *Loi n°2023-1250 du 26 décembre 2023 - art. 64*

a.4. Assiette

L'assiette d'une prime donnée sera calculée en prenant en compte les seuls emplois budgétaires réellement pourvus. Notamment, les agents à temps partiel et à temps non complet ne sont comptabilisés que pour la fraction de l'emploi qu'ils occupent. Elle peut également inclure les agents contractuels si le régime indemnitaire leur est étendu.
- *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 - art. 2*

b. Compétence de l'autorité territoriale

L'autorité territoriale est liée par les termes de la délibération c'est-à-dire par la nature de l'indemnité, les taux et les critères d'attribution définis par l'organe délibérant ayant institué le régime indemnitaire, ce dernier ne pouvant déléguer à l'autorité territoriale le soin de déterminer l'ensemble des éléments de répartition. À titre d'exemple, la réduction du montant d'une prime annuelle de l'article L.714-11 du CGFP, au motif que les agents ont fait l'objet d'une sanction disciplinaire, est illégale en l'absence d'une disposition législative ou d'une règle visée par la délibération ayant institué cet avantage.
- *CE 15 février 1995, J. et a., req. n°104066*

Ou encore, l'autorité hiérarchique ne peut réduire le montant d'une indemnité liée à des sujétions spéciales en se fondant sur un autre critère. L'autorité hiérarchique est tenue aux seuls critères définis dans la délibération. Ainsi, dès lors que les sujétions existent, l'autorité hiérarchique ne peut décider la suppression totale de la prime au seul motif d'un service mal fait.
- *CAA Lyon 18 février 1992, M. C., req. n°91LY00070*

Dans les limites ainsi posées, il revient à l'autorité territoriale de déterminer les montants individuels. Si la délibération peut fixer des critères d'attribution susceptibles de conditionner l'appréciation par l'autorité hiérarchique des attributions individuelles, elle ne peut directement en fixer les montants. Une délibération fixant les attributions individuelles est entachée d'incompétence et sera annulée.
- *CE 22 mars 1993, Cne Guignen, req. n°116273*

Si le texte de référence et la délibération ne fixent aucun critère de modulation, l'autorité hiérarchique est liée par les termes du texte de référence (intitulé ou objet de l'indemnité). Dans le cas contraire, il conviendra de combiner les termes de la délibération et les exigences jurisprudentielles.

5. RÈGLES DE CUMUL : GÉNÉRALITÉS

Les règles de cumul découlent des dispositions des décrets instituant les indemnités.
Exemple: le RIFSEEP n'est pas cumulable avec toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception des indemnités compensant le dépassement régulier du cycle de travail (IHTS), les astreintes ainsi que le travail de nuit, les dimanches et les jours fériés.
- *Décret n°2014-513 du 20 mai 2014*
- *Arrêté ministériel du 27 août 2015*

6. COTISATIONS ET IMPOSITION

Dans ce domaine il faut distinguer selon que l'agent relève du régime spécial ou du régime général de la Sécurité sociale. Les premiers sont affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) et les seconds sont affiliés au régime général de sécurité sociale et à l'Institution de retraite complémentaire des agents contractuels de l'Etat et des collectivités publiques (Ircantec). Le régime de cotisations est différent selon le cas.

6.1. Agents affiliés à la CNRACL

a. Cotisation au régime additionnel de la fonction publique

Depuis le 1er janvier 2005, le régime indemnitaire est éligible à l'assiette du régime additionnel de la fonction publique.
- *Loi n°2003-775 du 21 août 2003 – art. 76*
- *Décret n°2004-569 du 18 juin 2004*

b. CSG - CRDS

Les primes et les indemnités ne figurent pas au nombre des éléments de rémunération exonérés de la contribution sociale généralisée. Ces avantages entrent également dans l'assiette de la contribution pour le remboursement de la dette sociale.
- *Loi n°90-1168 du 29 décembre 1990 de finances pour 1991*
- *Ordonnance n°96-50 du 24 janvier 1996*

c. Exonération des cotisations salariales vieillesse portant sur les heures supplémentaires

Les rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et assimilées (heures complémentaires des agents à temps non complet, notamment) accomplies à compter du 1er janvier 2019, font l'objet d'une exonération de la cotisation salariale à la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) :
- *Loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 – art 7*
- *Décret n°2019-133 du 25 février 2019*
- *Code de la Sécurité sociale – art L.241-17*

6.2. Agents affiliés au régime général de la sécurité sociale

a. Cotisations au régime général de la Sécurité sociale

En ce qui concerne les primes et les indemnités allouées aux personnels non affiliés à la CNRACL (agents contractuels, titulaires et stagiaires employés pour une durée inférieure à 28 heures), ces agents, qui ne relèvent pas du régime spécial des agents permanents des collectivités locales, sont considérés comme des salariés du régime général au regard de la législation de la Sécurité sociale. L'assiette des cotisations de sécurité sociale les concernant est déterminée dans les conditions de droit commun, soit par rapport à la totalité des avantages perçus. En application du Code de la Sécurité sociale toute somme versée à l'occasion ou en contrepartie du travail doit être soumise à cotisations notamment les salaires ou gains,

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

les indemnités, les primes, les avantages en nature...
• *Code de la Sécurité sociale - art. L.242-1*
Il en résulte que tous les avantages versés au titre du régime indemnitaire entrent dans l'assiette des cotisations dues au régime général de la Sécurité sociale, à l'exclusion de ceux ayant le caractère de remboursement de frais (indemnité de chaussures et de petits équipements).
• *Arrêté ministériel du 4 septembre 2025*

b. CSG - CRDS
Les primes et les indemnités dont bénéficient les agents relevant du régime général entrent également dans l'assiette de la CSG et de la CRDS.

c. Exonération des cotisations salariales vieillesse portant sur les heures supplémentaires
Les rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et assimilées (heures complémentaires des agents à temps non complet, notamment) accomplies à compter du 1er janvier 2019, font l'objet d'une exonération des cotisations salariales à l'assurance vieillesse du régime général et au régime complémentaire de retraite institué au profit des agents non titulaires des collectivités publiques (IRCANTEC).
Le taux d'exonération est égal à la somme des taux de chacune de ces cotisations dans la limite de 11,31%.
• *Loi n°2018-1203 du 22 décembre 2018 – art. 7*
• *Décret n°2019-133 du 25 février 2019*
• *Code de la Sécurité sociale – art. L.241-17*

6.3. Défiscalisation des heures supplémentaires
Les rémunérations versées à raison des heures supplémentaires et assimilées (heures complémentaires des agents à temps non complet, notamment) sont exonérées d'impôt sur le revenu dans la limite de 7500 € par an depuis le 1er janvier 2022.
• *Loi n°2022-1157 du 16 août 2022 - art. 1*
• *Décret n°2019-133 du 25 février 2019*
• *Code général des impôts – art. 81 quater*

■ ■ ■

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

II. Primes et indemnités liées aux grades ou filières territoriales

Il s'agit des primes et des indemnités fondées sur l'article L.714-4 du CGFP et le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, déterminées par référence à certains services de l'Etat.

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

1. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

RÉFÉRENCES

- *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 (JO du 7 septembre 1991) modifié en dernier lieu par décret n°2026-487 du 10 juin 2026 (JO du 12 juin 2026)*
- *Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 (JO du 22 mai 2014)*
- *Arrêté du 20 mai 2014 (JO du 22 mai 2014) modifié par arrêté du 11 juin 2024 (JO du 18 juin 2014)*
- *Arrêté du 19 mars 2015 (JO du 31 mars 2015) modifié par arrêté du 11 juin 2024 (JO du 18 juin 2014)*
- *Arrêté du 3 juin 2015 (JO du 19 juin 2015) modifié par arrêté du 11 juin 2024 (JO du 18 juin 2014)*
- *Arrêté du 27 août 2015 (JO du 1er septembre 2015)*
- *Arrêtés du 23 novembre 2022 (JO du 24 novembre 2022)*
- *Arrêté du 3 juillet 2026 (JO du 4 juillet 2026)*
- *Instruction DGCL-DGFiP du 31 juillet 2026*

EFFET

A compter du 1er juin 2014 a été créé le cadre d'un nouveau régime indemnitaire de référence qui est applicable aux fonctionnaires relevant notamment de la filière administrative (RIFSEEP de grade). Depuis le 1er juillet 2026, a été institué un RIFSEEP propre aux emplois administratifs supérieurs des collectivités et établissements publics territoriaux dans le cadre de la réforme de la haute fonction publique territoriale (RIFSEEP lié à l'occupation d'emplois fonctionnels).

Pour les agents occupant les emplois concernés (voir la liste dans le tableau ci-après), ce nouveau RIFSEEP doit remplacer le RIFSEEP de grade versé jusqu'alors. Il se substitue également à la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (voir la fiche n°40) et à la nouvelle bonification indiciaire (NBI) attachée à l'occupation de ces emplois.

La mise en place du RIFSEEP lié à l'occupation d'emplois fonctionnels nécessite une délibération prise après avis du comité social territorial (CST). La mise en œuvre de ce nouveau RIFSEEP ne pourra en aucun cas être rétroactive.

Dans une instruction du 31 juillet 2026, la DGCL et la DGFiP ont indiqué que, compte tenu de la publication tardive des textes au regard de la date d'entrée en vigueur de la réforme, est laissé un délai raisonnable aux organes délibérants pour fixer les plafonds associés au nouveau RIFSEEP.

Jusqu'au vote de ces délibérations, les agents concernés conservent un régime indemnitaire dans les conditions suivantes:

- maintien de l'actuel RIFSEEP de grade;
- conservation de la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (pour les directeurs généraux de services);
- suppression de la NBI attachée à l'occupation des emplois supérieurs de direction.

L'instruction précise en outre que la suppression de la NBI à compter du 1er juillet 2026 a pour conséquence la diminution de la prime de responsabilité: l'assiette des 15% ne comprend plus que le traitement.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

Cadres d'emplois concernés: administrateurs, attachés, secré-



Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

taires de mairie, rédacteurs, adjoints administratifs (RIFSEEP de grade).

Emplois administratifs supérieurs concernés: emplois de directeur et directeur adjoint des services des communes d'au moins 40000 habitants et établissements publics assimilés, des départements et des régions, certains emplois d'expert de haut niveau et de directeur de projet (RIFSEEP lié à l'occupation d'emplois fonctionnels).

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant.

Aussi bien pour le RIFSEEP de grade que pour le RIFSEEP lié à l'occupation d'emplois fonctionnels, le dispositif est centré sur une indemnité principale versée mensuellement, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire versé annuellement (CIA) en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le Conseil constitutionnel a confirmé l'obligatiwon d'instaurer les deux parts (décision QPC n°2018-727 du 13 juillet 2018). L'architecture en deux parts impose à l'organe délibérant de fixer les plafonds de l'IFSE et du CIA. Mais les collectivités territoriales ne sont pas tenues de respecter le plafond de chacune des deux parts en vigueur dans les services de l'Etat. Seule l'addition des deux plafonds de l'Etat ne doit pas être dépassée (art. L.714-5 du CGFP - CAA Marseille 17 mars 2022, req. n°20MA02176). S'agissant du CIA, l'organe délibérant est tenu de définir ses critères d'attribution et son plafond. Les employeurs territoriaux sont toutefois libres de fixer ce dernier à un niveau relativement bas, s'ils le souhaitent (QE n°703 JO(AN) Q du 28 novembre 2017) sans toutefois pouvoir le limiter à un euro (CAA Versailles 21 juillet 2021, req. n°19VE04255).

Pour le RIFSEEP de grade, l'organe délibérant doit, en outre, répartir les emplois occupés par les agents au sein des groupes de fonctions, le cas échéant, en s'inspirant des critères professionnels contenus dans le décret cadre de l'Etat:

- 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.

Dans le RIFSEEP lié à l'occupation d'emplois fonctionnels, les groupes de fonctions ne sont pas déterminés par l'organe délibérant: ils regroupent des emplois de même niveau en fonction d'équivalences établies avec les emplois de l'encadrement supérieur de l'Etat (annexe 3 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 et arrêté du 3 juillet 2026).

ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Dans le RIFSEEP de grade, le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions ou de grade mais aussi au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée dans le cadre de l'entretien professionnel. Il fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Son montant fixé en fonction de l'évaluation professionnelle est compris entre 0 et 100% du montant maximal annuel.

MONTANTS DE RÉFÉRENCE

RIFSEEP de grade

	Cadres d'emplois [1]						
	Administrateur [2]	Attaché secrétaire de mairie		Rédacteur		Adjoint administratif	
		Hors Ile-de-France [3]	Ile-de-France [4]	Hors Ile-de-France [3]	Ile-de-France [4]	Hors Ile-de-France [3]	Ile-de-France [4]
Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit							
Groupe 1	63000€	36210€	40290€	17480€	19660€	11340€	12150€
Groupe 2	57200€	32130€	35700€	16015€	17990€	10800€	11880€
Groupe 3	51200€	25500€	27540€	14650€	16480€	-	-
Groupe 4	45400€	20400€	22030€	-	-	-	-
Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit							
Groupe 1	63000€	22310€	23865€	8030€	10220€	7090€	7560€
Groupe 2	57200€	17205€	20535€	7220€	9400€	6750€	7425€
Groupe 3	51200€	14320€	16650€	6670€	8580€	-	-
Groupe 4	45400€	11160€	14320€	-	-	-	-
Montants maximaux annuels du CIA							
Groupe 1	15750€	6390€	7210€	2380€	2680€	1260€	1350€
Groupe 2	14300€	5670€	6300€	2185€	2445€	1200€	1320€
Groupe 3	12800€	4500€	4860€	1995€	2245€	-	-
Groupe 4	11350€	3600€	3890€	-	-	-	-

(1) Non applicable depuis le 1er juillet 2026 aux administrateurs et aux attachés nommés dans un emploi administratif supérieur(voir la liste ci-dessous). (2) Au 1er janvier 2023. (3) Au 1er janvier 2016. (4) Au 1er janvier 2024.

NB: À compter de l'année 2024, les montants plafonds du RIFSEEP applicables dans les services déconcentrés en Ile-de-France sont alignés sur ceux fixés en administration centrale pour les fonctionnaires relevant des corps des adjoints administratifs, des secrétaires administratifs et des attachés d'administration de l'Etat (arrêté du 11 juin 2024). Sous réserve de confirmation par une source officielle, cette modification peut être considérée sur le fondement du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, comme ayant pour effet de relever les montants plafonds du RIFSEEP pour les membres des cadres d'emplois des attachés, des secrétaires de mairie, des rédacteurs et des adjoints administratifs territoriaux affectés en Ile-de-France.

RIFSEEP lié à l'occupation d'emplois fonctionnels

Depuis le 1er juillet 2026, l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale est doté d'un RIFSEEP propre (répartition des emplois dans les groupes de fonctions résultant d'équivalences établies avec les emplois supérieurs de l'Etat, montants plafonds réévalués, intégration de la prime de responsabilité et de la nouvelle bonification indiciaire).

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

Groupes de fonctions	Emplois administratifs supérieurs territoriaux	Plafond annuel	
		IFSE	CIA
Emplois du 1er niveau	- DGS des communes de plus de 400 000 hab. - DGS des EPCI-FP(1) de plus de 800 000 hab. - DGS de la métropole de Lyon - DGS des départements de plus de 1 900 000 hab. hormis le Rhône - DGS des régions de plus de 2 000 000 hab.	115 000 €	50 000 €
Emplois du 2e niveau	- DGS des communes de plus de 150 000 à 400 000 hab. - DGS des EPCI-FP(1) et EPT(2) de plus de 400 000 à 800 000 hab. - DGS des départements de plus de 900 000 à 1 900 000 hab. et du Rhône - DGS des régions jusqu'à 2 000 000 hab. - DG du CNFPT - DGS des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte	101 000 €	44 000 €
Emplois du 3e niveau	- DGS des communes de 40 000 à 150 000 hab. - DGAS des communes de plus de 150 000 hab. - DGS des EPCI-FP(1) et EPT(2) de 40 000 à 400 000 hab. - DGAS des EPCI-FP(1) et EPT(2) de plus de 150 000 hab. - DGAS de la métropole de Lyon - DGS des départements de moins de 900 000 hab. - DGAS des départements d'au moins 900 000 hab. - DGAS des régions - DG des CDG de plus de 30 000 agents - DG des deux CIG - DGAS du CNFPT - DGAS des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte - DGS des collectivités de St Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin - Expert de haut niveau et directeur de projet (groupes I et II)	77 000 €	33 000 €
Emplois du 4e niveau	- DGAS des communes de 40 000 à 150 000 hab. - DGAS des EPCI-FP(1) et EPT(2) de 40 000 à 150 000 hab. - Directeur et directeur adjoint des SIVU, des SIVOM et des syndicats mixtes « fermés » assimilables à une commune d'au moins 40 000 hab. - Directeur et directeur adjoint des CCAS et CIAS rattachés à des communes ou EPCI-FP d'au moins 40 000 hab. - DGAS des départements de moins de 900 000 hab. - DG des CDG de 9 000 à 30 000 agents - DGA des CDG d'au moins 9 000 agents - DGA des CIG - Directeur de délégation du CNFPT - DGS et DGAS des mairies d'arrondissement et de groupe d'arrondissements de Lyon et de Marseille d'au moins 80 000 hab. - Directeur de caisse de crédit municipal habilitée à exercer les activités de crédit (art. L.514-1 II du code monétaire et financier) - Experts de haut niveau et directeurs de projet (groupe III)	63 000 €	27 000 €

(1) Forment la catégorie des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI-FP), les communautés de communes, les communautés urbaines, les communautés d'agglomération et les métropoles. (2) Établissements Publics Territoriaux de la métropole du Grand-Paris.

Une clause de sauvegarde est prévue afin de s'assurer que lors de la première application de ce dispositif, les agents occupant un emploi du 4e niveau ne perçoivent pas une rémunération inférieure à celle qu'ils percevaient avant la réforme compte tenu de leur plafond de référence dans le nouveau RIFSEEP ainsi que de la suppression de la NBI et de la prime de responsabilité.

CUMUL

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 par un arrêté ministériel du 27 août 2015.

Il en résulte que relèvent de l'exception au principe du non-cumul les primes et indemnités suivantes:

Dans toutes les filières:

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et les heures complémentaires (Voir les fiches n°2, 4, 6, 11, 21, 23, 25, 49);
- l'indemnité d'astreinte (Voir la fiche n°30);
- l'indemnité d'intervention (Voir la fiche n°31);
- l'indemnité de permanence (Voir la fiche n°32);
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit (Voir la fiche n°28);
- l'indemnité complémentaire pour élections (Voir la fiche n°41);
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés (Voir la fiche n°42).

NB: depuis le 31 janvier 2025, la liste des primes et indemnité pouvant être cumulées avec le RIFSEEP a été complétée (arrêté du 31 jan-

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

vier 2025). Elle comprend désormais l'indemnité de maniement de fonds allouée aux régisseurs (Voir la fiche n°33).

Dans la filière technique:
• l'indemnité de sujétions horaires sous réserve de confirmation par une source officielle (Voir la fiche n°36).

Dans la filière sanitaire et sociale:
• la prime d'encadrement éducatif de nuit (Voir la fiche n°9);
• l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés (Voir la fiche n°8).

Dans la filière culturelle:
• l'indemnité pour travail dominical régulier (Voir la fiche n°12);
• l'indemnité pour service de jour férié (Voir la fiche n°13);
• les heures supplémentaires d'enseignement (Voir la fiche n°15).

A l'exception de la prime de responsabilité des emplois de direction (ne relevant pas de l'encadrement supérieur) et de la prime de revalorisation des médecins, les primes et indemnités qui ne figurent pas dans l'arrêté du 27 août 2015 ou qui ne sont pas susceptibles de leur être assimilées dans la fonction publique territoriale ne peuvent plus être versées.

NB: Une note de gestion du 4 mars 2025 sur les conditions de mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents relevant du ministère de la Culture a précisé que l'indemnité de chaussures et de petit équipement et l'indemnité de panier ont été intégrées à l'IFSE. En dépit de son fondement juridique (circulaire) et de son champ d'application (fonctionnaires du ministère de la Culture), cette position devrait, à notre sens, être prise en compte par les collectivités territoriales au regard du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat. De plus, un autre ministère a annoncé l'abrogation en cours du décret instituant l'une des deux indemnités, l'indemnité de chaussures et de petit équipement (note de gestion NOR: ATEV2520450N du 1 septembre 2025, ministères de la Transition Écologique et Solidaire et de la Cohésion des Territoires). Pour rappel, ces deux indemnités issues de textes relatifs à la FPE faisaient partie de celles dont l'octroi aux agents locaux était prévu avant l'instauration du régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale en 1951 (arrêté du 9 janvier 1980). Le ministère de l'intérieur avait admis la possibilité de poursuivre leur versement dans le cadre du nouveau dispositif régissant les indemnités des fonctionnaires territoriaux (instruction n°92-71-MO du 23 juin 1992). Ces indemnités n'ont pas la même nature que le RIFSEEP (valorisation des fonctions et de la manière de servir). L'indemnité de chaussures et de petit équipement, en particulier, est considérée par la législation fiscale comme un remboursement de frais exonéré d'impôt sur le revenu (BOFiP-Impôts, 2 septembre 2019). C'est pourquoi, ces indemnités pouvaient être considérées comme cumulables avec l'IFSE alors même qu'elles ne sont pas mentionnées dans la liste des exceptions au principe d'exclusivité du RIFSEEP (arrêté du 27 août 2015). De plus, ni la DGAFF, ni la DGCL ne les avaient formellement identifiées comme ayant été intégrées dans l'IFSE (circulaire DGAFP NOR: RDFF1427139C du 5 décembre 2014, FAQ – DGCL – SD/ELFPT – FP3 du 3 octobre 2019).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

2. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE ADMINISTRATIVE

RÉFÉRENCES
• *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO 7 septembre 1991)*
• *Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 (JO 15 janvier 2002)*

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES
• Agents titulaires et stagiaires employés à temps complet appartenant aux catégories C ou B. Depuis le 21 novembre 2007, il n'existe plus d'indice plafond pour la catégorie B.
• Agents contractuels à temps complet de même niveau dès lors qu'une délibération le prévoit.
Les agents employés à temps partiel et à temps non complet sont soumis à un mode particulier de calcul des IHTS.

Cadres d'emplois concernés
• Rédacteurs
• Adjoints administratifs

CONDITIONS D'OCTROI
Mise en œuvre préalable d'instruments automatisés de décompte du temps de travail dans la collectivité. Possibilité de décompte déclaratif pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles de percevoir des IHTS est inférieur à 10 et les personnels exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement.
Délibération de l'organe délibérant fixant, par cadres d'emplois et fonctions, la liste des emplois qui, en raison des missions exercées, ouvrent droit aux heures supplémentaires. Les travaux supplémentaires ne peuvent exceder 25 heures au cours d'un même mois. Les heures de dimanches, de jours fériés ou de nuits sont prises en compte pour l'appréciation de ce plafond.
Dans le cadre de l'aménagement et la réduction du temps de travail, l'organe délibérant peut déterminer après avis du comité social territorial, la nature des fonctions justifiant des dépassements d'horaires. De plus, dans des circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, les agents peuvent réaliser des heures supplémentaires au-delà du contingent mensuel sur décision motivée de l'autorité territoriale avec information immédiate des représentants du personnel au CST.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

MONTANT

Cas des agents à temps complet

Elles sont calculées sur la base d'un taux horaire prenant pour base le montant du traitement brut annuel de l'agent, nouvelle bonification indiciaire (NBI) comprise, et de l'indemnité de résidence divisée par 1820. Ce taux horaire est ensuite majoré dans les conditions suivantes: 125% pour les quatorze premières heures; 127% pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire (selon le rang de l'heure supplémentaire depuis le début du mois, au taux de la tranche des 14 premières heures ou au taux des heures suivantes) est majorée de 100% lorsqu'elle est effectuée de nuit (de 22 heures à 7 heures) et de 66% lorsqu'elle est accomplie un dimanche ou un jour férié.

Cas des agents employés à temps partiel

Le taux moyen est égal à la fraction suivante (décret n°2004-777 du 29 juillet 2004, art. 7 et décret n°82-624 du 20 juillet 1982, art. 3 al. 2):

$$\frac{\text{traitement brut annuel + indemnité de résidence}}{1820}$$

Cas des agents à temps non complet

Depuis le 21 mai 2020, la rémunération des heures effectuées par les agents à temps non complet au-delà de la durée de leur emploi à concurrence du temps complet (35, 20 ou 16 heures hebdomadaires selon le cadre d'emplois) dispose d'un fondement réglementaire (décret n°2020-592 du 15 mai 2020): elle reposait jusqu'alors sur la doctrine du ministère de la fonction publique (QE n°1635: JO (Q) Sénat du 6 février 2003 notamment).

La rémunération de ces heures complémentaires s'obtient en divisant par 1820 la somme du traitement annuel brut et, le cas échéant, de la NBI et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps complet. A la condition d'avoir délibéré en ce sens, les collectivités territoriales disposent de la faculté d'appliquer à cette rémunération les taux de majoration suivants:

- 10% pour chaque heure complémentaire accomplie dans la limite d'1/10e de la durée hebdomadaire de l'emploi à temps non complet;
- 25% pour chaque heure accomplie au-delà (dans la limite de la durée réglementaire du travail).

Comme pour le versement des IHTS, la rémunération (majorée ou non) des heures complémentaires est subordonnée à la mise en place par la collectivité de moyens de contrôle automatisé des heures complémentaires accomplies ou, par exception, d'un décompte déclaratif contrôlable (exercice des fonctions hors des locaux de rattachement, effectif des agents concernés inférieur à 10).

Les heures effectuées au-delà de la durée réglementaire du travail (35, 20 ou 16 heures) sont rémunérées, le cas échéant, dans les conditions de droit commun définies par les textes relatifs aux IHTS applicables aux cadres d'emplois concernés.

CUMUL

Les IHTS et la rémunération des heures complémentaires sont cumulables avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et avec la concession d'un logement à titre gratuit.

Depuis le 21 novembre 2007, les IHTS peuvent se cumuler avec les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS).

Les IHTS ne peuvent être versées à un agent pendant les périodes d'astreinte et pendant les périodes ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

Indemnités non cumulables avec:

- le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement;
- un repos compensateur.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôt*	CSG. CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
–	–	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	–	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	–	NON	OUI

* Depuis le 1er janvier 2019, les IHTS, ainsi que pour les agents à temps non complet la rémunération des heures complémentaires, font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFP (soit 5% du montant des heures supplémentaires dans la limite 20% du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31%) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. A compter de la même date, la rémunération perçue au titre des IHTS et des heures complémentaires par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 7500 € par an depuis le 1er janvier 2022).

FILIÈRE TECHNIQUE

3. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est attribué dans des conditions identiques à celles de la filière administrative (se reporter à la fiche n°1) pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des ingénieurs en chef (arrêté du 14 février 2019, JO 28 février 2019, arrêté du 23 avril 2026, JO 1er septembre 2026), des ingénieurs (arrêté du 5 novembre 2021, JO 10 novembre 2021), des techniciens (arrêté du 5 novembre 2021, JO 10 novembre 2021), des adjoints techniques, des agents de maîtrise (arrêté du 28 avril 2015, JO du 30 avril 2015) et des adjoints techniques des établissements d'enseignement (arrêté du 2 novembre 2016, JO 10 novembre 2016) sur la base des montants de référence suivants:

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

MONTANT MAXIMUM ANNUEL PAR GROUPE DE FONCTIONS

	Cadres d'emplois[1]				
	Ingénieur en chef		Ingénieur[2]	Technicien[3]	Adjoint technique, Agent de maîtrise[3] Adjoint technique des établissements d'enseignement[4]
	Jusqu'au 31 décembre 2026	A compter du 1er janvier 2027			
Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit					
Groupe 1	57120 €	63000 €	46920 €	19660 €	11340 €
Groupe 2	49980 €	57200 €	40290 €	18580 €	10800 €
Groupe 3	46920 €	51200 €	36000 €	17500 €	-
Groupe 4	42330 €	45400 €	31450 €	-	-
Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit					
Groupe 1	42840 €	63000 €	32850 €	13760 €	7090 €
Groupe 2	37490 €	57200 €	28200 €	13005 €	6750 €
Groupe 3	35190 €	51200 €	25190 €	12250 €	-
Groupe 4	31750 €	45400 €	22015 €	-	-
Montants maximaux annuels du CIA					
Groupe 1	10080 €	15750 €	8280 €	2680 €	1260 €
Groupe 2	8820 €	14300 €	7110 €	2535 €	1200 €
Groupe 3	8280 €	12800 €	6350 €	2385 €	-
Groupe 4	7470 €	11350 €	5550	-	-

(1) Pour les ingénieurs en chef et les ingénieurs occupant un emploi administratif supérieur, voir les montants de référence dans la fiche n°1. (2) au 1er janvier 2021. (3) au 1er janvier 2017. (4) au 1er mars 2020.

4. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS)

RÉFÉRENCES

- *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)*
- *Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002)*

Les conditions d'attribution des IHTS sont identiques à celles des agents de la filière administrative. Se reporter à la fiche n°1.

BÉNÉFICIAIRES

Cadres d'emplois concernés

- Techniciens
- Agents de maîtrise
- Adjoints techniques
- Adjoints techniques des établissements d'enseignement

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

*Depuis le 1er janvier 2019, les IHTS, ainsi que pour les agents à temps non complet la rémunération des heures complémentaires, font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFP (soit 5% du montant des heures supplémentaires dans la limite 20% du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL, et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31%) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. A compter de la même date, la rémunération perçue au titre des IHTS et des heures complémentaires par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 7500 € depuis le 1er janvier 2022).

FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

5. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est attribué dans des conditions identiques à celles de la filière administrative (se reporter à la fiche n°1) pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des médecins (arrêté du 13 juillet 2018, JO 31 août 2018), des psychologues (arrêté du 8 mars 2022, JO 11 mars 2022), des biologistes vétérinaires et pharmaciens (arrêté du 8 avril 2019, JO 28 avril 2019), des sages-femmes, des cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, des cadres de santé paramédicaux, des puéricultrices cadres de santé, des pédicures podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens, des masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes, des conseillers socio-éducatifs, des assistants socio-éducatifs, (arrêtés du 23 décembre 2019, JO 31 décembre 2019), des aides-soignants, des auxiliaires de puériculture, des infirmiers, des moniteurs éducateurs et intervenants familiaux, des techniciens paramédicaux (arrêté du 31 mai 2016, JO du 10 juin 2016), des éducateurs des jeunes enfants (arrêté du 17 décembre 2018, JO du 23 décembre 2018), des auxiliaires de soins, des agents spécialisés des écoles maternelles et des agents sociaux (arrêté du 20 mai 2014, JO 22 mai 2014 modifié par arrêté du 11 juin 2024, JO 18 juin 2024) sur la base des montants de référence suivants:

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

	Cadres d'emplois								
	Médecin [1]	Psychologue [2]	Biologiste vétérinaire et pharmacien [3]	Sage-femme Cadre de santé infirmier et technicien paramédical Cadre de santé paramédical Puéricultrice cadre de santé [4] Conseiller socio-éducatif [5]	Puéricultrice Infirmier en soins généraux [6] Assistant social éducatif [7] Pédicure podologue, ergothérapeute, psychomotricien, orthoptiste, technicien de laboratoire médical, manipulateur d'électro-radiologie médicale, préparateur en pharmacie hospitalière et diététicien [8] [9] Masseur-kinésithérapeute et orthophoniste [6]	Aide-soignant Auxiliaire de puériculture [7] Infirmier Moniteur-éducateur et intervenant familial Technicien paramédical [8]	Educateur de jeunes enfants [8]	Auxiliaire de soins, ATSEM Agent social	
								Hors Ile-de-France [8]	Ile-de-France [8]
Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit									
Groupe 1	43 180 €	25 500 €	49 980 €	25 500 €	19 480 €	9 000 €	14 000 €	11 340 €	12 150 €
Groupe 2	38 250 €	20 400 €	46 920 €	20 400 €	15 300 €	8 010 €	13 500 €	10 800 €	11 880 €
Groupe 3	29 495 €	-	42 330 €	-	-	-	13 000 €	-	-
Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit									
Groupe 1	43 180 €	25 500 €	49 980 €	25 500 €	19 480 €	5 150 €	14 000 €	7 090 €	7 560 €
Groupe 2	38 250 €	20 400 €	46 920 €	20 400 €	15 300 €	4 860 €	13 500 €	6 750 €	7 425 €
Groupe 3	29 495 €	-	42 330 €	-	-	-	13 000 €	-	-
Montants maximaux annuels du CIA									
Groupe 1	7 620 €	4 500 €	8 820 €	4 500 €	3 440 €	1 230 €	1 680 €	1 260 €	1 350 €
Groupe 2	6 750 €	3 600 €	8 280 €	3 600 €	2 700 €	1 090 €	1 620 €	1 200 €	1 320 €
Groupe 3	5 205 €		7 470 €				1 560 €		

(1) Au 1er juillet 2017. (2) Au 1er janvier 2022. (3) Au 1er janvier 2019. (4) Au 1er mars 2020. (5) Au 1er janvier 2020. (6) Au 1er octobre 2020. (7) Au 1er mai 2022 pour les 3 spécialités de « diététicien », « technicien de laboratoire médical » et « préparateur en pharmacie hospitalière ». (8) Au 1er janvier 2016 sauf pour les auxiliaires de soins (1er mars 2020). (9) Au 1er janvier 2024.

NB: la transposition du RIFSEEP repose sur une correspondance provisoire avec des corps de l'Etat adhérant d'ores et déjà au nouveau régime indemnitaire pour les cadres d'emplois suivants: sages-femmes, cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, cadres de santé paramédicaux, puéricultrices cadres de santé, puéricultrices, infirmiers en soins généraux, pédicures podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens, masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes, infirmiers, moniteurs éducateurs et intervenants familiaux, techniciens paramédicaux, éducateurs des jeunes enfants, auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins (annexe 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991).

S'agissant des psychologues, les montants figurant dans le tableau ci-dessus sont ceux résultant de la correspondance avec le corps historique du cadre d'emplois à l'issue de leur revalorisation intervenue à compter du 1er janvier 2022 (arrêté du 9 mars 2022, JO 11 mars 2022).

Pour les 3 spécialités de « diététicien », « technicien de laboratoire médical » et « préparateur en pharmacie hospitalière » du cadre d'emplois des pédicures podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens, la date d'effet du 1er mai 2022 correspond à celle de la modification du corps de correspondance provisoire consécutive à l'intégration en catégorie A des agents relevant de ces spécialités (décret n° 2022-625 du 22 avril 2022, JO 24 avril 2022).

La différenciation des montants de référence selon le lieu d'exercice des fonctions pour les cadres d'emplois des auxiliaires de soins, des ATSEM et des agents sociaux à compter du 1er janvier 2024 résulte

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

de l'alignement des montants plafonds du RIFSEEP applicables dans les services déconcentrés en Ile-de-France sur ceux fixés en administration centrale pour les fonctionnaires relevant du corps des adjoints administratifs d'administration de l'Etat (modification de l'arrêté du 20 mai 2014 par un arrêté du 11 juin 2024, JO 18 juin 2024). Pour plus de détails, se reporter à la fiche n°1.

Par ailleurs, sous certaines conditions, les collectivités territoriales gestionnaires d'établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) peuvent bénéficier à compter du 1er janvier 2024 d'un accompagnement financier de la Caisse nationale des allocations familiales (dénommé «bonus attractivité») si elles mettent en place par délibération une augmentation pérenne de 100 € nets mensuels minimum au bénéfice des professionnels de la petite enfance sous la forme d'un abondement de l'IFSE (circulaire CNAF C 2024-096 du 9 mai 2024 et foire aux questions (FAQ) du 5 juillet 2024, ministère des Solidarités).

6. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

RÉFÉRENCES

- *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)*
- *Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002)*

Pour les cadres d'emplois des agents spécialisés des écoles maternelles, des agents sociaux et moniteurs éducateurs et intervenants familiaux, les conditions d'attribution des IHTS sont identiques à celles des agents de la filière administrative. Se reporter à la fiche n°2.

Pour les autres cadres d'emplois médico-sociaux, la base juridique et les conditions d'attribution des IHTS sont celles en vigueur dans la fonction publique hospitalière. Les textes de référence sont les suivants: décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié (JO du 17 novembre 1998); arrêté du 1er août 2006 (JO du 4 août 2006); arrêté du 9 octobre 2017 (JO du 11 octobre 2017); arrêtés du 24 décembre 2020 modifiés (JO du 29 décembre 2020); arrêtés du 11 mai 2022 (JO du 13 mai 2022); décret n°2002-598 du 25 avril 2002 (JO du 27 avril 2002) modifié; arrêté du 25 avril 2002 (JO du 27 avril 2002).

Par rapport aux conditions d'attribution applicables dans la fonction publique de l'Etat, les différences portent sur la définition des bénéficiaires (possibilité de versement aux agents de catégorie A), le contingent maximal d'heures supplémentaires (20 heures), la notion de travail supplémentaire de nuit (à partir de 21 heures).

NB: S'agissant des montants, un coefficient multiplicateur unique (126%) est appliqué à la rémunération horaire quel que soit le rang de l'heure supplémentaire dans le mois (suppression des tranches des 14 premières heures et de celles des heures suivantes) depuis le 2 décembre 2021 (décret n°2021-1545 du 30 novembre 2021, JO 1er décembre 2021). En revanche, les majorations des heures supplémentaires de nuit, de dimanches ou jours fériés demeurent identiques à celles des autres filières. Se reporter à la fiche n°2.

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération instituant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

Cadres d'emplois concernés

Selon les dispositions applicables dans la fonction publique de l'Etat:
- Agents spécialisés des écoles maternelles.
- Agents sociaux.
- Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux.

Selon les dispositions applicables dans la fonction publique hospitalière:
- Aides-soignants.
- Auxiliaires de puériculture.
- Auxiliaires de soins.
- Techniciens paramédicaux.
- Pédicures podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens.
- Masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes.
- Infirmiers.
- Infirmiers en soins généraux.
- Puéricultrices.
- Sages-femmes.
- Cadres de santé paramédicaux.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôt*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC, TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1er janvier 2019, les IHTS, ainsi que pour les agents à temps non complet la rémunération des heures complémentaires, font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFP (soit 5% du montant des heures supplémentaires dans la limite 20% du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31%) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. A compter de la même date, la rémunération perçue au titre des IHTS et des heures complémentaires par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 7 500 € par an depuis le 1er janvier 2022)

7. INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAIL DE NUIT (IHTN) DE LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

RÉFÉRENCES

- *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 (JO du 7 septembre 1991)*
- *Décret n°2023-1238 du 22 décembre 2023 (JO du 23 décembre 2023)*
- *Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié (JO du 17 novembre 1998)*
- *Arrêté du 1er août 2006 (JO du 4 août 2006)*
- *Arrêté du 9 octobre 2017 (JO du 11 octobre 2017)*
- *Arrêtés du 24 décembre 2020 (JO du 29 décembre 2020)*
- *Arrêtés du 11 mai 2022 (JO du 13 mai 2022)*

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération transposant la nouvelle indemnité applicable dans la fonction publique hospitalière à compter du 1er janvier 2024.

NB: Une nouvelle indemnité horaire pour travail de nuit (IHTN) a été créée dans la FPH depuis le 1er janvier 2024 en remplacement de l'indemnité fixe variant selon l'intensité du travail de nuit (abrogation du décret n°88-1084 et l'arrêté du 30 novembre 1988). L'IHTN de la FPH a vocation à s'appliquer par renvoi aux personnels paramédicaux du ministère de la Défense dont le régime indemnitaire est celui pris en référence pour certains cadres d'emplois territoriaux médico-sociaux (voir en ce sens sur la transposition à la FPT, lettre d'information de la DGCL, février 2024).

BÉNÉFICIAIRES
• Agents titulaires et stagiaires relevant des cadres d'emplois suivants:
- Cadres de santé paramédicaux.
- Sages-femmes.
- Infirmiers en soins généraux.
- Infirmiers.
- Puéricultrices.
- Techniciens paramédicaux.
- Pédicures podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens.
- Masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes.
- Aides-soignants.
- Auxiliaires de puériculture.
- Auxiliaires de soins.
• Agents contractuels dès lors que la délibération le prévoit.

NB: Les autres agents de la filière sociale peuvent percevoir l'indemnité horaire pour travail normal de nuit commune à l'ensemble de la FPT (Voir la fiche n°28).

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération de l'organe délibérant.
Assurer totalement ou partiellement son service dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail entre 21 heures et 6 heures.

MONTANT
Rémunération horaire de l'agent (traitement indiciaire brut et indemnité de résidence) majorée de 25%.

CUMUL
Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Indemnité non cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires. Indemnité non cumulable avec l'indemnité horaire pour travail normal de nuit applicable aux autres agents de la fonction publique territoriale (Voir la fiche n°28).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
–	–	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	–	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	–	OUI	OUI

8. INDEMNITÉ FORFAITAIRE POUR TRAVAIL LES DIMANCHES ET JOURS FÉRIÉS DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE

RÉFÉRENCES
- *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 (JO du 7 septembre 1991)*
- *Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié (JO du 17 novembre 1998)*
- *Arrêté du 1er août 2006 (JO du 4 août 2006)*
- *Arrêté du 9 octobre 2017 (JO du 11 octobre 2017)*
- *Arrêtés du 24 décembre 2020 (JO du 29 décembre 2020)*
- *Arrêtés du 11 mai 2022 (JO du 13 mai 2022)*
- *Décret n°92-7 du 2 janvier 1992 (JO du 1er janvier 1992)*
- *Arrêté du 16 novembre 2004 (JO du 21 novembre 2004) modifié par arrêté du 22 décembre 2023 (JO du 23 décembre 2023) pour les agents de la filière sanitaire et sociale à l'exclusion des agents sociaux*
- *Décret n°2008-797 du 20 août 2008 (JO du 22 août 2008)*
- *Arrêté du 20 août 2008 (JO du 22 août 2008) pour les agents sociaux*

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération.

BÉNÉFICIAIRES
• Agents titulaires et stagiaires relevant des cadres d'emplois suivants:
- Cadres de santé paramédicaux.
- Sages-femmes.
- Infirmiers en soins généraux.
- Infirmiers.
- Puéricultrices.
- Techniciens paramédicaux.
- Pédicures podologues, ergothérapeutes, psychomotriciens, orthoptistes, techniciens de laboratoire médical, manipulateurs d'électroradiologie médicale, préparateurs en pharmacie hospitalière et diététiciens.
- Masseurs-kinésithérapeutes et orthophonistes.
- Aides-soignants.
- Auxiliaires de puériculture.
- Auxiliaires de soins
- Agents sociaux.
• Agents contractuels dès lors que la délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération de l'organe délibérant.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

Exercer les fonctions prévues par le statut particulier un dimanche ou un jour férié.

MONTANT
Montant forfaitaire: 50,26 € au 1er juillet 2023 pour les agents sociaux, 60 € au 1er janvier 2024 pour les autres cadres d'emplois. Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

REMARQUES
Indemnité payée mensuellement à terme échu pour 8 heures de travail effectif.
Indemnité payée au prorata de la durée effective de service pour une durée inférieure ou supérieure à 8 heures un dimanche ou un jour férié.

CUMUL
Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).
Indemnité cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires.
Indemnité non cumulable avec l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés en faveur des agents communaux (Voir la fiche n°42).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

9. PRIME D'ENCADREMENT ÉDUCATIF DE NUIT

RÉFÉRENCES
- *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 (JO du 7 septembre 1991)*
- *Décret n°2008-1205 du 20 novembre 2008 (JO du 22 novembre 2008)*
- *Arrêté ministériel du 20 novembre 2008 (JO du 22 novembre 2008) modifié par arrêté du 7 octobre 2021 (JO du 8 octobre 2021)*

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération instituant la prime.

BÉNÉFICIAIRES
- Agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des psychologues territoriaux.
- Agents contractuels dès lors que la délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération de l'organe délibérant. Prime liée à la prise en charge éducative de nuit de mineurs et jeunes majeurs dans les services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse, pendant au moins 6 heures consécutives entre 21 heures et 6 heures.

Ne peut être versée aux psychologues territoriaux qu'à la condition qu'ils soient affectés dans des établissements comparables comportant des sujétions équivalentes (CAA Versailles 14 décembre 2006, Dpt du Val-d'Oise, req. n°04VE03420).

MONTANT
Au 1er avril 2021:
Montant de base: 20 € par nuit.
Montant majoré: 25 € par nuit (nuit suivant ou précédant un dimanche ou un jour férié).

CUMUL
Prime cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).
Prime non cumulable avec l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

FILIÈRE CULTURELLE

10. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est attribué dans des conditions identiques à celles de la filière administrative (se reporter à la fiche n°1) pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des directeurs d'établissement d'enseignement artistique (arrêté du 5 juillet 2024, JO du 10 juillet 2024), des conservateurs du patrimoine (arrêté du 7 décembre 2017, JO du 14 décembre 2017), des conservateurs de bibliothèques, des attachés de conservation du patrimoine, des bibliothécaires, des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques (arrêté du 14 mai 2018, JO du 26 mai 2018), et des adjoints du patrimoine (arrêté du 30 décembre 2016, JO du 31 décembre 2016) sur la base des montants de référence suivants:

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

MONTANTS DE RÉFÉRENCE

		Cadres d'emplois [1]				
	Directeur d'établissement d'enseignement artistique [2]	Conservateur du patrimoine [3]	Conservateur de bibliothèques [3]	Attaché de conservation du patrimoine - Bibliothécaire [3]	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques [3]	Adjoint du patrimoine [4]
Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit						
Groupe 1	38021 €	46920 €	34000 €	29750 €	16720 €	11340 €
Groupe 2	33737 €	40290 €	31450 €	27200 €	14960 €	10800 €
Groupe 3	26775 €	34450 €	29750 €	-	-	-
Groupe 4	21420 €	31450 €	-	-	-	-
Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit						
Groupe 1	28516 €	25810 €	34000 €	29750 €	16720 €	7090 €
Groupe 2	25308 €	22160 €	31450 €	27200 €	14960 €	6750 €
Groupe 3	20081 €	18950 €	29750 €	-	-	-
Groupe 4	16065 €	17298 €	-	-	-	-
Montants maximaux annuels du CIA						
Groupe 1	6710 €	8280 €	6000 €	5250 €	2280 €	1250 €
Groupe 2	5954 €	7110 €	5550 €	4800 €	2040 €	1200 €
Groupe 3	4725 €	6080 €	5250 €	-	-	-
Groupe 4	3780 €	5550 €	-	-	-	-

(1) Pour les conservateurs du patrimoine et les conservateurs de bibliothèques occupant un emploi administratif supérieur, voir les montants de référence dans la fiche n° 1. (2) Au 1er septembre 2024. (3) Au 27 mai 2018. (4) Au 1er janvier 2017.

NB: S'agissant des directeurs d'établissements d'enseignement artistique, la transposition du RIFSEEP repose à compter du 1er septembre 2024 sur l'adhésion de leur corps "historique" de correspondance (personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, relevant du ministre de l'éducation nationale) et non plus sur une correspondance provisoire avec le corps des attachés d'administration de l'Etat en services déconcentrés (arrêté du 5 juillet 2024, JO 10 juillet 2024).

11. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE CULTURELLE

RÉFÉRENCES

- *Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)*
- *Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002).*

Les conditions d'attribution des IHTS sont identiques à celles des agents de la filière administrative. Se reporter à la fiche n° 2.

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant les indemnités.

BÉNÉFICIAIRES

Sont concernés les cadres d'emplois suivants:
- Assistants de conservation.
- Adjoints du patrimoine.

CUMUL

Non cumulable avec l'indemnité pour travail dominical régulier et l'indemnité pour service de jour férié.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôt*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1er janvier 2019, les IHTS, ainsi que pour les agents à temps non complet la rémunération des heures complémentaires, font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFP (soit 5 % du montant des heures supplémentaires dans la limite 20 % du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31 %) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. A compter de la même date, la rémunération perçue au titre des IHTS et des heures complémentaires par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 7 500 € par an depuis le 1er janvier 2022).

12. INDEMNITÉ POUR TRAVAIL DOMINICAL RÉGULIER

RÉFÉRENCES

- *Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)*
- *Décret n° 2002-857 du 3 mai 2002 (JO du 5 mai 2002)*
- *Arrêté ministériel du 3 mai 2002 (JO du 5 mai 2002) modifié en dernier lieu par arrêté du 15 décembre 2023 (JO du 28 décembre 2023)*

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

BÉNÉFICIAIRES
• Agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.
• Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération de l'organe délibérant.
Assurer au moins dix dimanches par an de travail dominical.
Mise en œuvre préalable d'instruments automatisés de décompte du temps de travail dans la collectivité.
Possibilité de décompte déclaratif pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles ce percevoir cette indemnité est inférieur à 10.

MONTANT

	Montant au 01.01.2024
Pour dix dimanches	1 075,05 €
Majoration par dimanche à partir du 11e dimanche	54,93 €

NB: Le nouveau barème en vigueur depuis le 1er janvier 2024 ne distingue plus le montant de la majoration par dimanche au-delà du 10e selon le rang du dimanche du 11e au 18e ou à partir du 19e (arrêté du 15 décembre 2023).

REMARQUES
Les jours fériés, les dimanches de Pâques et de Pentecôte ne sont pas considérés comme un dimanche. Ils sont donc exclus du décompte de l'indemnisation.
Cependant, ils peuvent être indemnisés au titre de l'indemnité pour service de jour férié (Voir la fiche n°13).

CUMUL
Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Voir la fiche n°10).
Indemnité non cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (Voir la fiche n°11), ni avec l'indemnité pour service de jour férié (Voir la fiche n°13).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

13. INDEMNITÉ POUR SERVICE DE JOUR FÉRIÉ

RÉFÉRENCES
• *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 (JO 7 septembre 1991)*
• *Décret n°2002-856 du 3 mai 2002 (JO 5 mai 2002)*

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES
• Agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine.
• Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération de l'organe délibérant.
Assurer un service un jour férié dans le cadre des obligations normales de service.
Mise en œuvre préalable d'instruments automatisés de décompte du temps de travail dans la collectivité.
Possibilité de décompte déclaratif pour les sites dont l'effectif des agents susceptibles de percevoir cette indemnité est inférieur à 10.

MONTANT
Montant journalier maximum : 3,59/30e du traitement brut mensuel de l'agent lorsque l'établissement ou le service est fermé au public.
Montant journalier évoqué ci-dessus majoré de 18% lorsque l'établissement ou le service est ouvert au public.

REMARQUES
Sont considérés comme des jours fériés les dimanches de Pâques et de Pentecôte ainsi que tous les autres jours fériés, y compris lorsqu'ils coïncident avec un dimanche.

CUMUL
Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Voir la fiche n°10).
Non-cumul avec toute autre indemnisation au même titre et notamment avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et l'indemnité pour travail dominical régulier.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

14. INDEMNITÉ DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ÉLÈVES (ISOE) ALLOUÉE AUX PROFESSEURS ET ASSISTANTS D'ENSEIGNEMENT

RÉFÉRENCES
• *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)*
• *Décret n°93-55 du 15 janvier 1993 modifié (JO du 17 janvier 1993)*
• *Arrêté du 15 janvier 1993 (JO du 17 janvier 1993) modifié en dernier lieu par arrêté du 19 juillet 2023 (JO du 20 juillet 2023)*

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES
• Agents titulaires et stagiaires relevant des cadres d'emplois suivants:
- Professeurs d'enseignement artistique.
- Assistants d'enseignement artistique.
• Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération de l'organe délibérant.

MONTANT
L'indemnité comporte une part fixe et une part modulable.

NB: Depuis le 1er septembre 2023, une (ou plusieurs) part(s) fonctionnelle(s) de l'ISOE peut (peuvent) être accordée(s) en plus de la part fixe et de la part modulable aux professeurs certifiés dans le cadre du «Pacte enseignant» (décret n°2023-627 et arrêté du 19 juillet 2023, décrets n°2023-732 et n°2023-734 du 8 août 2023, décret n°2024-577 du 21 juin 2024, note de service NOR: MENH2320037N du 20 juillet 2023). La part fonctionnelle de l'ISOE est la contrepartie de l'accomplissement de l'une des missions énumérées par les textes précités en complément de leur service d'enseignement sur la base du volontariat (engagement annuel dans une lettre de mission) et selon les besoins identifiés dans chaque établissement.

Dans une page d'information mise en ligne sur son site, la DGCL précise que la part fonctionnelle de l'ISOE peut être attribuée aux professeurs et aux assistants territoriaux d'enseignement artistique sous réserve de l'adoption d'une délibération en application des principes généraux de parité et de légalité (lettre FPT, DGCL, Revalorisation du régime indemnitaire des PEA et des AEA, novembre 2023).

Cependant, la question se pose de savoir dans quelle mesure un enseignant artistique territorial est susceptible de remplir «les conditions prévues au 1er alinéa de l'article 3-1 du décret 93-55» instaurant la part fonctionnelle de l'ISOE.

En effet, la nature des missions complémentaires énumérées dans le cadre du dispositif «Pacte enseignant» ainsi que leurs conditions d'exercice sont pour la plupart spécifiques aux établissements d'enseignement de l'Education nationale. A notre connaissance, le juge administratif n'a pas eu l'occasion de se prononcer sur la possibilité de transposer le «Pacte enseignant» dans la fonction publique territoriale.

RÉPARTITION INDIVIDUELLE - MODALITÉS D'ATTRIBUTION
Il appartient à l'organe délibérant de définir les conditions d'attribution de l'indemnité et notamment de sa part modulable.
Dans la limite du montant des taux moyens annuels et en fonction des critères fixés par l'organe délibérant, les collectivités ont compétence pour fixer les attributions individuelles.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
–	–	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	–	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	–	OUI	OUI

15. HEURES SUPPLÉMENTAIRES D'ENSEIGNEMENT

RÉFÉRENCES
• *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)*
• *Décret n°50-1253 du 6 octobre 1950 modifié (JO du 8 octobre 1950).*

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération transposant les indemnités.

BÉNÉFICIAIRES
• Agents titulaires et stagiaires relevant des cadres d'emplois suivants:
- Professeurs d'enseignement artistique.
- Assistants d'enseignement artistique.
• Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI
Effectuer un service excédant les maxima de service hebdomadaire fixés par le statut particulier.

NB: Pour la rémunération des heures complémentaires effectuées par les agents à temps non complet, voir la fiche n°2.

MONTANT
Le crédit global est calculé sur la base du service réglementaire maximum multiplié par 9/13e appliqué au traitement brut moyen du grade (TBMG) du grade détenu ; le tout multiplié par le nombre de bénéficiaires dans chaque grade:

$$\frac{TBMG \times 9/13^{e}}{\text{service réglementaire }(*)} \times \text{nbre de bénéficiaires}$$

(*) 20 h pour les assistants d'enseignement et 16 h pour les professeurs.

La fraction ainsi définie est majorée de 20% pour la première heure supplémentaire d'enseignement en cas de service supplémentaire régulier.
Le traitement brut moyen du grade se définit comme suit:

$$TBMG = \frac{(Trait\ du\ 1^{er}\ échelon + Trait\ de\ l'échelon\ terminal)}{2}$$

Pour les professeurs hors classe, le TBMG à retenir est celui correspondant au grade de professeur de classe normale et le montant de l'indemnité ainsi obtenu est majoré de 10%.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

Cette majoration se cumule avec celle de 20% prévue pour la première heure supplémentaire d'enseignement en cas de service supplémentaire régulier.

NB: Signalons que selon une cour administrative d'appel, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale de fixer au sein d'une délibération réglant les principes d'attribution des primes le crédit global afférent aux primes mises en œuvre.
Ce crédit global peut, selon cet arrêt, être déterminé par une autre délibération ou dans le cadre de l'adoption du budget de la collectivité (CAA Marseille 7 décembre 2015, req. n°14MA00690).

TAUX INDIVIDUEL

En cas de service supplémentaire régulier, l'agent perçoit le taux annuel de l'indemnité résultant de la formule de calcul évoquée précédemment pour chaque heure supplémentaire réellement effectuée par semaine toute l'année de façon régulière, étant précisé que l'indemnité annuelle est majorée de 20% pour la première heure supplémentaire d'enseignement. Il s'agit des heures supplémentaires annualisées (HSA).

Montant annuel des HSA au 1er janvier 2024

Grades	1ère heure	Par heure au-delà de la 1ère heure
Professeur hors classe	1 818,58 €	1 515,48 €
Professeur de classe normale	1 653,26 €	1 377,71 €
Assistant principal de 1re classe	1 213,41 €	1 011,17 €
Assistant principal de 2e classe	1 122,62 €	935,51 €
Assistant	1 080,90 €	900,75 €

En cas d'absence, l'indemnité est réduite proportionnellement, le décompte s'effectuant sur la base de 1/270e de l'indemnité annuelle pour chaque jour de présence.
En cas de service supplémentaire irrégulier, chaque heure supplémentaire effective (HSE) est rémunérée, sur la base majorée de 25% de 1/36e de l'indemnité annuelle considérée au-delà de la 1ère heure (c'est-à-dire sans la majoration de 20%). Soit: montant annuel/36 + 25%.

Montant horaire des HSE au 1er janvier 2024

Grades	Montant horaire
Professeur hors classe	52,62 €
Professeur de classe normale	47,83 €
Assistant principal de 1re classe	35,11 €
Assistant principal de 2e classe	32,48 €
Assistant	31,27 €

CUMUL

Non cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires.
Non cumulable avec le bénéfice d'un logement concédé par nécessité absolue de service.
Depuis le 15 octobre 2021, la rémunération des HSA est compatible avec l'exercice ces fonctions à temps partiel (décrets 2021-1326 et 2021-1327 du 12 octobre 2021, JO du 14 octobre 2021). Auparavant, seules les HSE pour des remplacements effectués à titre exceptionnel sur une période inférieure à la durée de l'année scolaire pouvaient être rémunérées aux enseignants exerçant à temps partiel. Toutefois, la rémunération des HSA et des HSE ne doit pas être supérieure au montant résultant de la différence entre le traitement mensuel net à temps plein et celui correspondant à la quotité de travail à temps partiel (art. R.911-6 du code de l'éducation).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. sec. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôt*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1er janvier 2019, les HSA et les HSE font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFP (soit 5% du montant des heures supplémentaires dans la limite 20% du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31%) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. A compter de la même date, la rémunération perçue au titre des HSA et des HSE par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 7 500 € par an depuis le 1er janvier 2022).

16. INDEMNITÉS FORFAITAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IFTS) DES PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE CHARGÉS DE DIRECTION

RÉFÉRENCES

- *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)*
- *Décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 modifié (JO du 15 janvier 2002)*
- *Arrêté du 12 mai 2014 (JO du 14 mai 2014)*
- *Arrêté du 25 février 2002 (JO du 26 mars 2002)*

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique à la condition qu'ils exercent les fonctions de directeur d'un conservatoire à rayonnement communal ou intercommunal ou d'un établissement d'enseignement artistique non classé ou d'une école d'arts plastiques non habilitée à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'Etat ou à un diplôme agréé par l'Etat (professeurs chargés de direction).
- Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

La possibilité d'attribuer des IFTS aux professeurs territoriaux chargés de direction repose sur le principe de parité et de l'équivalence avec les corps de l'Etat. En effet, les professeurs certifiés de l'éducation nationale (corps de référence pour le régime indem-

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

nitaire des professeurs territoriaux d'enseignement artistique) qui n'enseignent pas mais « exercent des fonctions administratives dans les services déconcentrés » sont éligibles aux IFTS des services déconcentrés (arrêté du 25 février 2002).

Dès lors, les professeurs territoriaux d'enseignement artistique qui ne sont pas affectés sur des emplois d'enseignant mais, comme le prévoit le statut particulier de leur cadre d'emplois, « assurent la direction pédagogique et administrative » de l'un des établissements d'enseignement artistique mentionnés ci-dessus peuvent prétendre au bénéfice des IFTS. Ces IFTS constituent le fondement juridique du régime indemnitaire des professeurs chargés de direction en lieu et place des primes liées à l'exercice de fonctions enseignantes (indemnité de suivi et d'orientation des élèves et indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement).

MONTANT

Montant moyen annuel de référence au 1er juillet 2023: 1564,10 €. Ce montant correspond aux IFTS de 1ère catégorie conformément au tableau d'assimilation concernant les professeurs certifiés fixé par l'arrêté du 25 février 2002. Aucune distinction n'est faite entre les grades de professeur de classe normale et de professeur hors classe. Ce montant est indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Montant maximum

Le montant individuel ne peut dépasser huit fois le montant moyen annuel attaché à la catégorie dont relève l'agent.

RÉPARTITION INDIVIDUELLE, MODALITÉS D'ATTRIBUTION

L'autorité territoriale détermine le taux individuel qui ne peut excéder huit fois le montant de référence. Aux critères de modulation fixés par l'Etat (« supplément de travail fourni et importance des sujétions »), l'organe délibérant est libre d'ajouter d'autres critères.

CUMUL

Indemnité non cumulable avec les indemnités susceptibles d'être servies aux professeurs exerçant des fonctions enseignantes (indemnité de suivi et d'orientation des élèves et indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement).

Indemnité non cumulable avec un logement concédé par nécessité absolue de service.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
–	–	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	–	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	–	OUI	OUI

17. PRIME D'ENTRÉE DANS LE MÉTIER D'ENSEIGNEMENT

RÉFÉRENCES

- *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)*
- *Décret n°2008-926 du 12 septembre 2008 (JO du 13 septembre 2008)*
- *Arrêté du 12 septembre 2008 (JO du 13 septembre 2008)*

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant la prime.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires relevant des cadres d'emplois suivants:
- Professeurs d'enseignement artistique
- Assistants d'enseignement artistique

CONDITIONS D'OCTROI

Avoir été titularisé pour la première fois dans l'un des deux cadres d'emplois suivants de la filière culturelle: professeur, assistant d'enseignement artistique.

Ne pas avoir exercé des fonctions d'enseignement pendant une durée supérieure à 3 mois au cours de l'année scolaire précédant la nomination en qualité de fonctionnaire.



Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

MONTANT
Le crédit global se définit ainsi:

montant annuel × nombre de bénéficiaires

NB: Signalons que selon une cour administrative d'appel, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale de fixer au sein d'une délibération réglant les principes d'attribution des primes le crédit global afférent aux primes mises en œuvre.
Ce crédit global peut, selon cet arrêt, être déterminé par une autre délibération ou dans le cadre de l'adoption du budget de la collectivité (CAA Marseille 7 décembre 2015, req. n°14MA00690).

Montant annuel au 1er septembre 2008: 1500,00 €.

VERSEMENT
Depuis le 1er septembre 2011, la prime est versée en deux fois et des règles de versement différé sont prévues en fonction du type de cessation de fonctions (disponibilité, congé parental...) ou de changement de position et du moment où ce changement intervient. De plus, la démission donne lieu au reversement de l'intégralité du montant perçu.

CUMUL
Cette prime ne peut être versée qu'une seule fois au même bénéficiaire durant sa carrière.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

18. PRIME D'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE DES ENSEIGNANTS

RÉFÉRENCES
- *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)*
- *Décret n°2020-1524 du 5 décembre 2020 (JO du 6 décembre 2020)*
- *Arrêté du 5 décembre 2020 (JO du 6 décembre 2020).*

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération transposant la prime à compter du 1er janvier 2021

BÉNÉFICIAIRES
- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit et qu'ils sont employés par:
- contrat à durée indéterminée (CDI);
- contrat à durée déterminée (CDD) d'une durée d'au moins un an;
- contrats successifs d'une durée cumulée d'au moins un an, à condition que l'interruption entre deux contrats n'excède pas quatre mois.

Cadres d'emplois concernés:
- Professeurs d'enseignement artistique;
- Assistants d'enseignement artistique.

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération de l'organe délibérant.
Être en fonction au 1er janvier de l'année.
Exercer effectivement les fonctions de son grade ou de son emploi.

MONTANT
Montant annuel au 1er janvier 2021: 176 €.
Les agents qui exercent à temps partiel ou occupent à temps non complet perçoivent la prime à taux plein.

VERSEMENT
La prime est versée annuellement.

CUMUL
Prime non cumulable avec la fourniture par l'employeur de moyens informatiques, matériels et logiciels pour l'exercice des missions (au regard de l'objet de la prime).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

19. PRIME D'ATTRACTIVITÉ

RÉFÉRENCES
- *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)*
- *Décret n°2021-276 du 12 mars 2021 (JO du 14 mars 2021) modifié par décret n°2026-89 du 13 février 2026 (JO du 14 février 2026)*
- *Arrêté du 12 mars 2021 (JO du 14 mars 2021) modifié en dernier lieu par arrêté du 8 juillet 2024 (JO du 24 juillet 2024)*

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération transposant la prime à compter du 1er mai 2021.

BÉNÉFICIAIRES
- Agents titulaires et stagiaires;
- Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

NB: Depuis le 1er septembre 2023, les fonctionnaires stagiaires sont éligibles à la prime d'attractivité (abrogation à la même date

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

du fondement juridique de l'indemnité spécifique des enseignants stagiaires).

Cadres d'emplois et grades concernés:
• Professeur de classe normale du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique;
• Assistants (grade initial) du cadre d'emplois des assistants d'enseignement artistique.

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération de l'organe délibérant.
Exercer effectivement les fonctions de son grade ou de son emploi.
Pour les fonctionnaires:
- appartenir au premier grade de leur cadre d'emplois (professeur de classe normale ou assistant);
- être classé jusqu'au 9e échelon inclus (dans le cas des assistants).

MONTANT
Montant annuel au 1er septembre 2023 selon l'échelon (fonctionnaire titulaire) ou l'indice (agent contractuel)

Fonctionnaire titulaire	
Echelon détenu dans le premier grade	Montant annuel brut
1er échelon	2130 €
2e échelon	2980 €
3e échelon	3370 €
4e échelon	3180 €
5e échelon	2880 €
6e échelon	2500 €
7e échelon	1500 €
8e et 9e échelons	400 €

Agent contractuel	
Indice brut détenu	Montant annuel brut
≤ à 412	1500 € (*)
413 à 441	1400 €
442	1350 €
443 à 469	1300 €
470 et 471	1250 €
472 à 500	1200 €
501	1150 €
502 à 591	1100 €
592	1050 €
593	1000 €
594 et 595	950 €
596	900 €
597	850 €
598 et 599	800 €
600	750 €
≥ à 601	700 €

(*) Montant en vigueur depuis le 25 juillet 2024 entre IB 409 à IB 412 (1 450 € avant cette date).

VERSEMENT
La prime est versée mensuellement à terme échu. Depuis le 15 février 2026, la disposition du décret institutif selon laquelle le versement suit le sort du traitement a été supprimée (décret n° 2026-89 du 13 février 2026, JO du 14 février 2026).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

FILIÈRE SPORTIVE

20. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est attribué dans des conditions identiques à celles de la filière administrative (se reporter à la fiche n° 1) pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des conseillers (arrêté du 5 octobre 2023, JO octobre 2023), des éducateurs (arrêté du 19 mars 2015, JO 31 mars 2015 modifié par arrêté du 11 juin 2024, JO du 18 juin 2024) et des opérateurs des activités physiques et sportives sur la base (arrêté du 20 mai 2014, JO 22 mai 2014 modifié par arrêté du 11 juin 2024, JO du 18 juin 2024) des montants de référence suivants:

	Cadres d'emplois					
	Conseiller des APS (1)		Éducateur des APS		Opérateur des APS	
	Hors Ile-de-France	Ile-de-France	Hors Ile-de-France (2)	Ile-de-France (1)	Hors Ile-de-France (2)	Ile-de-France (1)
Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit						
Groupe 1	28800 €	31600 €	17480 €	19660 €	11340 €	12150 €
Groupe 2	23000 €	24800 €	16015 €	17930 €	10800 €	11880 €
Groupe 3	-	-	14650 €	16480 €	-	-
Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit						
Groupe 1	28800 €	31600 €	8030 €	10220 €	7090 €	7560 €
Groupe 2	23000 €	24800 €	7220 €	9400 €	6750 €	7425 €
Groupe 3	-	-	6670 €	8590 €	-	-
Montants maximaux annuels du CIA						
Groupe 1	5082 €	5576 €	2380 €	2680 €	1260 €	1350 €
Groupe 2	4058 €	4376 €	2185 €	2445 €	1200 €	1320 €
Groupe 3	-	-	1995 €	2245 €	-	-

(1) Au 1er janvier 2023. (2) au 1er janvier 2016. (3) au 1er janvier 2024.

NB: S'agissant des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives, la transposition du RIFSEEP repose à compter du 1er jan-

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

vier 2023 sur l'adhésion de leur corps "historique" de correspondance (conseillers d'éducation populaire et de jeunesse) et non plus sur une correspondance provisoire avec le corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat en services déconcentrés (arrêté du 5 octobre 2023, JO 11 octobre 2023).
La différenciation des montants de référence selon le lieu d'exercice des fonctions pour les cadres d'emplois des opérateurs et des éducateurs des activités physiques et sportives à compter du 1er janvier 2024 résulte de l'alignement des montants plafonds du RIFSEEP applicables dans les services déconcentrés en Ile-de-France sur ceux fixés en administration centrale pour les fonctionnaires relevant des corps des adjoints et des secrétaires administratifs d'administration de l'Etat (modification des arrêtés du 20 mai 2014 et du 19 mars 2015 par un arrêté du 11 juin 2024, JO 18 juin 2024). Pour plus de détails, se reporter à la fiche n°1.

Par cohérence, pour le cadre d'emplois des conseillers des activités physiques et sportives, ce sont les montants plafonds fixés par l'arrêté du 5 octobre 2023 précité dans les services déconcentrés qui ont été retenus avec la même différenciation selon le lieu d'exercice des fonctions alors même que l'annexe au décret n°91-875 du 6 septembre fixant la correspondance entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois territoriaux n'est pas explicite quant au service d'affectation des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse pris en référence (administration centrale ou services déconcentrés).

21. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE SPORTIVE

RÉFÉRENCES
- *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991)*
- *Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002)*

Les conditions d'attribution des IHTS sont identiques à celles des agents de la filière administrative. Se reporter à la fiche n°2.

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES
Cadres d'emplois concernés: éducateurs des activités physiques et sportives, opérateurs des activités physiques et sportives.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1er janvier 2019, les IHTS, ainsi que pour les agents à temps non complet la rémunération des heures complémentaires, font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFP (soit 5 % du montant des heures supplémentaires dans la limite 20 % du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31 %) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. A compter de la même date, la rémunération perçue au titre des IHTS et des heures complémentaires par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 7 500 € par an depuis le 1er janvier 2022).

FILIÈRE POLICE

22. INDEMNITÉ SPÉCIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT (ISFE)

RÉFÉRENCES
- *CGFP art. L. 714-10*
- *Décret n°2024-614 du 26 juin 2024 (JO du 28 juin 2024)*

EFFET
29 juin 2024 sous réserve de l'adoption d'une délibération.

L'ISFE a remplacé le régime indemnitaire de la filière police municipale composé de l'indemnité spéciale de fonctions (ISMF) à laquelle s'ajoutait pour la catégorie C l'indemnité d'administration et de technicité (IAT). Compte tenu de l'abrogation différée au 1er janvier 2025 des textes en vigueur, les collectivités territoriales disposent d'un délai de 6 mois pour mettre en conformité le régime indemnitaire de leurs agents avec le fondement juridique instituant l'ISFE (avis du comité social territorial, délibération, arrêtés d'attribution individuelle). A défaut de délibération, les régimes indemnitaires en vigueur n'ont plus de base légale depuis le 1er janvier 2025.

Pour rappel, le régime indemnitaire de la filière police municipale ne résulte pas de l'application du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat mais de dispositions réglementaires spécifiques (art. L. 714-13 du CGFP). Aussi, les conditions d'octroi et les modalités de versement que prévoit le décret du 26 juin 2024 s'imposent aux collectivités territoriales dès lors que l'organe délibérant a pris la décision d'instituer la nouvelle indemnité.

NB: Dans une lettre d'information datée de juin 2025, la DGCL a indiqué que « le montant des régimes indemnitaires des fonctionnaires non soumis au principe de parité [policiers municipaux et sapeurs-pompiers professionnels] n'est [...] pas impacté par la réduction à 90 % du traitement pendant les trois premiers mois du CMO: [...]le maintien intégral du régime indemnitaire reste possible pour ces fonctionnaires territoriaux [et] les organes délibérants des collectivités territoriales n'ont pas besoin de voter une nouvelle délibération» (lettre FPT, DGCL, fiche relative au maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congé de maladie ordinaire, 25 juin 2025 citée dans QE n°7767, 7768, 7769, 7914 et 8172 JO(AN) Q du 22 juillet 2025 et QE n°5173 JO(S) du 24 juillet 2025). Cette position repose sur le fait qu'à la différence des autres fonctionnaires territoriaux soumis au principe de parité, les agents de ces deux filières ne sont pas concernés par la règle en vigueur dans la fonction publique de l'Etat selon laquelle le régime indemnitaire est versé dans les mêmes

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

proportions que le traitement durant le congé de maladie ordinaire (décret n°2010-997 du 26 août 2010).

BÉNÉFICIAIRES
- Agents titulaires et stagiaires.

Cadres d'emplois concernés:
- Directeur de police municipale;
- Chef de service de police municipale;
- Agent de police municipale;
- Garde champêtre

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération de l'organe délibérant.
L'ISFE comprend une part fixe liée à l'appartenance à un cadre d'emplois de la filière police municipale et une part variable en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel. Il revient à l'organe délibérant de fixer:
- le taux individuel de la part fixe pour chaque cadre d'emplois déterminé en pourcentage du traitement indiciaire de l'agent;
- les critères d'appréciation de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour l'attribution de la part variable;
- le plafond de la part variable pour chaque cadre d'emplois dans la limite duquel l'autorité territoriale détermine le montant individuel en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel;
- le cas échéant, la périodicité de versement de la part variable dans les conditions fixées par le décret (voir ci-dessous).

MONTANT
Montant maximum au 29 juin 2024

Cadres d'emplois	Part fixe (en % du traitement soumis à retenue pour pension)	Part variable
Agents de police municipale	30%	5000€
Gardes champêtres	30%	5000€
Chefs de service de police municipale	32%	7000€
Directeurs de police municipale	33%	5500€

NB: La nouvelle bonification indiciaire (NBI) s'ajoute au traitement de l'agent pour l'attribution de la part fixe (décret n°93-863 du 18 juin 1993 modifié JO du 25 juin 1993).
Lors de la première application de l'ISFE, si le montant indemnitaire mensuel perçu par le fonctionnaire, part variable comprise, est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, le montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel et au titre de la part variable, au-delà du pourcentage de 50% et dans la limite du plafond de la part variable défini réglementairement pour le cadre d'emploi considéré.

PÉRIODICITÉ DE VERSEMENT
La part fixe est versée mensuellement. La part variable peut être versée mensuellement dans la limite de 50% du plafond défini par l'organe délibérant avec, le cas échéant, un complément annuel sans que la somme des versements n'excède ce même plafond. A défaut de délibération précisant sa périodicité de versement, la part variable est versée en totalité annuellement.

CUMUL
Indemnité cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et la rémunération des heures complémentaires, l'indemnité horaire pour travail normal de nuit, l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés, les indemnités d'astreinte, d'intervention et de permanence et l'indemnité complémentaire pour élections.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
–	–	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	–	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	–	OUI	OUI

23. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE POLICE

RÉFÉRENCES
- *Décret n°2024-614 du 26 juin 2024 (JO du 28 juin 2024)*
- *Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002)*

Les conditions d'attribution des IHTS sont identiques à celles des agents de la filière administrative. Se reporter à la fiche n°2.

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

Cadres d'emplois concernés:
- Chef de service de police municipale;
- Agent de police municipale;
- Garde champêtre.

CUMUL
Indemnité cumulable avec l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
–	–	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	–	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	–	OUI	OUI

* Depuis le 1er janvier 2019, les IHTS, ainsi que pour les agents à temps non complet la rémunération des heures complémentaires, font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFP (soit 5 % du montant des heures supplémentaires dans la limite 20% du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31 %) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. A compter de la même date, la rémunération perçue au titre des IHTS et des heures complémentaires par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 7 500 € par an depuis le 1er janvier 2022).

FILIÈRE ANIMATION

24. RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est attribué dans des conditions identiques à celles de la filière administrative (se reporter à la fiche n°1) pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois des animateurs et des adjoints d'animation sur la base des montants de référence suivants:

Montant maximum annuel par groupe de fonctions au 1er janvier 2016 (au 1er janvier 2024 pour les agents affectés en Ile-de-France)

	Cadres d'emplois			
	Animateur		Adjoint d'administration	
	Hors Ile-de-France (1)	Ile-de-France (2)	Hors Ile-de-France (1)	Ile-de-France (2)
Plafond annuel de l'IFSE sans logement de fonction gratuit				
Groupe 1	17 480 €	19660 €	11340 €	12150 €
Groupe 2	16015 €	17990 €	10800 €	11880 €
Groupe 3	14650 €	16480 €	-	-
Plafond annuel de l'IFSE avec logement de fonction gratuit				
Groupe 1	8030 €	10220 €	7090 €	7560 €
Groupe 2	7220 €	9400 €	6750 €	7425 €
Groupe 3	6670 €	8580 €	-	-
Montants maximaux annuels du CIA				
Groupe 1	2 590 €	2 660 €	1260 €	1350 €
Groupe 2	2185 €	2445 €	1200 €	1320 €
Groupe 3	1995 €	2245 €	-	-

(1) Au 1er janvier 2016. (2) au 1er janvier 2024.

NB: La différenciation des montants de référence selon le lieu d'exercice des fonctions à compter du 1er janvier 2024 résulte de l'alignement des montants plafonds du RIFSEEP applicables dans les services déconcentrés en Ile-de-France sur ceux fixés en administration centrale pour les fonctionnaires relevant des corps des adjoints et des secrétaires administratifs d'administration de l'Etat (modification des arrêtés du 20 mai 2014 et du 19 mars 2015 par un arrêté du 11 juin 2024, JO 18 juin 2024). Pour plus de détails, se reporter à la fiche n°1.

25. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) DES PERSONNELS DE LA FILIÈRE ANIMATION

RÉFÉRENCES

• *Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO 7 septembre 1991)*

• *Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 (JO 15 janvier 2002)*

Les conditions d'attribution des IHTS sont identiques à celles des agents de la filière administrative. Se reporter à la fiche n°2.

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

Cadres d'emplois concernés:

- Animateurs;
- Adjoints d'animation.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1er janvier 2019, les IHTS, ainsi que pour les agents à temps non complet la rémunération des heures complémentaires, font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFP (soit 5 % du montant des heures supplémentaires dans la limite 20% du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31 %) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. A compter de la même date, la rémunération perçue au titre des IHTS et des heures complémentaires par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 7 500 € par an depuis le 1er janvier 2022)

■ ■ ■

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

III. Primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières et au télétravail

La première catégorie concerne les primes et les indemnités des agents de l'Etat étendues aux agents territoriaux. Certaines indemnités découlent d'un texte de l'Etat étendu aux personnels territoriaux soit sur le fondement de l'article L.714-4 du CGFP, soit en vertu de la jurisprudence du Conseil d'Etat et après délibération de l'organe délibérant.

PRIMES DES AGENTS DE L'ÉTAT ÉTENDUES AUX AGENTS TERRITORIAUX

26. PRIME D'INTÉRESSEMENT À LA PERFORMANCE COLLECTIVE DES SERVICES (PIPCS)

RÉFÉRENCES

- *CGFP - art. L.712-1 et L.714-4*
- *Décret n°2012-624 du 3 mai 2012 (JO du 4 mai 2012) modifié par le décret n°2019-1261 du 28 novembre 2019 (JO du 30 novembre 2019)*
- *Décret n°2012-625 du 3 mai 2012 (JO du 4 mai 2012) modifié par le décret n°2019-1262 du 28 novembre 2019 (JO du 30 novembre 2019)*
- *Circulaire n°INTB1234383C du 22 octobre 2012*

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération instituant la prime adoptée à compter du 5 mai 2012.
Depuis le 1er décembre 2019, les conditions de mise en œuvre de la prime ont été assouplies et son montant plafond augmenté.

BÉNÉFICIAIRES

Les agents territoriaux titulaires, stagiaires ou contractuels.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Délibération de l'organe délibérant après avis du comité social territorial.
L'organe délibérant fixe:
- la liste des services ou groupes de services potentiellement bénéficiaires,
- les objectifs à atteindre sur une période de 6 ou 12 mois consécutifs (et non plus exclusivement sur une période de 12 mois consécutifs depuis le 1er décembre 2019), le cas échéant dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel (et non plus exclusivement pluriannuel depuis le 1er décembre 2019),
- les types d'indicateurs,
- le montant maximal de la prime susceptible d'être attribué aux agents du service ou du groupe de services relevant du dispositif, dans la limite d'un montant individuel annuel de 600 € (au lieu de 300 € depuis le 1er décembre 2019).

Après avis du comité social territorial, l'autorité territoriale fixe les résultats à atteindre ainsi que les indicateurs retenus pour la période de 6 ou 12 mois et apprécie les résultats obtenus.
Elle fixe également au regard des résultats atteints, le montant de la prime dans la limite de celui retenu par l'organe délibérant.

MODALITÉS D'ATTRIBUTION

La prime d'intéressement doit être attribuée à l'ensemble des agents dans les services ayant atteint les résultats fixés par l'autorité territoriale (l'avis du comité social territorial sur l'évaluation des résultats n'est plus requis depuis le 1er décembre 2019).
Seules l'insuffisance professionnelle caractérisée et l'absence effective dans le service d'au moins 3 mois (en cas de définition d'objectifs semestriels) ou 6 mois (objectifs annuels) peuvent conduire à exclure un agent du bénéfice de la prime.

CUMUL

Cumul avec toute autre indemnité, à l'exception des indemnités rétribuant une performance collective.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
–	–	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	–	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	–	OUI	OUI

27. PRIME SPÉCIALE D'INSTALLATION

RÉFÉRENCES

- *Décret n°89-259 du 24 avril 1989 modifié (JO du 25 avril 1989)*
- *Décret n°90-938 du 17 octobre 1990 (JO des 22 et 23 octobre 1990)*
- *Décret n°2017-1137 du 5 juillet 2017 (JO du 7 juillet 2017)*

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant la prime.

BÉNÉFICIAIRES

- Les personnels titulaires et stagiaires employés à temps complet ou à temps non complet qui, lors de leur accès à un premier emploi reçoivent au plus tard au jour de leur titularisation une affectation dans l'une des communes de la région Ile-de-France ou de la communauté urbaine de Lille.

Sont donc concernés les personnels qui:
- n'ont pas antérieurement à leur recrutement la qualité de fonctionnaire;

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

- sont recrutés par une commune, un département, une région ou les établissements publics en relevant, sur un emploi à temps complet ou à temps non complet;
- reçoivent une affectation dans les conditions indiquées ci-dessous.
• Les personnels recrutés qui avant leur accès à un grade ou un emploi de la fonction publique territoriale ont eu la qualité de stagiaire ou de titulaire auprès d'une collectivité n'ouvrant pas droit à la prime spéciale d'installation (Etat, établissements hospitaliers) ou d'un établissement public industriel et commercial (pour le directeur et le comptable) et sous réserve qu'ils n'aient pas perçu la prime spéciale d'installation ou qu'ils en aient remboursé le montant.
• Les fonctionnaires territoriaux recrutés par voie de mutation ou à la suite d'un changement de cadre d'emplois dans une collectivité éligible à la prime dans le cas où ils n'étaient pas précédemment affectés dans une telle collectivité (CAA Douai 21 septembre 2004, Cne Lambersart, rec. n°01DA00365 - CAA Paris 31 décembre 2001, req. n°00PA01751).
• Les fonctionnaires territoriaux qui, titularisés dans une collectivité éligible à la prime n'ayant pas prévu, par délibération, l'attribution de la prime spéciale d'installation, ont muté dans une collectivité éligible à la prime qui a instauré cette prime (CAA Paris 24 janvier 2017, req. n°15PA02989).

Cas d'exclusion
Les personnes recrutées par une collectivité territoriale et titulaires d'une pension du Code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'une pension allouée par la CNRACL. Les agents bénéficiaires d'un logement concédé par nécessité absolue ou utilité de service, y compris, du fait de leur conjoint. L'exclusivité des deux avantages s'apprécie à la date de vérification des conditions d'attribution et du versement de la prime.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION
Délibération de l'organe délibérant

Conditions d'affectation
L'agent doit être nommé dans une collectivité de la région Ile-de-France ou dans l'une des communes énumérées à l'article du décret du 11 septembre 1967 pour la communauté urbaine de Lille.
Le premier échelon du grade dans lequel l'agent a été nommé doit être doté d'un indice inférieur à l'indice brut 445 à compter du 1er janvier 2019 (au lieu de l'IB 442 à compter du 1er janvier 2018). De plus, depuis le 8 juillet 2017, l'indice afférent au dernier échelon du grade de nomination doit être inférieur à l'IB 821.
Pour les agents accédant à un premier emploi, cette condition s'apprécie au jour de la titularisation par rapport au premier échelon du grade concerné et non par rapport à l'échelon effectivement attribué lors de la titularisation. Il y a donc lieu de faire abstraction: de la prise en compte de services civils antérieurs; des services militaires; des bonifications d'ancienneté et de la bonification indiciaire.

NB: Depuis le 8 juillet 2017, pour les fonctionnaires qui avaient précédemment la qualité d'agent contractuel, l'octroi de la prime spéciale d'installation est subordonné à un changement de résidence administrative.

Conditions tenant à la durée des services
Pour bénéficier de l'intégralité de la prime spéciale d'installation, l'agent doit demeurer au service de la collectivité pendant une durée d'au moins un an décomptée à compter de la date de l'affectation. L'affectation est distincte de la nomination stagiaire bien que le plus souvent les périodes se recouvrent.
Les congés rémunérés sont pris en compte pour le calcul du délai d'un an: congés de maladie; congé d'invalidité temporaire imputable au service; congé de maternité, paternité et accueil de l'enfant, périodes d'instruction militaire; congés annuels; congé de formation professionnelle.

VERSEMENT
Principe
La prime spéciale d'installation doit être versée intégralement au cours des deux mois suivant la prise effective des fonctions de l'agent dans la collectivité. Toutefois, elle ne sera définitivement acquise qu'au terme d'un délai d'un an, qui court à compter de l'affectation dans la collectivité.

Garantie du maintien de l'intégralité de la prime spéciale d'installation
Bien que le délai requis d'un an soit interrompu, les bénéficiaires conservent intégralement le bénéfice de la prime dans les cas suivants: mise à disposition d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant, située dans le champ géographique défini ci-dessus; détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public situé dans le champ géographique défini ci-dessus; personnels recrutés par un centre de gestion en vue de leur mise à disposition ou de leur affectation auprès d'une collectivité pour assurer le remplacement de personnels indisponibles ou accomplir un service à temps non complet, dès lors que le siège du centre de gestion se situe dans une des communes ci-dessus définie.

Modalités de décompte des droits à la prime spéciale d'installation
• Reversement intégral:
La prime spéciale d'installation doit être intégralement reversée dans les cas suivants: démission; mises en disponibilité autres que celles accordées de droit pour raisons familiales (article 24 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions). Toutefois, l'agent pourra percevoir la prime spéciale d'installation à l'occasion d'une nouvelle affectation dans la fonction publique ou s'il reprend ses fonctions dans une collectivité territoriale ou un établissement public en relevant.
• Reversement proportionnel:
Sont tenus de reverser la partie de la prime d'installation correspondant à la durée de service non accompli avant l'expiration du délai d'un an les agents ayant obtenu: une mutation sur demande hors de la région Ile-de-France ou de la communauté urbaine de Lille; une mise en position «accomplissement du service natio-

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

nal»; une mise en position «congé parental»; une mise en disponibilité prononcée de droit pour raisons familiales au titre de l'article 24 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986; un détachement ou une mise à disposition autre que la mise à disposition ou le détachement auprès d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public assimilé relevant des collectivités bénéficiaires de la prime spéciale d'installation.

• Versement du reliquat:

Le reliquat de la prime correspondant à la partie dont l'agent n'a pu bénéficier suite à un reversement proportionnel peut être alloué lors de sa réintégration ou de sa reprise de fonction. Le montant du reliquat devra tenir compte de la valeur de l'indice brut 500 applicable à la date de reprise de fonctions. Pour apprécier la durée de service nécessaire, il convient de prendre en compte les services accomplis avant et après la cessation temporaire de fonctions. Le versement du reliquat doit intervenir dans les deux mois de la reprise de fonctions.

MONTANT

Montant égal à la somme du traitement brut mensuel et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 500, que l'agent travaille à temps plein ou à temps partiel.

Valeur à prendre en compte

Lors de l'attribution initiale de la prime, la valeur du traitement afférent à l'indice brut 500 doit être appréciée à la date de la prise effective des fonctions. Pour les agents bénéficiant d'un reliquat, la valeur du traitement susvisé est appréciée à la date de reprise des fonctions.

Cas particuliers

• Agents à temps non complet:

Le montant de la prime spéciale d'installation est calculé au prorata du temps de service effectué pendant une année dans la ou les communes y ouvrant droit.

Lorsque l'agent accomplit son service auprès de plusieurs collectivités, la charge de la prime spéciale d'installation doit être répartie entre chaque collectivité employeur au prorata de la durée de service effectuée auprès de chacune d'elle.

• Indemnité compensatrice de logement:

Si l'agent ou son conjoint bénéficie d'une indemnité compensatrice de logement, la prime spéciale d'installation est réduite du montant de l'indemnité à percevoir durant l'année qui suit l'affectation.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

28. INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT

RÉFÉRENCES

- *Décret n°76-208 du 24 février 1976 (JO du 3 mars 1976)*
- *Décret n°61-467 du 10 mai 1961 (JO du 13 mai 1961)*
- *Arrêté du 30 août 2001 (JO du 14 septembre 2001)*

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

Titulaires, stagiaires et contractuels dès lors que la délibération le prévoit pour ces derniers, employés à temps complet, partiel ou temps non complet.

Il appartient à l'autorité territoriale de définir les emplois susceptibles de bénéficier de cet avantage.

NB: La plupart des cadres d'emplois de la filière médico-sociale relèvent d'un autre régime d'indemnisation du travail normal de nuit: l'indemnité horaire pour travail de nuit (IHTN) de la fonction publique hospitalière (Voir la fiche n°7).

CONDITIONS D'OCTROI

Accomplir un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail.

Délibération de l'organe délibérant.

MONTANT

Montant horaire de référence au 1er janvier 2002. Taux: 0,17 € par heure.

En cas de travail intensif, le montant horaire pour travail de nuit est porté à 0,80 € par heure.

La notion de travail intensif s'entend de celle qui consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

Le crédit global est calculé sur la base du taux moyen multiplié par le nombre de bénéficiaires.

NB: signalons que selon une cour administrative d'appel, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale de fixer au sein d'une délibération réglant les principes d'attribution des primes le crédit global afférent aux primes mises en œuvre. Ce crédit global peut, selon cet arrêt, être déterminé par une autre délibération ou dans le cadre de l'adoption du budget de la collectivité (CAA Marseille 7 décembre 2015, req. n°14MA00690).

Attribution individuelle

La réglementation ne prévoit pas de modulation. Seul peut être pris en compte l'absentéisme.

CUMUL

Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Indemnité non cumulable avec les indemnités pour travaux sup-

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

plémentaires (IHTS) ou tout autre avantage versé au titre des permanences de nuit.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

29. INDEMNITÉ DE JURYS DE CONCOURS OU DE FORMATEURS

RÉFÉRENCES

Un décret précise les conditions de rémunération des agents de l'Etat assurant à titre d'occupation accessoire, des activités de formation ou des activités liées au fonctionnement de jurys d'examens ou de concours pour le compte de l'Etat et de ses établissements publics (décret n°2010-235 du 5 mars 2010).
Des arrêtés pris en application de ce «décret cadre» déterminent les montants applicables au sein des différents ministères.

NB: Cette réglementation concerne les fonctionnaires de l'Etat. Le ministère de l'Intérieur a renoncé à l'adoption sur le même modèle, d'un décret et d'un arrêté propres aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics. En l'absence de cadre juridique, les collectivités et établissements publics territoriaux organisateurs de formation ou de concours ont toute latitude pour fixer, par délibération, leur barème de rémunération pour ce type d'activités.

30. INDEMNITÉ D'ASTREINTE

RÉFÉRENCES

- *Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 (JO du 14 juillet 2001)*
- *Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 (JO du 27 mai 2005)*
- *Décret n°2002-147 du 7 février 2002 (JO du 8 février 2002)*
- *Arrêté du 3 novembre 2015 (JO du 11 novembre 2015) modifié par arrêté du 12 décembre 2025 (JO du 19 décembre 2025)*
- *Décret n°2015-415 du 14 avril 2015 (JO 16 avril 2015)*
- *Arrêté du 14 avril 2015 (JO du 16 avril 2015)*

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération déterminant les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

DÉFINITION

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail et peut donner lieu au versement d'une indemnité ou d'une compensation en temps (Voir la fiche n°31 Indemnité d'intervention).

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels exerçant des fonctions équivalentes dès lors qu'une délibération le prévoit.

NB: Le régime d'indemnisation ou de compensation des astreintes diffère selon la filière dont relève le fonctionnaire (filière technique et autres filières y compris la filière police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels).

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant de la collectivité déterminant, après avis du comité social territorial compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

MONTANT

Montants de référence en vigueur au 1er décembre 2025 (toutes filières) et au 17 avril 2015 (filière technique).

Toutes filières (hors filière technique):
- semaine complète: 156,95 €;
- du lundi matin au vendredi soir: 48,02 €;
- une nuit de semaine: 10,55 €;
- du vendredi soir au lundi matin: 114,74 €;
- samedi: 36,59 €;
- dimanche ou jour férié: 45,55 €.

A défaut d'être indemnisées, les périodes d'astreinte peuvent être compensées en temps dans les conditions suivantes:
- une semaine d'astreinte complète: 1 journée et demie;
- une astreinte du lundi matin au vendredi soir: 1 demi-journée;
- un jour de week-end ou férié: 1 demi-journée;
- une nuit de week-end ou férié: 1 demi-journée;
- une nuit de semaine: 2 heures;
- une astreinte du vendredi soir au lundi matin: 1 journée.

NB: Depuis le 12 novembre 2015, l'astreinte de sécurité (notion non définie par l'arrêté du 3 novembre 2015) qui est imposée avec un délai de prévenance inférieur à quinze jours de sa date de réalisation entraîne une majoration du taux de l'indemnisation ou de la compensation horaire en appliquant un coefficient de 1,5.

Filière technique:

La réglementation distingue 3 types d'astreinte, les deux premiers étant applicables aux fonctionnaires de toutes catégories, le dernier concernant exclusivement les personnels d'encadrement:
- Astreinte de droit commun appelée astreinte d'exploitation: situation des agents tenus, pour les nécessités du service de demeurer soit à leur domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

- Astreinte de sécurité: situation des agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise).
- Astreinte de décision: situation des personnels d'encadrement pouvant être joints, par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires. Un agent placé pour une période donnée en astreinte de décision ne peut prétendre à aucun moment aux autres types d'astreinte (en particulier à l'astreinte de sécurité).

Depuis le 17 avril 2015, le régime d'indemnisation des astreintes de la filière technique fait l'objet d'un nouveau cadre réglementaire qui revalorise l'indemnité d'astreinte (sauf l'astreinte de sécurité) et différencie l'astreinte d'exploitation et l'astreinte de sécurité jusqu'alors rémunérées au même taux.

Astreinte d'exploitation:
- Une semaine complète d'astreinte: 159,20 €.
- Une astreinte de nuit en semaine: 10,75 €. En cas d'astreinte fractionnée inférieure à 10 heures: 8,60 €.
- Une astreinte de week-end (du vendredi soir au lundi matin): 116,20 €.
- Une astreinte le samedi ou sur une journée de récupération: 37,40 €.
- Une astreinte le dimanche ou un jour férié: 46,55 €.

NB: Ces montants sont majorés de 50% lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

Si un jour férié a lieu du lundi au vendredi, l'indemnisation portera sur le montant de la semaine complète auquel s'ajoute le montant du jour férié (46,55 €). Cette solution s'explique par le fait que le taux d'astreinte du jour férié ne couvre que la partie «diurne» de la journée. Si le jour férié se situe un samedi, le montant du jour férié se substituera à celui du samedi (QE n°5580 JO (AN) Q du 15 mai 2018).

Astreinte de sécurité:
- Une semaine complète d'astreinte: 149,48 €.
- Une astreinte de nuit en semaine: 10,05 €. En cas d'astreinte fractionnée inférieure à 10 heures: 8,08 €.
- Une astreinte de week-end (du vendredi soir au lundi matin): 109,28 €.
- Une astreinte le samedi ou sur une journée de récupération: 34,85 €.
- Une astreinte le dimanche ou un jour férié: 43,38 €.

NB: Ces montants sont majorés de 50% lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période.

Astreinte de décision:
- Une semaine complète d'astreinte: 121,00 €.
- Une astreinte de nuit en semaine: 10,00 €.
- Une astreinte de week-end (du vendredi soir au lundi matin): 76,00 €.
- Une astreinte le samedi ou sur une journée de récupération: 25,00 €.
- Une astreinte le dimanche ou un jour férié: 34,85 €.

La réglementation concernant la filière technique ne prévoit pas les conditions dans lesquelles les périodes d'astreinte qui ne sont pas indemnisées peuvent donner lieu à une compensation en temps.

REMARQUES

L'indemnité d'astreinte ou la compensation des astreintes ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001. La rémunération et la compensation en temps des astreintes sont exclusives l'une de l'autre: il revient à l'organe délibérant soit de déterminer si les périodes d'astreinte sont rémunérées ou compensées, soit de donner à l'autorité territoriale compétence pour choisir l'une ou l'autre de ces modalités. La rémunération ou la compensation en temps des astreintes ne sont pas cumulables avec l'indemnité ou la compensation des permanences (au titre d'une même période). Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
–	–	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	–	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	–	OUI	OUI

31. INDEMNITÉ D'INTERVENTION

RÉFÉRENCES
- *Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 (JO du 14 juillet 2001)*
- *Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 (JO du 27 mai 2005)*
- *Décret n°2002-147 du 7 février 2002 (JO du 8 février 2002)*
- *Arrêté du 3 novembre 2015 (JO du 11 novembre 2015) modifié par arrêté du 12 décembre 2025 (JO du 19 décembre 2025)*
- *Décret n°2015-415 du 14 avril 2015 (JO du 16 avril 2015)*
- *Arrêtés du 14 avril 2015 (JO du 16 avril 2015)*

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération déterminant les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.

DÉFINITION

L'intervention correspond à un travail effectif (y compris la durée du déplacement aller et retour sur le lieu de travail) accompli par un agent pendant une période d'astreinte.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

BÉNÉFICIAIRES

• Agents titulaires et stagiaires.
• Agents contractuels exerçant des fonctions équivalentes dès lors qu'une délibération le prévoit.

NB: Le régime d'indemnisation ou de compensation des interventions pendant les périodes d'astreinte concerne toutes les filières y compris la filière police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels à l'exclusion de la filière technique.

CONDITIONS D'OCTROI

- Délibération de l'organe délibérant de la collectivité déterminant, après avis du comité technique paritaire compétent, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés.
L'indemnité d'astreinte rémunère la contrainte liée à la possibilité d'être mobilisé mais ne concerne pas l'éventuelle intervention pendant la période d'astreinte qui peut donner lieu elle-même à une indemnité ou à une compensation.
- Délibération de l'organe délibérant de la collectivité fixant les modalités de rémunération ou de compensation des interventions pendant les périodes d'astreinte.

MONTANT

Montants de référence en vigueur au 1er décembre 2025 (toutes filières) et au 17 avril 2015 (filière technique).
Toutes filières (hors filière technique):
- jour de semaine: 16,80 € de l'heure;
- nuit: 25,20 € de l'heure;
- samedi: 21 € de l'heure;
- dimanche et jour férié: 33,80 € de l'heure.
A défaut d'être indemnisées, les interventions effectuées pendant une astreinte de sécurité (notion non définie par l'arrêté du 3 novembre 2015) peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré:
- heures effectuées les jours de semaine: +10%;
- heures effectuées les samedis: +10%;
- heures effectuées les nuits: +25%;
- heures effectuées les dimanches et jour férié: +25%.

Filière technique:
Depuis le 17 avril 2015, la réglementation concernant la filière technique prévoit un régime spécifique d'indemnisation ou de compensation des interventions pendant les périodes d'astreinte.

NB: Ne sont concernés par l'indemnisation ou la compensation des interventions sous astreinte que les ingénieurs territoriaux. Pour les techniciens ou les adjoints techniques, les interventions qui conduisent l'agent à dépasser ses obligations normales de service définies dans le cycle de travail peuvent donner lieu au versement d'IHTS ou être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures d'intervention éventuellement majorées sur décision de l'organe délibérant selon les taux applicables aux IHTS.

Montants de référence (ingénieurs) en vigueur au 17 avril 2015:
- nuit: 22 € de l'heure;
- jour de semaine: 16 € de l'heure;
- dimanche et jour férié: 22 € de l'heure.
A défaut d'être indemnisées, les périodes d'intervention peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré:
- samedi: +25%;
- repos imposé par l'organisation: +25%;
- nuit: +50%;
- dimanche et jour férié: +100%.

NB: le texte exclut de son champ d'application du repos compensateur les ingénieurs qui seraient soumis à un régime de forfait jours.

REMARQUES

L'indemnité d'intervention ou la compensation des interventions ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001. La rémunération et la compensation en temps des interventions sont exclusives l'une de l'autre; il revient à l'organe délibérant soit de déterminer si les périodes d'intervention sont rémunérées ou compensées, soit de donner à l'autorité territoriale compétence pour choisir l'une ou l'autre de ces modalités. Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1er janvier 2019, l'indemnité d'intervention en cours d'astreinte, fait l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31%) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. A compter de la même date, la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires et assimilées (dont l'indemnité d'intervention) par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 7 500 € par an depuis le 1er janvier 2022).

32. INDEMNITÉ DE PERMANENCE

RÉFÉRENCES

- *Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 (JO du 14 juillet 2001)*
- *Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 (JO du 27 mai 2005)*
- *Décret n°2002-148 du 7 février 2002 (JO du 8 février 2002)*
- *Arrêté du 7 février 2002 (JO du 8 février 2002)*
- *Décret n°2003-545 du 18 juin 2003 (JO du 25 juin 2003)*
- *Arrêté du 14 avril 2015 (JO du 16 avril 2015)*

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération transposant le nouveau régime (postérieure au 28 mai 2005).

DÉFINITION
La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.
Cependant, selon le ministère de l'Intérieur, pour les agents de la filière technique, l'indemnisation des permanences est possible à tout moment de la semaine et notamment la nuit (Circulaire n°NOR/MCT/B/05/10009/C du 15 juillet 2005).

BÉNÉFICIAIRES
• Agents titulaires et stagiaires.
• Agents contractuels exerçant des fonctions équivalentes dès lors qu'une délibération le prévoit.

NB: le régime d'indemnisation ou de compensation des permanences diffère selon la filière dont relève le fonctionnaire (filière technique et autres filières y compris la filière police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels).

CONDITIONS D'OCTROI
- Délibération de l'organe délibérant de la collectivité déterminant, après avis du comité social territorial compétent, les situations dans lesquelles des agents sont assujettis à des obligations de permanence.
- Délibération de l'organe délibérant de la collectivité fixant les modalités de rémunération ou de compensation des permanences.

MONTANT
Montants de référence en vigueur au 1er janvier 2002 (toutes filières) et au 17 avril 2015 (filière technique)
Toutes filières (hors filière technique):
- journée du samedi: 45 €;
- demi-journée du samedi: 22,50 €;
- journée du dimanche ou jour férié: 76 €;
- demi-journée dimanche ou jour férié: 38 €.
A défaut d'être indemnisées, les périodes de permanence peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré de 25%.

Filière technique:
- Une semaine complète de permanence: 477,60 €.
- Une permanence de nuit en semaine: 32,25 €. En cas de permanence fractionnée inférieure à 10 heures: 25,80 €.
- Une permanence de week-end (du vendredi soir au lundi matin): 348,60 €.
- Une permanence le samedi ou sur une journée de récupération: 112,20 €.
- Une permanence dimanche ou jour férié: 139,65 €.

NB: Ces montants sont majorés de 50% lorsque l'agent est prévenu de sa permanence pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période. La réglementation concernant la filière technique ne prévoit pas les conditions dans lesquelles les périodes de permanence qui ne sont pas indemnisées peuvent donner lieu à une compensation en temps.

REMARQUES
L'indemnité de permanence ou la compensation des permanences ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret n°2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n°2001-1367 du 28 décembre 2001.
La rémunération et la compensation en temps des permanences sont exclusives l'une de l'autre; il revient à l'organe délibérant soit de déterminer si les permanences sont rémunérées ou compensées, soit de donner à l'autorité territoriale compétence pour choisir l'une ou l'autre de ces modalités.
La rémunération et la compensation en temps des permanences ne sont pas cumulables avec l'indemnisation ou la compensation des astreintes ou des interventions (au titre d'une même période).
Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

33. INDEMNITÉ DE MANIEMENT DE FONDS ALLOUÉE AUX RÉGISSEURS

RÉFÉRENCES
• *Code général des collectivités territoriales, art. R.1617-5-2 modifié par décret n°2022-1605 du 22 décembre 2022 (JO du 23 décembre 2022)*
• *Arrêté ministériel du 14 juin 1985 (JO du 10 juillet 1985)*
• *Arrêté ministériel du 28 mai 1993 (JO du 27 juin 1993) modifié par arrêté ministériel du 3 septembre 2001 (JO du 11 septembre 2001)*
• *Instruction codificatrice n°06-031-A-B-M du 21 avril 2006*
• *Fiches thématiques à destination des régisseurs, DGFIP, octobre 2024.*

NB: l'indemnité de maniement de fonds est la nouvelle dénomination de l'indemnité de responsabilité des régisseurs adoptée dans le cadre de la réforme de la responsabilité financière des gestionnaires publics (RFGP) du 1er janvier 2023 (art. R.1617-5-2 du CGCT modifié par art. 12 du décret n°2022-1605 du 22 décembre 2022).

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES
• Agents titulaires, stagiaires et contractuels employés à temps complet ou à temps non complet.
L'instruction codificatrice du 21 avril 2006 recommande aux autorités territoriales la nomination d'un agent titulaire dont les garanties de stabilité d'emploi sont plus grandes.

CONDITIONS D'OCTROI
Etre régulièrement chargé des fonctions de régisseur, titulaire ou intérimaire (ou de mandataire suppléant) d'avances ou de recettes ou des deux fonctions cumulées.
Le mandataire suppléant peut percevoir une indemnité de maniement de fonds lorsqu'il assure le remplacement du régisseur absent pour une durée ne pouvant excéder deux mois sans que le régisseur ne soit privé de la sienne durant la même période.
Les autres mandataires, y compris sous-régisseurs, ne peuvent en bénéficier.
Délibération de l'organe délibérant : le versement de l'indemnité de maniement des fonds est une faculté et non une obligation pour la collectivité ou l'établissement public.

MONTANT
Montants de référence au 1er janvier 2002
Les taux de l'indemnité de maniement des fonds des régisseurs des collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont fixés par délibération de la collectivité ou de l'établissement public dans la limite des taux en vigueur pour les régisseurs de l'Etat.
Les barèmes de référence sont fixés par un arrêté ministériel en fonction de l'importance des fonds maniés. Dans l'attente de la parution d'une modification de cet arrêté pour tenir compte de la nouvelle dénomination de l'indemnité, les collectivités peuvent délibérer pour mettre en place l'indemnité de maniement de fonds en se fondant sur le texte fixant les taux de l'indemnité de responsabilité.

Les modalités de détermination des fonds maniés sont différentes selon le type de régie concernée. Il doit également être tenu compte de la mise à disposition éventuelle d'un fonds de caisse, soit le tableau ci-après :

Régisseur d'avances Montant maximum de l'avance pouvant être consentie définie par l'acte constitutif de la régie	Régisseur de recettes Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (*) + Montant du fonds de caisse éventuel sans tenir compte des recettes encaissées pour le compte de tiers privés	Régisseur d'avances et de recettes Montant obtenu par addition du montant de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement augmenté du montant du fonds de caisse éventuel	Montant annuel de l'indemnité de maniement de fonds
Jusqu'à 3 000 €			110 €
De 3 001 à 4 600 €			120 €
De 4 601 à 7 600 €			140 €
De 7 601 à 12 200 €			160 €
De 12 201 à 18 000 €			200 €
De 18 001 à 38 000 €			320 €
De 38 001 à 53 000 €			410 €
De 53 001 à 76 000 €			550 €
De 76 001 à 150 000 €			640 €
De 150 001 à 300 000 €			690 €
De 300 001 à 760 000 €			820 €
De 760 001 à 1 500 000 €			1 050 €
Au-delà de 1 500 000 €			46 € par tranche de 1 500 000 € supplémentaires

(*) Pour les régies nouvellement créées, il convient de prendre en compte le montant probable des recettes mensuelles déterminé en accord avec le comptable assignataire. Pour les régies existantes, la moyenne mensuelle des recettes est déterminée d'après les opérations de l'année précédente.

Si la régie est dotée de sous-régies, le montant de l'indemnité de maniement de fonds allouable est déterminée en fonction des opérations de la régie mais aussi de celles des sous-régies.

La collectivité peut tenir compte de la durée de fonctionnement effectif de la régie. Ainsi, lorsque la régie ne fonctionne pas durant toute l'année, le montant de l'indemnité de maniement des fonds peut être calculé au prorata des mois d'ouverture.

L'indemnité de maniement des fonds des régisseurs de recettes des collectivités locales et de leurs établissements peut être majorée dans la limite de 100%, si deux conditions corrélatives sont réunies :

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

- la régie doit être ouverte au public au-delà des périodes normales d'exécution du service;
- le nombre hebdomadaire moyen d'opérations d'encaissement doit être supérieur à 200.

Cette majoration est uniquement applicable pour le recouvrement de droits au comptant. Elle doit faire l'objet d'une délibération de l'organe délibérant.

ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le taux individuel applicable à chaque régisseur (titulaire ou intérimaire) et au mandataire suppléant est fixé par un arrêté de l'autorité territoriale dans la limite des plafonds déterminés par l'organe délibérant. Cet arrêté peut être l'acte de nomination du régisseur.
La révision du montant de maniement des fonds peut avoir lieu:
- si le montant de l'avance est lui-même modifié;
- en fonction des recettes encaissées lors du précédent exercice.
En cas d'augmentation du montant des recettes encaissées, l'augmentation du montant de l'indemnité de maniement des fonds n'est pas automatique, elle est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale.
En cas de révision, il convient de prendre un nouvel arrêté précisant le montant révisé en application des taux prévus par l'arrêté ministériel. Conformément au principe général de non-rétroactivité des actes administratifs, l'arrêté ne peut avoir un effet rétroactif.

CUMUL

Cumul possible avec le RIFSEEP depuis le 31 janvier 2025 (arrêté du 21 janvier 2025 modifiant l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la FPE).
Un même régisseur, chargé de plusieurs régies de services différents, peut percevoir plusieurs indemnités de maniement des fonds.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

34. INDEMNITÉ DE PANIER

RÉFÉRENCES

- *Décret n°73-979 du 22 octobre 1973 (JO du 24 octobre 1973)*
- *Arrêté du 31 décembre 1999 (JO du 13 janvier 2000)*
- *Note de gestion du 4 mars 2025 du ministère de la Culture (BO du ministère de la Culture n°357, mars 2025)*

NB: La note de gestion du 4 mars 2025 précitée précise les conditions de mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents relevant du ministère de la Culture. Ses annexes présentent par corps de fonctionnaires la liste des primes intégrées dans l'IFSE du RIFSEEP au nombre desquelles figurent l'indemnité de panier et l'indemnité de chaussures et de petit équipement (voir la fiche n°35).

En dépit de son fondement juridique (note de gestion interne) et de son champ d'application (fonctionnaires du ministère de la Culture), cette position devrait, à notre sens, être prise en compte par les collectivités territoriales au regard du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat.

Pour rappel, l'indemnité de panier et l'indemnité de chaussures et de petit équipement sont issues de textes relatifs à la FPE et faisaient partie de celles dont l'octroi aux agents locaux était prévu avant l'instauration du régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale (arrêté du 9 janvier 1980). Le ministère de l'Intérieur avait admis la possibilité de poursuivre leur versement dans le cadre du nouveau dispositif régissant les indemnités des fonctionnaires territoriaux en 1991 (instruction n°92-71-MO du 23 juin 1992).

Ces indemnités n'ont pas la même nature que le RIFSEEP (valorisation des fonctions et de la manière de servir) de sorte qu'elles pouvaient être considérées comme cumulables avec l'IFSE bien qu'elles ne soient pas mentionnées dans la liste des exceptions au principe d'exclusivité du RIFSEEP (arrêté du 27 août 2015). De plus, ni la DGAFP, ni la DGCL ne les avaient formellement identifiées comme ayant été intégrées dans l'IFSE (circulaire DGAFP NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014, FAQ – DGCL – SD/ELFPT – FP3 du 3 octobre 2019).

35. INDEMNITÉ DE CHAUSSURES ET DE PETIT ÉQUIPEMENT

RÉFÉRENCES

- *Décret n°60-1302 du 5 décembre 1960 modifié (JO du 9 décembre 1960)*
- *Décret n°74-720 du 14 août 1974 modifié (JO du 17 août 1974)*
- *Arrêté du 31 décembre 1999 (JO du 13 janvier 2000)*
- *Note de gestion du 4 mars 2025 du ministère de la Culture (BO du ministère de la Culture n°357, mars 2025)*
- *Note de gestion NOR : ATDK2524849N du 4 septembre 2025 des ministères de la Transition Écologique et Solidaire et de la Cohésion des Territoires*

NB: La note de gestion du 4 mars 2025 précitée précise les conditions de mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents relevant du ministère de la Culture. Ses annexes présentent par corps de fonctionnaires la liste des primes intégrées dans l'IFSE du RIFSEEP au nombre desquelles figurent l'indemnité de chaussures et de petit équipement et l'indemnité de panier (voir la fiche n°34).

En dépit de son fondement juridique (note de gestion interne) et de son champ d'application (fonctionnaires du ministère de la Culture), cette position devrait, à notre sens, être prise en compte par les col-

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

lectivités territoriales au regard du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat.

De plus, les ministères de la Transition Écologique et Solidaire et de la Cohésion des Territoires ont annoncé l'abrogation en cours du décret instituant l'indemnité de chaussures et de petit équipement dans la note de gestion précitée du 4 septembre 2025.

Pour rappel, l'indemnité de chaussures et de petit équipement et l'indemnité de panier sont issues de textes relatifs à la FPE et faisaient partie de celles dont l'octroi aux agents locaux était prévu avant l'instauration du régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale (arrêté du 9 janvier 1980). Le ministère de l'intérieur avait admis la possibilité de poursuivre leur versement dans le cadre du nouveau dispositif régissant les indemnités des fonctionnaires territoriaux en 1991 (instruction n°92-71-MO du 23 juin 1992).

Ces indemnités n'ont pas la même nature que le RIFSEEP (valorisation des fonctions et de la manière de servir). L'indemnité de chaussures et de petit équipement, en particulier, est considérée par la législation fiscale comme un remboursement de frais exonéré d'impôt sur le revenu (BOFiP-Impôts, 2 septembre 2019). C'est pourquoi, ces indemnités pouvaient être considérées comme cumulables avec l'IFSE alors même qu'elles ne sont pas mentionnées dans la liste des exceptions au principe d'exclusivité du RIFSEEP (arrêté du 27 août 2015). De plus, ni la DGAFP, ni la DGCL ne les avaient formellement identifiées comme ayant été intégrées dans l'IFSE (circulaire DGAFP NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014, FAQ – DGCL – SD/ELFPT – FP3 du 3 octobre 2019).

36. INDEMNITÉ DE SUJÉTIONS HORAIRES

RÉFÉRENCES

• Décret n°2000-592 du 28 août 2000 (JO du 30 août 2000) modifié en dernier lieu par le décret n°2018-763 du 30 août 2018 (JO du 31 août 2018)
• Arrêté du 27 décembre 2006 (JO du 29 décembre 2006)

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant les indemnités.

BÉNÉFICIAIRES

• Agents titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux.
• Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.
L'extension du bénéfice de l'indemnité à tous les grades du cadre d'emplois des techniciens (et non plus seulement aux deux premiers) résulte de la fusion au 1er octobre 2012 des corps de fonctionnaires de l'Etat pris en référence (décret n°2012-1064 du 18 septembre 2012).

CONDITIONS D'OCTROI

Supporter une organisation du travail qui présente l'une de ces caractéristiques:
- des vacations au moins égales à 6 heures de temps effectif continu par vacation
- un cycle de travail à horaires décalés: 18h-7h en semaine, du vendredi 18h au lundi 7h et de 18 heures à 7 heures les jours fériés.

MONTANT

Les vacations au moins égales à 6 heures.
Le montant est constitué du nombre de vacations de 6 heures programmées dans l'horaire de l'agent, les nuits, les samedis, les dimanches et les jours fériés, ce nombre étant multiplié par un taux. Les vacations de nuit comprennent 6 heures dans la période 22h-7h, les vacations des samedis, dimanches et jours fériés sont prises dans une fraction quelconque de la journée.

Montants de référence au 1er janvier 2006:
- Vacations ordinaires: 7,77 €.
- Autres vacations: 15,56 €.

Lorsque le cycle est institué à titre permanent, chaque jour férié de fonctionnement donne lieu à un complément de 1,89 € qui s'ajoute à la vacation ordinaire.

Horaires décalés

Il s'agit d'une bonification de la rémunération horaire versée:
- soirée: 18h-22h = 10%,
- nuit: 22h-7h = 70%,
- samedis (vendredi 18h - samedi 18h) = 15%,
- dimanches (samedi 18h - lundi 7h) = 25%,
- jours fériés (veille 18h - lendemain 7 heures) = 55%.

$$\frac{\text{Rémunération/h} = (\text{traitement brut/an} + \text{indemnité résidence})}{1820}$$

Une compensation par un repos est possible au choix de l'employeur avec application des mêmes coefficients.

Horaires liés aux marées

4896 € annuels.

CUMUL

Sous réserve de confirmation par une source officielle, indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC, TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

37. INDEMNITÉ DE SURVEILLANCE DE CANTINES ET D'ÉTUDES SURVEILLÉES

RÉFÉRENCES

- *Décret n°66-787 du 14 octobre 1966 (JO du 23 octobre 1966) modifié en dernier lieu par le décret n°2020-1415 du 18 novembre 2020 (JO du 20 novembre 2020)*
- *Décret 82-979 du 19 novembre 1982 (JO du 21 novembre 1982)*
- *Arrêté interministériel du 11 janvier 1985 (JO du 16 janvier 1985)*
- *Arrêté interministériel du 18 novembre 2020 (JO du 20 novembre 2020)*
- *Note de service n°2017-030 du 8 février 2017 (BPEN n°9 du 2 mars 2017)*

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

Il s'agit en principe des personnels de l'Etat, ces activités étant organisées et financées par les communes (instituteurs, professeurs des écoles). Pour ce qui est des agents communaux, l'application stricte de la réglementation conduit à les exclure du bénéfice de ces indemnités au profit, le cas échéant, d'heures supplémentaires, pour les personnels en activité.

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant.
Assurer en dehors des heures d'activité scolaire la surveillance des enfants, notamment dans le cadre des cantines ou des études surveillées.

MONTANT

Le taux horaire maximum de l'indemnité de surveillance des cantines est calculé sur la base de 80% du taux de l'heure d'enseignement prévu pour les instituteurs.
Le taux horaire maximum de l'indemnité de surveillance des études est calculé sur la base de 90% du taux de l'heure d'enseignement (elle-même majorée de 25%) prévu pour les instituteurs. Ces taux maxima, calculés sur la base des indices de rémunération des instituteurs, sont revalorisés lors de chaque majoration de traitement ou modification de l'échelle indiciaire de ces personnels. Une note ministérielle fixe leur valeur actualisée.

NB: Conformément à l'article de l'arrêté interministériel du 11 janvier 1985 précité, il s'agit de taux plafonds. Il appartient en conséquence à la collectivité territoriale concernée de déterminer le montant de la rémunération des heures d'études surveillées ou de surveillance de cantines dans la limite des montants maximum figurant ci-après.

Taux maximum au 1er février 2017 (au 1er septembre 2017 pour les professeurs des écoles de classe exceptionnelle, au 21 novembre 2020 pour les professeurs contractuels)

NB: Le ministère de l'Education nationale n'a pas publié de notes de service actualisant les taux de ces indemnités depuis 2017.

	Heure d'enseignement	Heure d'étude surveillée	Heure de surveillance
Instituteurs exerçant ou non les fonctions de directeur d'école élémentaire	22,26 €	20,03 €	10,68 €
Instituteurs exerçant en collège	22,26 €	20,03 €	10,68 €
Professeurs des écoles classe normale exerçant ou non des fonctions de directeur d'école	24,82 €	22,34 €	11,91 €
Professeur des écoles de classe exceptionnelle et professeurs des écoles hors classe exerçant ou non des fonctions de directeur d'école	27,30 €	24,57 €	13,11 €
Professeur contractuel de 2ème catégorie	22,26 €	20,03 €	10,68 €
Professeur contractuel de 1ère catégorie	24,06 €	21,65 €	11,55 €

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON*	NON*	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON*	-	NON*	OUI
Contractuels				
OUI	NON*	-	NON*	OUI

* A la différence des heures de surveillance de cantines, la rémunération des heures d'études surveillées accomplies par les enseignants relève du dispositif d'exonération de cotisations salariales d'assurance vieillesse et d'impôt sur le revenu applicable depuis le 1er janvier 2019.

38. INDEMNITÉ DE GARDIENNAGE DES ÉGLISES COMMUNALES

RÉFÉRENCES

- *Instruction du ministère de l'Intérieur du 9 octobre 2023*

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

NATURE DE L'INDEMNITÉ

Les communes peuvent allouer une indemnité aux prêtres assurant le gardiennage des églises communales dont ils sont affectataires. Cette indemnité peut être allouée à un agent territorial assurant effectivement le gardiennage lorsque les circonstances locales l'exigent.

MONTANT

Montants annuels maxima depuis le 1er janvier 2024
- Résidence du gardien située dans la localité de l'église: 503,53 € par an.
- Résidence du gardien non située dans la localité de l'église: 126,91 € par an.

Lorsque l'indemnité est versée à un agent territorial, il convient de soumettre cet avantage aux cotisations et contributions légales. Pour les seuls prêtres affectataires, l'indemnité de gardiennage des églises communales n'est pas considérée comme un élément de salaire. Dès lors, cet avantage n'est pas soumis à cotisations de Sécurité sociale.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

Le ministre de l'Intérieur précise, par ailleurs, que cette indemnité entre dans le champ d'application des exonérations prévues à l'article 81 du Code général des impôts et n'entre donc pas dans l'assiette de la CSG et de la CRDS (QE n°28144 JO (AN) Q du 9 août 1999).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	NON
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
NON	NON	-	NON	NON
Contractuels				
NON	NON	-	NON	NON

39. FORFAIT TÉLÉTRAVAIL

RÉFÉRENCES

- *Décret n°2021-1123 du 26 août 2021 (JO du 28 août 2021)*
- *Arrêté du 26 août 2021 (JO du 28 août 2021) modifié par un arrêté du 23 novembre 2022 (JO du 27 novembre 2022)*
- *F.A.Q - Forfait télétravail, DGAFP, novembre 2021*

EFFET

1er septembre 2021 sous réserve de l'adoption d'une délibération.

NATURE DE L'INDEMNITÉ

Cette indemnité contribue au remboursement des frais engagés au titre du télétravail par les agents, sous la forme d'une allocation forfaitaire dénommée «forfait télétravail».

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels de droit public.
- Apprentis.

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant instituant le dispositif au profit des agents de la collectivité.
Les bénéficiaires doivent remplir les conditions individuelles suivantes:
- être agent public ou apprenti de la collectivité;
- exercer leurs missions dans le respect des dispositions du décret n°2016-151 du 11 février 2016 fixant le cadre réglementaire du télétravail dans la fonction publique (demande de l'agent, autorisation de l'employeur notamment);
- ne pas fréquenter un tiers lieu (principalement, espace de coworking) offrant un service de restauration collective financé par l'employeur.

MONTANT ET MODALITÉS DE VERSEMENT

Montants depuis le 1er janvier 2023: 2,88 € par jour de télétravail effectué (sans seuil de déclenchement) dans la limite de 253,44 € par an (au lieu de 2,50 € dans la limite de 220 € par an depuis le 1er septembre 2021).

NB: Pour la seule année 2024, le plafond annuel du forfait télétravail est fixé à 282,24 € (arrêté du 3 avril 2024, JO du 20 avril 2024).

Si le montant journalier ne peut pas être modulé par l'organe délibérant, les collectivités territoriales ont la possibilité de définir, par délibération, un plafond annuel inférieur à celui prévu par la réglementation commune à l'ensemble de la fonction publique (F.A.Q - Forfait télétravail, DGAFP).
Le versement a lieu selon une périodicité trimestrielle.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Le forfait télétravail est totalement exonéré d'impôts sur le revenu et de charges sociales.
(voir informations en ligne sur le site impots.gouv.fr et urssaf.fr).

PRIMES SPÉCIFIQUES

Une seconde catégorie d'avantages indemnitaires regroupe les primes et les indemnités fondées sur des textes propres aux collectivités territoriales.
Ces primes qui s'ajoutent au régime indemnitaire issu du décret du 6 septembre 1991 sont aujourd'hui en nombre très limité compte tenu du déploiement du RIFSEEP qui est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

40. PRIME DE RESPONSABILITÉ DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION

RÉFÉRENCES

- *Décret n°88-631 du 6 mai 1988, modifié (JO du 6 mai 1988) modifié en dernier lieu par décret n°2026-487 du 10 juin 2026 (JO du 12 juin 2026)*

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant la prime.

BÉNÉFICIAIRES

NB: depuis le 1er juillet 2026, les directeurs généraux des services des communes d'au moins 40 000 habitants et des établissements publics locaux assimilés, des départements et des régions ne sont plus éligibles à la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction. Cette prime a été intégrée dans le RIFSEEP à la suite de la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale (se reporter à la fiche n°1).
Agents occupant les emplois fonctionnels de direction suivants:
- Directeur général des services des communes de 2000 habitants à moins de 40 000 habitants;
- Directeur des établissements publics locaux assimilés à des communes de moins de 40 000 habitants;
- Directeur général des services des mairies d'arrondissement et de groupes d'arrondissement des communes de Lyon et Marseille de moins de 80 000 habitants.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération de l'organe délibérant.

MONTANT
Versement mensuel.
Taux maximum : 15 % du traitement brut (nouvelle bonification indiciaire comprise).

CUMUL
Depuis le 29 octobre 2022, le cumul entre la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction et le RIFSEEP est expressément prévu dans le décret portant création de la prime (décret n°2022-1362 du 26 octobre 2022, JO du 28 octobre 2022).

REMARQUES
Le versement de la prime est interrompu lorsque le bénéficiaire cesse d'exercer la fonction correspondant à son emploi, sauf en cas de : congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps, congé de maternité, paternité et accueil de l'enfant, congé de maladie ordinaire, congé d'invalidité temporaire imputable au service.
L'agent assurant le remplacement du bénéficiaire peut prétendre au bénéfice de l'indemnité de responsabilité, sous réserve d'exercer l'une des fonctions suivantes : directeur général adjoint ou directeur adjoint (établissement public), étant précisé, selon le ministère de l'Intérieur que « l'indemnité ne peut en aucun cas être versée au titre d'une même période et d'une même fonction à deux agents de la collectivité » (QE n°17760 JO (AN) du 26 septembre 1994).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impots	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

41. INDEMNITÉS FORFAITAIRES COMPLÉMENTAIRES POUR ÉLECTIONS (IFCE)

RÉFÉRENCES
- *Décret n°86-252 du 20 février 1986 (JO du 26 février 1986)*
- *Arrêté du 27 février 1962 (JO du 7 mars 1962)*
- *Décret n°2002-63 du 14 janvier 2002*
- *Arrêté du 12 mai 2014 (JO du 14 mai 2014)*

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération transposant les indemnités.

BÉNÉFICIAIRES
- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels exerçant des fonctions équivalentes dès lors qu'une délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération de l'organe délibérant.
Accomplir des travaux supplémentaires à l'occasion des élections sans pouvoir ouvrir droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

NATURE DES ÉLECTIONS ET MONTANTS MAXIMUMS
Elections présidentielle, législatives, régionales, cantonales, municipales, européennes et référendums :
- Crédit global : le crédit global affecté à ces indemnités est obtenu en multipliant la valeur maximum de l'indemnité forfaitaire mensuelle pour travaux supplémentaires (IFTS) des attachés territoriaux (1146,85 € x 8 : 12 = 764,56 € au 1er juillet 2023) par le nombre des bénéficiaires.
- Somme individuelle maximale : le montant maximal de l'indemnité pour ce type d'élection ne peut excéder le quart du montant de l'indemnité forfaitaire annuelle maximum pour travaux supplémentaires (IFTS) des attachés territoriaux (1 146,85 € x 8 : 4 = 2293,70 € au 1er juillet 2023).
Le crédit global est réparti selon les critères propres à la commune en fonction du travail effectué le jour des élections.
Les taux résultant de cette évaluation pourront être doublés lorsque la consultation électorale aura donné lieu à deux tours de scrutin.

NB : Le montant des indemnités forfaitaires complémentaires pour élections est calculé dans la double limite d'un crédit global affecté au budget et d'un montant individuel maximum calculés par référence à la valeur maximum mensuelle ou annuelle des IFTS des attachés territoriaux. Ces modalités de calcul issues de l'arrêté du 27 février 1962 avaient été conçues alors que le taux maximum des IFTS était fixé réglementairement au double du taux moyen et non, comme depuis 2002, à 8 fois le montant de référence.

Afin de permettre aux indemnités forfaitaires complémentaires pour élections de conserver un montant raisonnable, les collectivités pourraient par délibération, retenir pour base de calcul non pas le taux maximum réglementaire mais, soit le montant moyen des IFTS servi localement aux titulaires du grade d'attaché (utilisé pour le crédit global), soit le taux individuel maximum versé à ces mêmes attachés (pour l'attribution individuelle).

Exemple avec la première hypothèse :
Taux moyen des IFTS des attachés territoriaux retenu dans la collectivité (montant de référence affecté du coefficient 3),
soit 1146,85 € × 3 : 12 = 286,71 €.
Si cinq agents sont éligibles, le crédit global est alors égal à :
286,71 € × 5 = 1433,55 €.
La somme individuelle maximale est égale à :
1148,85 € × 3 : 4 = 860,13 €.

Exemple avec la deuxième hypothèse :
Taux individuel maximum des IFTS des attachés territoriaux retenu dans la collectivité (montant de référence affecté d.1 coefficient 4,5),
soit 1146,85 € × 4,5 : 12 = 430,06 €.
Si cinq agents sont éligibles, le crédit global est alors égal à :

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

430,06 € × 5 = 2150,30 €.
La somme individuelle maximale est égale à :
1146,85 € × 4,5 : 4 = 1290,20 €.

NB: signalons que selon une cour administrative d'appel, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale de fixer au sein d'une délibération réglant les principes d'attribution des primes le crédit global afférent aux primes mises en œuvre. Ce crédit global peut, selon cet arrêt, être déterminé par une autre délibération ou dans le cadre de l'adoption du budget de la collectivité (CAA Marseille 7 décembre 2015, req. n°14MA00690).

AUTRES CONSULTATIONS ÉLECTORALES

• Crédit global: le crédit global s'obtient en multipliant le 36ème de la valeur maximum annuelle de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) des attachés territoriaux (1146,85 € × 8 : 36 = 254,85 € au 1er juillet 2023) par le nombre des bénéficiaires de l'indemnité.
• La somme individuelle maximale ne peut dépasser 1/12ème de l'indemnité annuelle maximum des attachés territoriaux, (1146,85 € × 8 : 12 = 764,56 € au 1er juillet 2023).

CUMUL

Cette indemnité n'est pas cumulable avec des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS). Lorsque deux élections se déroulent le même jour une seule indemnité peut être allouée.
Cette indemnité est cumulable avec l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires. Cette indemnité peut être versée autant de fois dans l'année que celle-ci comporte d'élections. Les agents employés à temps non complet peuvent bénéficier de cet avantage à taux plein sans proratisation.
Cette indemnité est cumulable avec le RIFSEEP.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI
Contractuels				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1er janvier 2019, l'IFCE, sait l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation pour les agents affiliés à la CNRACL et sur celui des cotisations de l'assurance vieillesse du régime général et de l'IRCANTEC (dans la limite de 11,31 %) pour les agents affiliés au régime général de sécurité sociale. A compter de la même date, la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires et assimilées (dont l'IFCE) par les agents affiliés au régime spécial ou au régime général est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 7 500 € par an depuis le 1er janvier 2022).

42. INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FÉRIÉS

RÉFÉRENCES

• *Arrêté du 19 août 1975 (JO du 2 septembre 1975)*
• *Arrêté du 31 décembre 1992 (JO du 16 janvier 1993)*
Les textes instituant cette prime propre à la fonction publique territoriale sont toujours en vigueur (Rép. min. n°11558 JO AN Q du 21 avril 2003).

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES

Titulaires, stagiaires et agents contractuels dès lors que la délibération le prévoit.

NB: La plupart des cadres d'emplois de la filière médico-sociale relèvent d'un autre régime d'indemnisation du travail dominical et des jours fériés: l'indemnité forfaitaire pour les dimanches et les jours fériés de la fonction publique médico-sociale (Voir la fiche n°8).

CONDITIONS D'OCTROI

Effectuer un service le dimanche ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.
Délibération de l'organe délibérant.

MONTANT

Montant horaire de référence au 1er janvier 1993: 0,74 € par heure effective de travail.

CUMUL

Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
Indemnité non cumulable pour une même période avec l'indemnité pour travaux supplémentaires ou toute autre indemnité attribuée au même titre. Indemnité pouvant être attribuée aux agents bénéficiant d'une concession de logement.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

43. INDEMNITÉ D'UTILISATION D'OUTILLAGE PERSONNEL

RÉFÉRENCE

• *Arrêté du 10 juin 1960 (JO du 20 juillet 1980)*

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

BÉNÉFICIAIRES
- Agents titulaires, stagiaires.
- Agents contractuels dès lors que la délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI
Utiliser pour l'accomplissement des tâches un outillage personnel. Délibération du conseil municipal.

MONTANT
Montant annuel maximum au 22 juillet 1980: 12,96 €.

REMARQUES
Pas d'interdiction particulière de cumul.
Cette indemnité constitue un remboursement de frais, dès lors qu'elle est utilisée conformément à son objet, et n'est pas soumise à cotisations et impôts. L'utilisation est réputée conforme à l'objet de l'indemnité si l'agent peut justifier de l'engagement d'une dépense personnelle d'outillage.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON*	NON*	NON*
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
NON*	NON*	-	NON*	NON*
Contractuels				
NON*	NON*	-	NON*	NON*

* Sauf si l'agent ne peut justifier d'une dépense personnelle à la hauteur de l'indemnité.

44. PRIME « GRAND ÂGE »

RÉFÉRENCES
- *CGFP art. L.714-10*
- *Décret n°2020-1189 du 29 septembre 2020 (JO du 30 septembre 2020)*

EFFET
1er mai 2020 sous réserve de l'adoption d'une délibération.

NB: La prime « Grand âge » n'est pas une prime de la fonction publique de l'Etat susceptible d'être transposée aux agents territoriaux en application du principe de parité: le décret du 29 septembre 2020 est un texte propre à la fonction publique territoriale. Il en résulte que les conditions d'octroi, le montant, ainsi que les modulations de la prime qu'il prévoit, s'imposent aux collectivités territoriales dès lors que l'organe délibérant a pris la décision d'instituer la prime.

Le décret prévoit une entrée en vigueur rétroactive: la prime peut être versée après délibération au titre des fonctions exercées auprès des personnes âgées depuis le 1er mai 2020.

BÉNÉFICIAIRES
- Agents titulaires et stagiaires relevant des cadres d'emplois des aides-soignants et des auxiliaires de soins territoriaux.
- Agents contractuels dès lors qu'une délibération le prévoit.

NB: Le champ d'application du décret qui a institué la prime "Grand âge" en 2020 n'a pas été modifié à la suite de la création au 1er janvier 2022 du cadre d'emplois des aides-soignants (décret n°2021-1881 du 29 décembre 2021): il continue de viser "les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux exerçant des fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique."

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération de l'organe délibérant. Exercer les fonctions d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologique dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), les services de soins infirmiers à domicile (SSIAD) ou toute autre structure spécialisée dans la prise en charge des personnes âgées.

MONTANT
Montant mensuel au 1er mai 2020: 118 €.
Le montant est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement. En cas de pluralité d'employeurs, il est versé au prorata du temps accompli dans chacun des établissements ou structures concernés. La prime est intégralement prise en charge par l'assurance maladie (note d'information DGCL n°20-018937-D du 18 novembre 2020).

CUMUL
Indemnité cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Voir la fiche n°5).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

45. PRIME DE REVALORISATION DES MÉDECINS

RÉFÉRENCE
- *Décret n°2022-717 du 27 avril 2022 (JO du 28 avril 2022) modifié par le décret n°2022-1498 du 30 novembre 2022 (JO du 1er décembre 2022)*

EFFET
1er avril 2022 sous réserve de l'adoption d'une délibération.
Depuis le 2 décembre 2022, les agents sociaux, médico-sociaux et de l'animation éligibles à la prime de revalorisation bénéficient du complément de traitement indemnitaire (CTI) obligatoire avec un effet rétroactif au 1er avril 2022. Il en résulte que le champ d'application de la prime de revalorisation est désor-

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

mais circonscrit aux médecins (voir ci-après les catégories de médecins concernés).
En outre, le fondement réglementaire de la prime de revalorisation est le même pour tous les médecins susceptibles d'en bénéficier (abrogation du décret n°2022-728 du 28 avril 2022 et modification du décret n°2022-717 du 27 avril 2022 précité).

BÉNÉFICIAIRES
Agents territoriaux (titulaires, stagiaires, contractuels) exerçant les missions de:
- médecin coordonnateur des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD);
- médecin au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) et de certains services ou structures relevant des départements (aide sociale à l'enfance, protection maternelle et infantile, établissements d'information, de consultation ou de conseil familial, centres de santé sexuelle, centres gratuits d'information, de dépistage et de diagnostic, centres de lutte contre la tuberculose, centres de vaccination).

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération de l'organe délibérant.

MONTANT
Montant mensuel au 1er avril 2022: 517 € bruts.
Le versement a lieu mensuellement à terme échu. Le montant est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement. En cas de cumul d'emplois, il est versé au prorata du temps accompli dans chacune des structures éligibles.

CUMUL
Prime cumulable avec le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Voir la fiche n°5).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

En l'absence de corps de la fonction publique de l'État exerçant des fonctions équivalentes, le principe de parité ne s'applique pas aux sapeurs-pompiers professionnels: leur régime indemnitaire est composé pour l'essentiel d'indemnités spécifiques et, sous réserve qu'elles n'aient pas le même objet, d'indemnités qui peuvent bénéficier ou avaient pu bénéficier aux autres agents de la fonction publique territoriale (indemnités horaires pour travaux supplémentaires, indemnité d'administration et de technicité, indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires).

NB: Dans une lettre d'information datée de juin 2025, la DGCL a indiqué que «le montant des régimes indemnitaires des fonctionnaires non soumis au principe de parité [sapeurs-pompiers professionnels et policiers municipaux] n'est [...] pas impacté par la réduction à 90% du traitement pendant les trois premiers mois du CMO; le maintien intégral du régime indemnitaire reste possible pour ces fonctionnaires territoriaux [et] les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics n'ont pas besoin de voter une nouvelle délibération» (fiche relative au maintien du régime indemnitaire pendant les périodes de congé de maladie ordinaire, DGCL, lettre FPT, 25 juin 2025 citée dans QE n°7767, 7768, 7769, 7914 et 8172 JO(AN) Q du 22 juillet 2025 et QE n°5173 JO(S) du 24 juillet 2025). Cette position repose sur le fait qu'à la différence des autres fonctionnaires territoriaux soumis au principe de parité, les agents de ces deux filières ne sont pas concernés par la règle en vigueur dans la fonction publique de l'État selon laquelle le régime indemnitaire est versé dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maladie ordinaire (art. 1er du décret n°2010-997 du 26 août 2010).

46. INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ DES SAPEURS-POMPIERS

RÉFÉRENCES
- *Décret n°90-850 du 25 septembre 1990 (JO du 26 septembre 1990) modifié par décret n°2025-523 du 11 juin 2025 (JO du 13 juin 2025) - art. 6-4*
- *Arrêté du 20 avril 2012 (JO du 21 avril 2012)*

Depuis le 1er mai 2012, les modalités d'attribution de l'indemnité de responsabilité sont révisées pour garantir le niveau de rémunération des sapeurs-pompiers professionnels dont la grille indiciaire a évolué à l'occasion de la réforme des cadres d'emplois. Les indices bruts maximal et minimal servant de base au calcul de cette indemnité sont fixés par arrêté.

Grades	Indice brut minimal	Indice brut maximal
Sapeur	297	388
Caporal	298	446
Caporal-chef	347	479
Sergent	351	479
Adjudant	358	529
Lieutenant de 2e classe	362	560
Lieutenant de 1re classe	379	638
Lieutenant hors classe	404	675
Capitaine	379	750
Commandant	520	881

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

Grades	Indice brut minimal	Indice brut maximal
Lieutenant-colonel	560	966
Colonel, Colonel hors classe, Contrôleur général	801	HEA
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels de classe normale	322	558
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels de classe supérieure	471	593
Infirmier de sapeurs-pompiers professionnels hors classe	422	638
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 2e classe	430	740
Cadre de santé de sapeurs-pompiers professionnels de 1re classe	430	740
Cadre supérieur de santé de sapeurs-pompiers professionnels	430	740
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels de classe normale	563	881
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels hors classe	650	966
Médecin et pharmacien de sapeurs-pompiers professionnels de classe exceptionnelle	830	HEB

Le taux maximum de l'indemnité de responsabilité par grade et par emploi est fixé dans le tableau I annexé au décret n°90-850 du 25 septembre 1990 modifié en dernier lieu par le décret n°2025-523 du 11 juin 2025 (JO du 13 juin 2025).

Grade	Responsabilités particulières	Traitement IB moyen
Sapeur	Equipier	6%
	Opérateur de salle opérationnelle	7,5 %
Caporal	Equipier	6%
	Opérateur de salle opérationnelle	7,5 %
	Chef d'équipe	8,5 %
	Chef d'équipe expert	10%
	Chef opérateur de salle opérationnelle	10%
Caporal-chef	-	6%
	Chef d'équipe	8,5 %
	Chef d'équipe expert	10%
	Chef opérateur de salle opérationnelle	10%
Sergent	-	8,5 %
	Chef opérateur de salle opérationnelle	10%
	Chef d'agrès une équipe	13%
	Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5%
	Sous-officier expert	14,5%
Adjudant	-	12%
	Chef d'agrès tout engin	13%
	Sous-officier expert	14,5%
	Adjoint au chef de salle opérationnelle	14,5%
	Sous-officier de garde	16%
Lieutenant de 2e classe	-	13%
	Officier de garde	16%
	Chef de groupe	19%
	Chef de salle opérationnelle	19%

Grade	Responsabilités particulières	Traitement IB moyen
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	20%
	Officier expert	20%
	Chef de centre d'incendie et de secours	22%
Lieutenant de 1re classe	-	13%
	Officier de garde	16%
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	16%
	Chef de groupe	19%
	Chef de salle opérationnelle	19%
	Officier d'encadrement en centre d'incendie et de secours	19%
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	20%
	Officier expert	20%
	Adjoint au chef de service	20%
	Chef de centre d'incendie et de secours	22%
	Adjoint au chef de groupement	22%
	Chef de service	22%
Lieutenant hors classe	-	13%
	Officier de garde	16%
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	16%
	Chef de groupe	19%
	Chef de salle opérationnelle	19%
	Officier d'encadrement en centre d'incendie et de secours	19%
	Officier expert	20%
	Adjoint au chef de service	20%
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	20%
	Chef de centre d'incendie et de secours	22%
	Adjoint au chef de groupement	22%
	Chef de service	22%
Capitaine	-	13%
	Chef de colonne	15%
	Chef de bureau en centre d'incendie et de secours	17%
	Officier d'encadrement en centre d'incendie et de secours	20%
	Officier expert	21%
	Adjoint au chef de service	21%
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	21%
	Chef de centre d'incendie et de secours	23%
	Adjoint au chef de groupement	23%
	Chef de service	23%
	Chef de groupement	33%
Commandant	-	15%
	Chef de site	15%

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

Grade	Responsabilités particulières	Traitement IB moyen
	Adjoint au chef de centre d'incendie et de secours	18%
	Adjoint au chef de service	22%
	Chef de centre d'incendie et de secours	30%
	Chef de service	30%
	Adjoint au chef de groupement	33%
	Chef de groupement	35%
Lieutenant-colonel	-	15%
	Chef de centre d'incendie et de secours	30%
	Chef de service	30%
	Adjoint au chef de groupement	31%
	Chef de groupement	33%
	Sous-directeur	34%
Colonel	-	15%
	Sous-directeur	32%
	Directeur départemental adjoint	33%
	Directeur départemental	34%
Colonel hors-classe	-	15%
	Directeur départemental adjoint	33%
	Directeur départemental	34%
Contrôleur général	-	15%
	Directeur départemental	34%
Infirmier et infirmier hors classe	-	16%
	Groupement	20%
	Chefferie	22%
Cadre de santé	-	16%
	Infirmier de groupement	24%
	Infirmier de chefferie	28%
	Infirmier-chef	31%
Cadre supérieur de santé	-	16%
	Infirmier de chefferie	28%
	Infirmier-chef	31%
Médecin et pharmacien de classe normale	-	24%
	Groupement	31%
	Médecin chef adjoint	33%
	Pharmacien gérant PUI	34%
Médecin et pharmacien hors classe et médecin et pharmacien de classe exceptionnelle	-	24%
	Groupement	31%
	Médecin chef adjoint	33%
	Pharmacien gérant PUI	34%
	Médecin chef et pharmacien chef	34%

CTA: centre de traitement de l'alerte. CODIS: centre opérationnel départemental d'incendie et de secours. PUI: pharmacie à usage intérieur.

47. INDEMNITÉ DE FEU ALLOUÉE AUX SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

RÉFÉRENCES

- *Loi n°90-1067 du 28 novembre 1990 modifiée - art. 17*
- *Décret n°90-850 du 25 septembre 1990 - art. 6-3 modifié par décret n°2020-903 du 24 juillet 2020 (JO du 25 juillet 2020)*

Les sapeurs-pompiers professionnels peuvent percevoir une indemnité de feu dont le taux est fixé depuis le 26 juillet 2020 à 25% du traitement soumis à retenue pour pension.

A compter du 1er janvier 1991, l'indemnité de feu est prise en compte pour le calcul de la retraite. La surcotisation salariale et patronale inhérente à l'intégration de l'indemnité de feu des sapeurs-pompiers professionnels dans le calcul des droits à la retraite a été supprimée le 1er janvier 2021 (pour les employeurs) et le 1er janvier 2022 (pour les fonctionnaires).

48. INDEMNITÉ DE SPÉCIALITÉ DES SAPEURS-POMPIERS

RÉFÉRENCES

- *Décret n°90-850 du 25 septembre 1990 modifié - art. 6-5*

Le taux maximum de l'indemnité de spécialité est fixé dans le tableau II annexé au décret n°90-850 du 25 septembre 1990 modifié en dernier lieu par le décret n°2022-557 du 14 avril 2022 (JO du 16 avril 2022).

Catégorie	Spécialité effectivement exercée	IB 100 (en %)
Spécialités opérationnelles	1er niveau opérationnel	4
	2e niveau opérationnel	7
	3e niveau opérationnel et plus	10
Spécialités professionnelles	1er niveau	4
	2e niveau	7
	3e niveau et plus	10

49. INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS) ALLOUÉES AUX SAPEURS-POMPIERS

RÉFÉRENCES

- *Décret n°90-850 du 25 septembre 1990, modifié art. 6-7*
- *Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002)*

Les conditions d'attribution des IHTS sont identiques à celles des agents de la filière administrative. Se reporter à la fiche n°2.

EFFET

Entrée en vigueur de la délibération transposant les indemnités.

BÉNÉFICIAIRES

Cadres d'emplois concernés:

- Lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels
- Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels
- Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération du conseil d'administration du Sdis.
Effectuer un service au-delà de la durée réglementaire de travail.
Les conditions générales d'attribution sont identiques à celles prévues pour la filière administrative.

REMARQUES
Indemnité cumulable avec une concession de logement consentie par nécessité absolue de service ou en casernement. Indemnité cumulable avec l'indemnité d'administration et de technicité.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite*	Cot. RAFP*	Impôts*	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	NON	NON	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	NON	-	NON	OUI

* Depuis le 1er janvier 2019, les IHTS, ainsi que pour les agents à temps non complet la rémunération des heures complémentaires, font l'objet d'une réduction de cotisations salariales d'assurance vieillesse. Cette exonération porte sur le montant de la cotisation RAFP (soit 5 % du montant des heures supplémentaires dans la limite 20 % du traitement brut) pour les agents affiliés à la CNRACL. A compter de la même date, la rémunération perçue au titre des IHTS et des heures complémentaires par les agents affiliés au régime spécial est exonérée d'impôt sur le revenu (dans la limite de 7 500 € par an depuis le 1er janvier 2022).

50. INDEMNITÉS FORFAITAIRES POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IFTS) ALLOUÉES AUX SAPEURS-POMPIERS

RÉFÉRENCES
- *Décret n°90-850 du 25 septembre 1990, modifié art. 6-7*
- *Décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 modifié (JO du 15 janvier 2002)*
- *Décret n°2016-2003 du 30 décembre 2016 (JO du 31 décembre 2016) modifié en dernier lieu par décret n°2025-523 du 11 juin 2025 (JO du 13 juin 2025) art. 14*
- *Arrêté du 12 mai 2014 (JO du 14 mai 2014)*

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération transposant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES
Les textes classent les bénéficiaires en trois catégories:
1re catégorie:
Fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est supérieur à 821:
- contrôleurs généraux;
- colonels hors classe;
- colonels;
- lieutenants-colonels;
- commandants;
- médecins et pharmaciens de classe exceptionnelle;
- médecins et pharmaciens hors classe;
- médecins et pharmaciens de classe normale;
- cadres supérieurs de santé;
- cadres de santé;
- infirmiers hors classe.

2e catégorie:
Fonctionnaires de catégorie A appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est au plus égal à 821:
- capitaines;
- infirmiers.

3e catégorie:
Fonctionnaires de catégorie B dont l'indice brut est supérieur à 380:
- lieutenants hors classe;
- lieutenants de 1re classe;
- lieutenants de 2e classe.

MONTANTS
Le montant moyen annuel de l'IFTS est calculé par application à un montant de référence annuel fixé par catégorie, d'un coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 0 et 8.

Montants moyens annuels de référence au 1er juillet 2023:
- 1re catégorie: 1584,10 €.
- 2e catégorie: 1146,85 €.
- 3e catégorie: 911,99 €.



Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

CRÉDIT GLOBAL
Le crédit global de l'IFTS peut être calculé en multipliant le montant annuel de référence pour la catégorie ou le grade considéré par un coefficient compris entre 0 et 8, retenu par l'organe délibérant, puis par l'effectif des membres de chaque catégorie ou grade dans la collectivité.

NB: Selon une cour administrative d'appel, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale de fixer au sein d'une délibération réglant les principes d'attribution des primes le crédit global affèrent aux primes mises en œuvre. Ce crédit global peut, selon cet arrêt, être déterminé par une autre délibération ou dans le cadre de l'adoption du budget de la collectivité (CAA Marseille 7 décembre 2015, req. n°14MA00690).

RÉPARTITION INDIVIDUELLE
L'autorité territoriale détermine le taux individuel applicable à chaque agent qui ne peut excéder huit fois le taux de base de la catégorie à laquelle il appartient, selon les conditions d'attribution fixées par l'organe délibérant et dans la limite du crédit global. Aux critères de modulation fixés par l'Etat («supplément de travail fourni et importance des sujétions»), l'organe délibérant est libre de substituer ou d'ajouter d'autres critères.

CUMUL
Indemnité non cumulable avec l'IAT.
Indemnité non cumulable avec un logement concédé par nécessité absolue de service ou en casernement.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

51. INDEMNITÉ DE FONCTIONNALISATION DES DIRECTEURS DÉPARTEMENTAUX ET DIRECTEURS DÉPARTEMENTAUX ADJOINTS DES SDIS

RÉFÉRENCES
• *Décret n°2016-2003 du 30 décembre 2016 (JO du 31 décembre 2016) modifié par décret n°2025-523 du 11 juin 2025 (JO du 31 décembre 2016) – art. 14-1*

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération (postérieure au 1er janvier 2017) instituant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES
Etre fonctionnaire ou militaire détaché dans l'un des emplois fonctionnels de directeur départemental ou de directeur départemental adjoint de service d'incendie et de secours.

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération du conseil d'administration du SDIS. Etre fonctionnaire détaché dans l'un des emplois fonctionnels de directeur départemental ou de directeur départemental adjoint de service d'incendie et de secours.

MONTANT
Le montant individuel maximum susceptible d'être versé ne peut excéder un pourcentage du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire comme suit: 15% pour les directeurs de SDIS de catégorie A; 10% pour les directeurs de SDIS de catégorie B; 5% pour les directeurs de SDIS de catégorie C; 5% pour les directeurs adjoints des SDIS.

CUMUL
Aucune disposition particulière n'est prévue: indemnité cumulable avec l'indemnité de feu, l'indemnité de responsabilité, les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires et l'indemnité de logement.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

52. INDEMNITÉ DE SUJÉTION SPÉCIFIQUE DES SOUS-DIRECTEURS DES SDIS

REFERENCES
• *Décret n°2016-2003 du 30 décembre 2016 (JO du 31 décembre 2016) modifié par décret n° 2025-523 du 11 juin 2025 (JO du 13 juin 2025) – art. 14-7*
• *Arrêté du 21 juillet 2025 (JO du 8 août 2025)*
L'institution de cette indemnité fait suite à la création le 14 juin 2025, en complément des emplois fonctionnels de directeurs départementaux et de directeurs départementaux adjoints, de l'emploi de sous-directeur des services d'incendie et de secours.

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération (postérieure au 9 août 2025) instituant l'indemnité.

BÉNÉFICIAIRES
Agents susceptibles d'occuper statutairement l'emploi de sous-directeur des services d'incendie et de secours :
- fonctionnaires territoriaux appartenant à l'un des grades suivants d'officiers de sapeurs-pompiers professionnels : colonel, lieutenant-colonel ou, pour la sous-direction santé, médecin hors classe, médecin de classe exceptionnelle ;
- fonctionnaires de catégorie A de grades équivalents à ceux

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

des officiers de sapeurs-pompiers professionnels mentionnés ci-dessus ;
- agents contractuels ayant exercé des responsabilités d'un niveau équivalent et remplissant les conditions générales d'accès aux emplois publics exigées des fonctionnaires.

CONDITIONS D'OCTROI
Délibération du conseil d'administration du SDIS.
Occuper un emploi de sous-directeur de service d'incendie et de secours.

MONTANT
Le montant annuel brut de l'indemnité de sujétion spécifique est égal à :
- 939 € pour un médecin-chef d'une sous-direction santé ;
- 564 € pour les autres sous-directeurs.

REMARQUE
Indemnité payée mensuellement.

CUMUL
Aucune disposition particulière n'est prévue.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI
Contractuels				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

53. INDEMNITÉ D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITÉ (IAT)

RÉFÉRENCES
- *Décret n°90-850 du 25 septembre 1990 articles 6-7 modifié*
- *Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 (JO du 1er janvier 2002)*
- *Arrêté du 14 janvier 2002 (JO du 15 janvier 2002)*

EFFET
Entrée en vigueur de la délibération portant transposition de l'IAT.

BÉNÉFICIAIRES
Cadres d'emplois concernés:
- Sous-officiers de sapeurs-pompiers professionnels
- Sapeurs et caporaux de sapeurs-pompiers professionnels.

NB: Depuis le 1er septembre 2022, les lieutenants de sapeurs-pompiers professionnels de 2e classe au 1er et au 2e échelon ne sont plus éligibles à l'IAT compte tenu de la revalorisation indiciaire de la catégorie B intervenue à cette date. Pour rappel, une délibération peut prévoir le maintien à titre individuel du montant indemnitaire dont bénéficie un fonctionnaire territorial si ce montant est diminué par l'effet d'une modification des bornes indiciaires de son grade (art. L714-8 du CGFP).

MONTANT
Le montant moyen annuel de l'IAT est calculé par application à un montant de référence annuel fixé par grade, d'un coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 0 et 8.

Montants annuels de référence au 1er juillet 2023
- Adjudant: 520,97 € (selon les taux applicables à l'espace indiciaire spécifique sous réserve de confirmation par une source officielle).
- Sergent: 520,97 € (selon les taux applicables à l'espace indiciaire spécifique sous réserve de confirmation par une source officielle).
- Caporal-chef: 506,16 € (sous réserve de confirmation par une source officielle).
- Caporal (anciennement caporal): 499,31 €.
- Caporal (anciennement sapeur de 1re classe): 493,61 €.
- Sapeur: 477,64 €.

Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

CRÉDIT GLOBAL
Le crédit global de l'IAT peut être calculé en multipliant le montant moyen annuel applicable à chaque grade par un coefficient compris entre 0 et 8, retenu par l'organe délibérant, puis par l'effectif des membres de chaque grade dans la collectivité.

NB: Selon une cour administrative d'appel, aucune disposition législative ou réglementaire n'impose à l'assemblée délibérante d'une collectivité territoriale de fixer au sein d'une délibération réglant les principes d'attribution des primes le crédit global afférent aux primes mises en œuvre. Ce crédit global peut, selon cet arrêt, être déterminé par une autre délibération ou dans le cadre de l'adoption du budget de la collectivité (CAA Marseille 7 décembre 2015, req. n°14MA00690).

RÉPARTITION INDIVIDUELLE
L'attribution individuelle est liée, non pas à la réalisation d'heures ou de travaux supplémentaires, mais à la valeur professionnelle des agents, selon le décret instituant l'IAT. Mais d'autres critères de répartition individuelle peuvent être retenus par l'organe délibérant. Selon ces critères, l'autorité territoriale détermine le montant individuel de l'IAT qui ne peut dépasser 8 fois le montant de référence du grade considéré.

CUMUL
Indemnité cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

54. INDEMNITÉ DE MOBILISATION OPÉRATIONNELLE

RÉFÉRENCES

- *Décret n°90-850 du 25 septembre 1990, modifié en dernier lieu par le décret n°2023-543 du 30 juin 2023 (JO du 1er juillet 2023) art. 6-8 et 6-9*
- *Décret n°2023-542 du 30 juin 2023 (JO du 1er juillet 2023)*
- *Arrêté du 30 juin 2023 (JO du 1er juillet 2023)*

EFFET

1er juillet 2023 sous réserve de l'adoption d'une délibération.

NATURE DE L'INDEMNITÉ

Indemnité susceptible d'être versée aux sapeurs-pompiers professionnels mobilisés pour l'un des motifs suivants:
- renforts demandés par l'Etat en dehors du département ou au profit d'un Etat étranger;
- interventions de prévention des incendies de forêt.

NB: le second motif correspond à l'objet de l'indemnité de campagne de lutte contre les feux de forêts dont le fondement juridique (arrêté du 9 décembre 1988) a été abrogé.

BÉNÉFICIAIRES

Agents titulaires et stagiaires si la délibération le prévoit.

CONDITIONS D'OCTROI

Avoir été mobilisé en dehors du temps de service normal pour l'un des motifs définis ci-dessus. Délibération de l'organe délibérant.

MONTANT

Le montant de l'indemnité de mobilisation opérationnelle est le produit du nombre d'heures de mobilisation dans une limite fixée par tranche de 24 heures (16 ou 10 heures selon le motif de l'intervention) par le taux horaire maximum applicable au grade de l'agent concerné.

Taux horaire maximum par grade au 1er juillet 2023

21,36 € pour les officiers
16,94 € pour les sous-officiers
15,47 € pour les sapeurs et caporaux

Montant journalier maximum au 1er juillet 2023

Motif de la mobilisation	Interventions en dehors du département ou à l'étranger	Intervention de prévention des feux de forêts
Grades	Par période de 24 heures de mobilisation effective	
Officier	341,76 €	213,60 €
Sous-officier	271,04 €	169,40 €
Sapeur et caporal	247,52 €	154,70 €

CUMUL

Les périodes indemnisées au titre de l'indemnité de mobilisation opérationnelle ne peuvent pas faire l'objet d'une compensation horaire.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

55. INDEMNITÉ DE LOGEMENT ALLOUÉE AUX SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

RÉFÉRENCES

- *Décret n°90-850 du 25 septembre 1990 - art. 6-6 (JO du 25 juillet 2020)*

Les sapeurs-pompiers professionnels non logés peuvent percevoir une indemnité de logement égale au maximum à 10% du traitement augmenté de l'indemnité de résidence.
Aucun officier, sous-officier ou gradé ne peut percevoir, à ce titre, une indemnité supérieure au double de l'indemnité d'un caporal, 1er échelon.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Cot. séc. soc.	Cot. retraite	Cot. RAFP	Impôts	CSG, CRDS
Titulaires et stagiaires TC TNC affiliés CNRACL				
-	-	OUI	OUI	OUI
Titulaires et stagiaires TNC non affiliés CNRACL				
OUI	OUI	-	OUI	OUI

■ ■ ■

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

IV. Règlement des frais occasionnés par les déplacements

Le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 a défini un régime d'indemnisation des frais de déplacement calqué sur le texte spécifique aux fonctionnaires de l'Etat, sauf dispositions dérogatoires. Le texte relatif aux agents de l'Etat (décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006) sert donc de base de référence aux remboursements des frais des agents territoriaux. En pratique, seule l'indemnité de changement de résidence fait exception.

Les modalités de prise en charge des frais de déplacements temporaires (mission et stage) pour les agents de l'Etat ont été réaménagées à compter du 1er mars 2019 par le décret n°2019-139 et quatre arrêtés du 26 février 2019. Le texte relatif aux agents territoriaux a été modifié par le décret n°2020-689 du 4 juin 2020 afin notamment d'ouvrir aux collectivités et aux établissements publics locaux la possibilité de déroger au mode de remboursement forfaitaire des frais de repas et de décider, par voie de délibération, de leur remboursement aux frais réels, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire.

BÉNÉFICIAIRES

Personnels territoriaux concernés

- Agents titulaires et stagiaires en position d'activité ou détachés dans la collectivité.
- Agents contractuels.

La durée du travail (temps complet, temps non complet) ou les aménagements de cette durée (temps partiel) sont sans effet sur les conditions d'attribution et modalités de calcul des frais pris en charge par la collectivité, qui restent dus au taux plein.

Autres personnes

Les articles 2 et 3 du décret du 19 juillet 1991 définissent, outre les personnels en activité, deux autres catégories de bénéficiaires:

- Les personnes qui, sans recevoir de la collectivité une rémunération au titre de leur activité principale, sont appelées à effectuer des déplacements pour le compte de celle-ci; sont notamment concernées, les personnes extérieures à l'administration territoriale exerçant pour le compte de la collectivité une activité accessoire. L'indemnisation des frais de déplacement intervient sur décision de l'autorité territoriale ou du fonctionnaire ayant reçu délégation à cet effet. Le remboursement est effectué dans les conditions prévues pour les déplacements temporaires.
- Les agents territoriaux et les personnes étrangères à la collectivité collaborant aux organismes consultatifs auxquels elle est intéressée. Le décret susvisé ne fixe aucune liste limitative de ces organismes désignés sous le terme générique de «commissions» (ex: CAP, CST, etc.). D'une façon plus générale, la prise en charge est due pour tous les personnels dont les déplacements sont à la charge des collectivités (collaborateurs occasionnels du service public, stagiaires en vertu des conventions de stage dont les termes prévoient la prise en charge des frais de déplacement, emplois aidés et apprentis).

NOTIONS ET DÉFINITIONS

La gestion des frais de déplacement implique le recours à plusieurs notions qu'il convient de définir.

Résidence administrative ou résidence

C'est le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service où l'agent est affecté ou le siège du centre de gestion ou de la délégation du CNFPT en cas de prise en charge des agents privés d'emploi.

Résidence familiale

N'habiteraient pas sous le même toit, celui où vivent son conjoint et ses enfants.

Commune et département

L'article 4-3° du décret du 19 juillet 1991 définit la notion de commune en distinguant les frais de déplacement temporaire et les frais de changement de résidence.

- Pour les frais de déplacements temporaires, constituent une seule et même commune toute commune et les communes limitrophes, desservies par des moyens de transports publics de voyageurs. Toutefois, l'organe délibérant a la possibilité de déroger à cette définition réglementaire lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières.
- Pour les frais de changement de résidence, lorsqu'il est question de Paris en tant que commune, Paris et les communes suburbaines limitrophes constituent une seule et même entité.

Ces communes sont les suivantes: Aubervilliers, Pantin, Le Pré-Saint-Gervais, Les Lilas, Bagnolet, Montreuil, Fontenay-sous-Bois, Saint-Mandé, Vincennes, Nogent-sur-Marne, Joinville-le-Pont, Saint-Maurice, Charenton-le-Pont, Ivry-sur-Seine, Le Kremlin-Bicêtre, Gentilly, Montrouge, Malakoff, Vanves, Issy-les-Moulineaux, Boulogne-Billancourt, Saint-Cloud, Suresnes, Puteaux, Neuilly-sur-Seine, Levallois-Perret, Clichy, Saint-Ouen, Saint-Denis.

- Paris (département): pour l'application du décret, lorsqu'il est question de Paris en tant que département, Paris et les départements de la «petite couronne» (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne) constituent un seul et même département.

Fonctionnaire

Le fonctionnaire territorial.

Membres de la famille

Pour être pris en compte, les membres de la famille doivent vivre habituellement sous le toit de l'agent.

Concubin

Le concubin (ou le partenaire d'un pacte civil de solidarité: PACS) se voit reconnaître des droits analogues à ceux accordés au conjoint en matière d'indemnités pour frais de changement de résidence, sous réserve des dispositions suivantes.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

La dispense de la condition de durée de service dans la précédente résidence administrative prévue pour le rapprochement des époux fonctionnaires au 1° de l'article 10 du décret du 19 juillet 2001, n'est pas applicable aux couples de concubins. Elle est, en revanche, applicable au partenaire d'un PACS.
L'ascendant du concubin n'est pas pris en compte pour la fixation des droits de l'agent en matière d'indemnité pour frais de changement de résidence.
Le concubinage est une situation de fait caractérisée par une communauté de vie notoire et permanente.
Pour être prise en compte, cette situation doit être établie avec certitude par la production de toute pièce prouvant qu'elle a déjà fait l'objet d'une reconnaissance par une autorité (mairie, commissariat…) ou un organisme administratif (Sécurité sociale…).
En effet, il n'entre pas dans la compétence de l'autorité administrative attribuant les indemnités pour frais de changement de résidence, de prendre une décision au sujet de cette situation. Elle ne peut que se ranger aux constatations faites pour d'autres décisions intéressant le couple. En revanche, aucune pièce justificative attestant le concubinage n'est à exiger des personnes qui ont un enfant commun dont la filiation est établie à l'égard de chacune d'elles.

Enfant à charge
L'enfant susceptible d'être pris en compte pour l'application de certaines dispositions du décret est l'enfant du couple, l'enfant de l'agent, de son conjoint, de son concubin, y compris l'enfant adopté ou recueilli, à la charge de l'agent ou du couple. Cet enfant doit satisfaire, dans tous les cas, aux conditions qui correspondent à la notion d'enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales, précisée aux articles L.512-3 et R.512-2 du Code de la Sécurité sociale. Il s'agit de l'enfant:
- jusqu'à la fin de l'obligation scolaire, c'est-à-dire âgé de moins de 16 ans révolus;
- après la fin de l'obligation scolaire, âgé de moins de 20 ans révolus et dont la rémunération mensuelle éventuelle n'excède pas 55 % du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) horaire multiplié par 151,6.
L'âge de l'enfant est apprécié à la date d'installation du fonctionnaire ou de l'agent contractuel dans sa nouvelle résidence administrative.
L'enfant à charge au sens des prestations familiales est pris en compte quel que soit le parent qui, dans le couple, détient ou détiendrait la qualité d'allocataire.
En cas de séparation ou de divorce, est pris en compte l'enfant à l'égard duquel l'agent détient la qualité d'allocataire.
Peuvent également être pris en compte les enfants infirmes mentionnés à l'article 196 du Code général des impôts.

Ascendant
L'ascendant de l'agent, de son conjoint, ou du partenaire d'un PACS s'entend comme l'ascendant en ligne directe: père, mère, grand-père, grand-mère. La preuve qu'il réside habituellement sous le toit de l'agent est apportée par la production d'un certificat administratif (mairie). La preuve qu'il est à la charge de l'agent est fournie par la production d'un certificat de non-imposition. A défaut, peuvent être produits les avis d'imposition de l'agent portant sur les dernières années et sur lesquels figurent les déductions obtenues au titre de l'ascendant à charge.

Affectation
La décision de l'autorité territoriale dont relève l'agent et qui conduit à un changement de résidence au sein de la collectivité ou de l'établissement public en application de l'article L.512-23 du CGFP.

Mutation
La décision de l'autorité territoriale accueillant un agent à l'occasion d'un changement de collectivité ou d'établissement en application de l'article L.512-24 du CGFP.

MODALITÉS DE RÈGLEMENT DES INDEMNITÉS DE MISSION, D'INTÉRIM ET DE STAGE

Le paiement de ces indemnités est effectué à la fin du déplacement ou mensuellement, à terme échu, sur présentation d'états certifiés, et production des justificatifs de paiement des frais de transport et d'hébergement auprès du seul ordonnateur.
Des avances sur paiement peuvent être consenties aux agents sur leur demande. Les sommes avancées sont précomptées sur le mandat définitif, à l'appui duquel seront fournis tous les justificatifs nécessaires.

56. INDEMNITÉ DE MISSION

RÉFÉRENCES

- *Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 (JO du 21 juillet 2001) modifié en dernier lieu par décret n°2024-746 du 6 juillet 2024 (JO du 7 juillet 2024)*
- *Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 modifié et arrêté du 3 juillet 2006 (JO 4 juillet 2006) modifié en dernier lieu par arrêté du 20 septembre 2023 (JO du 21 septembre 2023) et arrêté du 21 juin 2024 (JO du 7 juillet 2024)*

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels.
- Personnes collaborant à l'action de la collectivité.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Est considéré en mission, l'agent qui se déplace pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et familiale.
Le traitement, les suppléments pour charges de famille et les indemnités que peut percevoir un agent appelé à se déplacer sont ceux attachés à son emploi au lieu de son affectation.
Pour bénéficier d'un remboursement de ses frais de transport et d'une prise en charge forfaitaire des frais de nourriture et de logement, l'agent envoyé en mission doit être muni au préalable d'un ordre de mission, signé par l'autorité territoriale ou par un fonctionnaire ayant reçu délégation à cet effet.
La validité de l'ordre de mission ne peut excéder douze mois. Toutefois, elle est prorogée tacitement pour les déplacements réguliers effectués au sein du département de la résidence administrative. Dans tous les cas, l'ordre de mission doit préciser les éléments nécessaires au calcul des droits de l'agent et notamment:

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

- l'objet du déplacement;
- le lieu de la mission;
- le mode de transport;
- la classe autorisée.

Il peut être collectif lorsque plusieurs agents sont appelés à effectuer ensemble le même déplacement.

PRISE EN CHARGE DES FRAIS

Principes généraux

• La prise en charge des frais d'hébergement n'est possible que si une délibération fixe les taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement dans la limite du taux ministériel (Voir tableau ci-dessous en fonction du lieu de la mission).

• Depuis le 8 juillet 2024, les modalités de conservation et de communication des justificatifs de paiement sont allégées:

- pour les frais de repas, le principe est désormais celui de la non conservation des pièces justificatives sauf si une délibération fixe les conditions pour lesquelles la conservation des pièces justificatives est nécessaire jusqu'au remboursement. Dans ce cas, leur communication peut être sollicitée sur demande expresse de l'employeur. Ces règles ne s'appliquent pas dans le cas où la collectivité a fait le choix d'adopter par délibération le remboursement aux frais réels des dépenses de repas engagées par l'agent dans la limite du taux défini pour la prise en charge forfaitaire (20 €): la mise en œuvre de ce dispositif spécifique à la fonction publique territoriale impose la «production des justificatifs de paiement auprès de l'ordonnateur» (voir ci-après);
- pour les frais d'hébergement, le délai d'un an pour la conservation des pièces justificatives et leur communication sur demande expresse de l'ordonnateur fixent le nouveau cadre de gestion auquel une délibération peut déroger mais uniquement pour les missions à l'étranger. Dans ce cas, les pièces justificatives des dépenses d'hébergement à l'étranger ne sont ni conservées, ni communiquées;
- pour les frais de transport et, pour l'étranger et l'outre-mer, les frais divers directement liés au déplacement temporaire de l'agent (passeport ou visa, frais, taxes ou impôts devant être acquittés dans le cadre du déplacement, excédents de bagages liés au transport de matériel technique ou de documents administratifs...), la règle nouvelle n'est pas entrée en vigueur faute de publication de l'arrêté du ministre de l'action et des comptes publics devant fixer le montant de référence au-delà duquel la communication des pièces justificatives est obligatoire. Dans l'attente de la publication de cet arrêté, il est conseillé aux collectivités territoriales d'exiger la communication de toutes les pièces justificatives afférentes aux frais de transport et aux frais divers quel que soit leur montant.

• Les collectivités peuvent vérifier la nécessité des frais engagés compte tenu des caractères du déplacement (urgence, durée, programme...) et des prestations en nature ou des indemnités dont l'agent a pu bénéficier au cours du déplacement.

Modalités et montant de l'indemnité de mission

L'indemnité journalière de mission se compose de deux indemnités de repas et d'une indemnité de nuitée.

• Indemnité de repas: 20,00 € en métropole et en Outre-mer à l'exclusion de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie et des îles Wallis et Futuna (effet: 22 septembre 2023)

Lieu de mission (1)	Taux du remboursement (incluant le petit-déjeuner)
Paris intra-muros	140 €
Communes du Grand Paris (2)	120 €
Communes de plus de 200000 habitants	120 €
Autres communes de métropole et communes de l'Outre-mer (3)	90 €

(1) Le taux est fixé à 150 €, quel que soit le lieu de la mission, pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés, à la condition qu'ils soient en situation de mobilité réduite. (2) Voir la liste dans le décret n° 2015-1212 du 30 septembre 2015. (3) A l'exclusion de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie et des îles Wallis et Futuna

REMARQUES

A la condition d'avoir délibéré en ce sens, les collectivités territoriales peuvent, depuis le 7 juin 2020 déroger au mode forfaitaire de prise en charge des frais de repas en prévoyant leur remboursement au réel sur production de justificatifs de paiement auprès de l'employeur (exclusivement) et dans la limite du taux de 20,00 € (décret n°2020-689 du 4 juin 2020).

Par ailleurs, les collectivités peuvent par délibération fixer pour une durée limitée des règles dérogatoires aux taux des indemnités de mission lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières. La délibération doit préciser sa durée d'application. Les règles dérogatoires d'indemnisation adoptées ne peuvent, en aucun cas, conduire à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée.

Les indemnités de mission, d'intérim et de stage ne sont cumulables ni entre elles, ni avec d'autres indemnités ayant le même objet. Elles sont cumulables avec les indemnités pour frais de transports des personnes (Voir la fiche n°59).

Pour l'ensemble de ces frais, des avances sur paiement, peuvent être consenties sur la demande des agents. Les sommes avancées sont précomptées sur le mandat définitif émis à la fin du déplacement à l'appui duquel doit être produit l'état de frais.

L'exonération des cotisations de sécurité sociale est placée sous la condition d'une utilisation de cet avantage conformément à son objet (application de l'arrêté du 4 septembre 2009 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale).

CAS PARTICULIER DES AGENTS EN MISSION À L'ÉTRANGER

Le décret n°2007-23 du 5 janvier 2007 a normalisé le principe du remboursement des frais de déplacement des agents territoriaux à l'étranger: une délibération de principe autorisant un tel remboursement n'est plus nécessaire.

L'agent en mission à l'étranger ouvre droit à la prise en charge de ses frais de transport, à des indemnités de mission et au remboursement de frais divers (frais de passeport ou de visas, par exemple).

Les indemnités de mission sont destinées à couvrir les frais de repas et d'hébergement ainsi que des frais divers (frais de passeport ou de visas, par exemple).

Les taux des indemnités journalières de mission sont fixés par pays en euros ou en monnaie locale par l'arrêté du 3 juillet 2006 précité.

Le nombre des indemnités de mission attribuées est fonction du nombre de jours de mission.

Toutefois, dans le cas où l'agent est logé ou nourri gratuitement, l'indemnité journalière de mission est réduite dans la limite d'un

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

pourcentage fixé à 65% lorsque l'agent est logé gratuitement et à 17,5% lorsqu'il est nourri à l'un des repas du midi ou du soir et à 35% lorsqu'il est nourri gratuitement aux repas du midi et du soir.

57. INDEMNITÉ D'INTÉRIM

RÉFÉRENCES

- *Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 (JO du 21 juillet 2001)*
- *Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 modifié et arrêté du 3 juillet 2006 modifié (JO 4 juillet 2006)*

NATURE DE L'INDEMNITÉ

Prise en charge des frais de séjour d'un agent désigné pour occuper temporairement un poste vacant hors de sa résidence administrative et familiale.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels.
- Personnes collaborant à l'action de la collectivité.

CONDITION D'OCTROI

Être désigné pour occuper un poste temporairement vacant hors de sa résidence administrative et familiale.

MONTANT

Durant cette période l'agent peut prétendre à l'indemnisation de ses frais de nourriture et d'hébergement dont le montant est égal au taux des indemnités de mission (Voir la fiche n°56).
Elle est cumulable avec les indemnités pour frais de transports des personnes (Voir la fiche n°59).

58. INDEMNITÉ À L'OCCASION D'UN STAGE

RÉFÉRENCES

- *Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 (JO du 21 juillet 2001)*
- *Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 modifié et arrêté du 3 juillet 2006 modifié (JO du 4 juillet 2006)*
- *Arrêté du 26 février 2019 (JO du 28 février 2019)*

NATURE DE L'INDEMNISATION

L'indemnisation vise à prendre en charge les frais de séjour occasionnés par les déplacements des agents qui suivent une action de formation statutaire ou de formation continue organisée par ou à l'initiative de l'administration en vue de la formation professionnelle tout au long de la vie.
La formation personnelle des agents territoriaux (dispense de service, congé formation, congé pour bilan de compétences, congé pour validation de l'expérience professionnelle prévus par le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007) et les préparations aux concours et examens n'ouvrent droit à aucune prise en charge des frais de séjour ou de transport.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels.
- Personnes collaborant à l'action de la collectivité.

MODALITÉS D'INDEMNISATION

- L'agent appelé à suivre une action de formation statutaire (autre que la formation d'intégration) ou une action de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française peut percevoir l'indemnité de mission (Voir la fiche n°56). L'indemnité n'est pas servie lorsque le repas est fourni gratuitement, il en est de même pour l'indemnité de nuitée lorsque le logement n'est pas facturé. L'indemnité de repas et l'indemnité de nuitée sont réduites lorsque les intéressés ont la possibilité de se rendre dans un restaurant administratif ou de se loger dans un centre d'hébergement placé sous le contrôle de l'administration dans des proportions fixées par délibération.
- L'agent appelé à suivre une action de formation statutaire préalable à la titularisation ou une action de formation continue en vue de la formation professionnelle tout au long de la vie, perçoit des indemnités de stage déterminées à partir d'un taux de base égal à 9,40 € au 1er novembre 2006 (pour la métropole).

NB: Jusqu'au 6 juin 2020, le suivi d'une action de formation continue ouvrait droit au versement de l'indemnité de mission, l'indemnité de stage étant réservée à la formation d'intégration (QE n°20326 JO(S) du 8 mars 2012). La modification du mode d'indemnisation pour la formation continue résulte des renvois opérés à la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale, par le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 dans sa rédaction issue du décret n°2020-689 du 4 juin 2020.

Premier cas

Stagiaires logés gratuitement par l'Etat et ayant la possibilité de prendre leurs repas dans un restaurant administratif ou assimilé.

Pendant les huit premiers jours	2 taux de base
Du neuvième jour à la fin du sixième mois	1 taux de base
Du septième mois jusqu'à la fin de la deuxième année de stage	1/2 taux de base

Les indemnités prévues ci-dessus ne sont pas susceptibles d'être allouées aux personnels nourris gratuitement par l'Etat à l'un des deux principaux repas.

Deuxième cas

Stagiaires non logés gratuitement par l'Etat mais ayant la possibilité de prendre leurs repas dans un restaurant administratif ou assimilé.

Pendant le premier mois	3 taux de base
Du deuxième mois jusqu'à la fin du sixième mois	2 taux de base
Du septième mois jusqu'à la fin de la deuxième année de stage	1 taux de base

Les indemnités prévues ci-dessus sont réduites de moitié pour les personnels nourris gratuitement par l'Etat à l'un des deux principaux repas.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

Troisième cas
Stagiaires logés gratuitement par l'Etat mais n'ayant pas la possibilité de prendre leurs repas dans un restaurant administratif ou assimilé.

Pendant les huit premiers jours	3 taux de base
Du neuvième jour à la fin du troisième mois	2 taux de base
Du quatrième mois jusqu'à la fin du sixième mois	1 taux de base
Du septième mois jusqu'à la fin de la deuxième année de stage	1/2 taux de base

Quatrième cas
Stagiaires non logés gratuitement par l'Etat et n'ayant pas la possibilité de prendre leurs repas dans un restaurant administratif ou assimilé.

Pendant le premier mois	4 taux de base
Du deuxième mois jusqu'à la fin du troisième mois	3 taux de base
Du quatrième mois jusqu'à la fin du sixième mois	2 taux de base
Du septième mois jusqu'à la fin de la deuxième année de stage	1 taux de base

REMARQUES
L'indemnité de stage et l'indemnité de mission sont exclusives l'une de l'autre.
Les collectivités territoriales peuvent par délibération fixer pour une durée limitée des règles dérogatoires aux taux des indemnités de mission et de stage lorsque l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de situations particulières. La délibération doit préciser sa durée d'application. Les règles dérogatoires d'indemnisation adoptées ne peuvent, en aucun cas, conduire à rembourser une somme supérieure à celle effectivement engagée. L'indemnisation des frais de séjour est cumulable avec les indemnités pour frais de transports des personnes.
L'exonération des cotisations de sécurité sociale est placée sous la condition d'une utilisation de cet avantage conformément à son objet (application de l'arrêté du 4 septembre 2025 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale).

59. INDEMNITÉ POUR FRAIS DE TRANSPORT DES PERSONNES

RÉFÉRENCES
- *Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 modifié (JO du 21 juillet 2001)*
- *Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 (JO du 21 juillet 2001) modifié en dernier lieu par décret n°2024-746 du 6 juillet 2024 (JO du 7 juillet 2024)*
- *Arrêté du 3 juillet 2006 modifié (JO du 4 juillet 2006)*

NATURE DE L'INDEMNITÉ
Les déplacements doivent être nécessités par l'exercice normal des fonctions. Les trajets domicile travail ne peuvent donner lieu à aucun remboursement sous réserve des dispositions du décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

• Cas particulier des déplacements effectués à l'intérieur du territoire de la commune où s'effectue le déplacement temporaire, de la commune de résidence administrative ou de résidence familiale :
La prise en charge ne peut être effectuée que si l'autorité territoriale le décide, et si la commune est dotée d'un réseau de transports en commun régulier. La prise en charge est dans ce cas effectuée dans la limite du tarif le moins onéreux du moyen de transport en commun le mieux adapté au déplacement.

• Cas particulier des agents itinérants :
Le remboursement peut avoir lieu dans la limite du tarif de l'abonnement le mieux adapté aux déplacements sous réserve qu'il soit source d'économie par rapport à un remboursement organisé dans les conditions du paragraphe précédent.
En outre, l'organe délibérant peut déterminer des fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun, au titre desquelles peut être allouée une indemnité forfaitaire. Cette indemnité n'est pas cumulable avec d'autres indemnités ayant le même objet.
L'ensemble de la prise en charge des frais de transports des personnes est assuré dans la limite des crédits disponibles.

1. Utilisation d'un véhicule personnel terrestre à moteur (automobile, motocyclette, vélomoteur ou autre véhicule à moteur)

CONDITIONS D'ATTRIBUTION
L'usage du véhicule personnel pour les besoins du service requiert une autorisation du chef de service et la souscription personnelle d'une police d'assurance garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité civile personnelle (articles 1382 à 1384 du Code civil) ainsi que la responsabilité de la collectivité ou de l'établissement public employeur y compris dans le cas où celle-ci est engagée vis-à-vis des personnes transportées.
La police doit en outre comprendre l'assurance contentieuse. Une assurance complémentaire pourra également être souscrite par l'agent pour les autres risques. Si l'agent ne la souscrit pas, il doit officiellement reconnaître qu'il est son propre assureur pour ce risque.
Matériellement il appartient à la collectivité de faire remplir une attestation à l'agent par laquelle il précise sa situation au regard de ces risques complémentaires et prend connaissance de l'absence de couverture des risques, vol, incendie, dégâts de toutes sortes et privation de jouissance en l'absence d'assurance complémentaire.
En tout état de cause de tels dégâts, tout comme les accroissements de cotisations d'assurance consécutifs à un accident ne peuvent donner lieu à aucune indemnisation de l'agent. Les agents peuvent utiliser leur véhicule terrestre à moteur, sur autorisation de leur chef de service, quand l'intérêt du service le justifie.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

MONTANTS

En métropole et outre-mer, l'agent autorisé à utiliser son véhicule terrestre à moteur pour les besoins du service est indemnisé de ses frais de transport soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base d'indemnités kilométriques, dont les taux sont fixés par un arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de l'outre-mer. L'agent en poste à l'étranger, autorisé à utiliser son véhicule terrestre à moteur pour les besoins du service, est indemnisé de ses frais de transport sur la base d'une indemnité kilométrique forfaitaire calculée selon une formule fixée par un arrêté conjoint du ministre chargé des affaires étrangères, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

Le tableau ci-dessous mentionne le montant des indemnités kilométriques pour la métropole et l'outre-mer à l'exclusion de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie et des îles Wallis et Futuna à compter du 1er janvier 2022 (arrêté min. du 14 mars 2022, JO du 15 mars 2022).

Catégories (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Au-delà de 10 000 km
de 5 CV et moins	0,32 €	0,40 €	0,23 €
de 6 et 7 CV	0,41 €	0,51 €	0,30 €
de 8 CV et plus	0,45 €	0,55 €	0,32 €

A compter du 1er juin 2026 et jusqu'au 31 décembre 2026, le montant des indemnités kilométriques fait l'objet d'une revalorisation temporaire de 3,2% (arrêté du 29 mai 2026, JO du 31 mai 2026).

Catégories (puissance fiscale du véhicule)	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Au-delà de 10 000 km
de 5 CV et moins	0,33 €	0,41 €	0,24 €
de 6 et 7 CV	0,42 €	0,53 €	0,31 €
de 8 CV et plus	0,46 €	0,57 €	0,33 €

Les agents itinérants bénéficient d'une indemnité forfaitaire dont le montant maximum annuel est égal à 615 € depuis le 1er janvier 2021, contre 210 €, auparavant (arrêté min. du 28 décembre 2020, JO du 31 décembre 2020).

Les impôts et taxes liés à l'usage du véhicule ne peuvent en aucun cas donner lieu à remboursement.

Les frais de péages autoroutiers peuvent faire l'objet de remboursement sur pièces justificatives.

2. Utilisation d'un véhicule personnel autre qu'un véhicule terrestre à moteur

Lorsque l'agent a utilisé un véhicule personnel, autre qu'un véhicule terrestre à moteur, il est remboursé des frais occasionnés par cette utilisation sur autorisation du chef de service quand l'intérêt du service le justifie.

3. Utilisation de taxis ou de véhicules de location

Les conditions d'autorisation d'utilisation de taxis ou de véhicules de location donnant lieu à remboursement ont été assouplies par le décret n°2007-23 du 5 janvier 2007: l'autorité territoriale peut autoriser le remboursement des frais d'utilisation d'un taxi ou d'un véhicule de location quand l'intérêt du service le justifie.

4. Utilisation des transports en commun

L'autorité territoriale qui autorise le déplacement choisit le moyen de transport au tarif le moins onéreux et, lorsque l'intérêt du service l'exige, le plus adapté à la nature du déplacement.

5. Cas particuliers

- Concours ou examens professionnels: l'agent appelé à se présenter aux épreuves d'admissibilité ou d'admission d'un concours, d'une sélection ou un examen professionnel organisé par l'administration hors de ses résidences administrative et familiale peut prétendre à la prise en charge de ses frais de transport aller-retour. Ces frais ne peuvent être pris en charge que pour un aller-retour par année civile. Il peut être dérogé à cette disposition dans les cas où l'agent est appelé à se présenter aux épreuves d'admission d'un concours. Une délibération autorisant d'une manière générale la prise en charge des frais de transport lors de l'admission d'un agent à un concours est alors nécessaire.
- Transport du corps d'un agent décédé: les ayants droit de l'agent décédé au cours d'un déplacement peuvent bénéficier du remboursement des frais de transport du corps après demande présentée dans un délai d'un an à compter du décès et sur présentation des pièces justificatives.

MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE TRANSPORTS DES PERSONNES

La prise en charge des frais de transport est effectuée sur présentation d'états certifiés.

Depuis le 8 juillet 2024, le principe d'un allégement des modalités de conservation et de communication des justificatifs de paiement a été posé pour les frais de mission et les frais de transport. S'agissant des frais de transport et, pour l'étranger et l'outre-mer, des frais divers directement liés au déplacement temporaire de l'agent (passeport ou visa, frais, taxes ou impôts devant être acquittés dans le cadre du déplacement, excédents de bagages liés au transport de matériel technique ou de documents administratifs...), la règle nouvelle n'est pas entrée en vigueur faute de publication de l'arrêté du ministre de l'action et des comptes publics devant fixer le montant de référence au-delà duquel la communication des pièces justificatives est obligatoire.

Dans l'attente de la publication de cet arrêté, il est conseillé aux collectivités territoriales d'exiger la communication de toutes les pièces justificatives afférentes aux frais de transport et aux frais divers quel que soit leur montant. Pour l'ensemble de ces frais, des avances sur paiement, peuvent être consenties sur la demande des agents. Les sommes avancées sont précomptées sur le mandat définitif, émis à la fin du déplacement à l'appui duquel doit être produit l'état de frais.

L'exonération des cotisations de Sécurité sociale est placée sous la condition d'une utilisation de cet avantage conformément à son objet (application de l'arrêté du 4 septembre 2025 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale).

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

60. INDEMNITÉ POUR CHANGEMENT DE RÉSIDENCE ADMINISTRATIVE

RÉFÉRENCES
- *Décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 (JO du 21 juillet 2001)*
- *Décret n° 90-437 du 28 mai 1990, modifié (JO du 30 mai 1990)*
- *Arrêté du 26 novembre 2001 (JO du 4 décembre 2001)*

NATURE DE L'INDEMNITÉ
Il s'agit de l'indemnisation des frais de changement de résidence occasionnés par les déplacements des agents à la suite d'une affectation définitive dans une commune différente de celle dans laquelle ils étaient antérieurement affectés et prononcée, soit par la même autorité territoriale dans le cas d'un changement d'affectation, soit par l'autorité de la collectivité d'accueil dans le cas d'une mutation. Dès lors que l'agent remplit les conditions d'attribution il s'agit d'un droit.

BÉNÉFICIAIRES
Agents titulaires, stagiaires et contractuels.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION
Conditions liées aux motifs du changement de résidence.

L'indemnité forfaitaire, totale ou réduite, doit être accordée lorsque les changements de résidence résultent des hypothèses suivantes:

Faits ouvrant droit à l'indemnité de changement de résidence majorée de 20 % et à une prise en charge intégrale des frais de transport des personnes:
- L'affectation d'office prononcée à la suite de la suppression, du transfert géographique ou de la transformation de l'emploi occupé.
- La mutation au sein de la collectivité afin de pourvoir une vacance d'emploi compromettant le bon fonctionnement et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen. Le changement de service doit comporter changement de résidence et avis de la commission administrative paritaire.
- La prise en charge par le CNFPT ou un centre de gestion à la suite d'une décharge de fonction, d'une non-réintégration après détachement ou d'une suppression d'emploi. L'indemnité n'est versée au fonctionnaire qui n'a pas été affecté dans un nouveau poste, qu'au terme d'un délai d'un an à compter de la prise en charge. Les taux retenus seront ceux applicables à la fin de cette période.
- Le recrutement d'un fonctionnaire suite à une suppression d'emploi par une collectivité englobant la collectivité d'origine ou par la collectivité ou l'établissement à qui ont été transférées certaines activités de la collectivité d'origine.



Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

• La promotion de grade ou par assimilation:
- la nomination dans un autre cadre d'emplois de même catégorie ou de catégorie supérieure.
- la nomination après concours d'un agent de l'Etat ou de la fonction publique hospitalière dans un cadre d'emplois de même catégorie ou de catégorie supérieure.
• La nomination par voie de détachement dans un emploi fonctionnel.
• La réintégration à l'issue d'un congé de longue maladie ou de longue durée comportant reprise des fonctions dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions, à la demande de l'administration ou à la demande de l'agent pour des motifs liés à son état de santé.
• La réintégration après détachement pour l'accomplissement d'un stage d'une période de scolarité ou d'un cycle de préparation à un concours dans une résidence différente de la précédente. L'affectation doit être imposée par l'administration ou s'accompagner d'une promotion de grade.
• La réintégration après un congé de formation personnelle dans une résidence différente de la précédente, imposée par l'administration.

Faits ouvrant droit à une indemnité de changement de résidence réduite de 20% et à une prise en charge des frais de transport des personnes limitée à 80% des sommes engagées:
• La mutation ou l'affectation dans une nouvelle résidence administrative à la demande de l'agent, comptant 5 années dans sa précédente résidence administrative.
Ce délai est ramené à 3 ans lorsque le précédent changement de résidence est lié à une promotion de grade ou lorsqu'il s'agit d'une première affectation dans le cadre d'emplois. Dans le décompte du délai, ne sont pas considérés comme changement de résidence, les changements non indemnisés et ceux liés à une affectation d'office, à une prise en charge, ou un recrutement à la suite d'une suppression d'emploi par une collectivité englobant la collectivité d'origine ou bénéficiant d'un transfert de compétences. Le temps passé dans ces diverses situations concourt au délai de 5 ou 3 ans. De même sont pris en compte les services accomplis en qualité d'agent contractuel s'il s'agit de la première affectation en qualité de fonctionnaire. Ne sont, en revanche, pas comptées dans le délai les périodes passées:
- en congé de longue durée et longue maladie;
- en disponibilité;
- en congé parental;
- au service national.
Aucun délai n'est requis lorsque la mutation ou l'affectation a pour objet de réunir dans un même département ou deux départements limitrophes un fonctionnaire territorial et son conjoint (ou partenaire d'un PACS) fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique territoriale, hospitalière, de l'Etat, magistrat ou militaire. Cette dispense de la durée de service ne s'applique pas aux concubins.
La condition de durée de service précédemment déterminée doit également être remplie pour tous les autres cas visés ci-dessous, dès lors que le changement de résidence intervient à la demande de l'agent.
• Le détachement, lorsqu'il entraîne changement de résidence dans un emploi conduisant à pension de la CNRACL, à l'exception du détachement pour suivre un stage, une période de scolarité préalable à la titularisation ou pour suivre un cycle de préparation à un concours. Il en est de même en ce qui concerne la réintégration au terme de ce détachement.
• L'affectation, dans une autre résidence administrative à la demande de l'agent et sans changement de grade après un détachement pour suivre une période de stage préalable à la titularisation, de scolarité ou un cycle de préparation à un concours.
• La mise à disposition d'une collectivité territoriale ou la réintégration à l'issue de cette mise à disposition.
• Le détachement d'un fonctionnaire de l'Etat ou hospitalier dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale ou la réintégration de ce fonctionnaire au terme du détachement.
• La réintégration après un congé parental comportant changement de résidence.
• La réintégration après une disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, donner des soins au conjoint, à un enfant, à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, pour suivre son conjoint astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.
• La réintégration après un congé de longue maladie ou de longue durée, lorsque le changement de résidence est demandé par l'agent pour un motif autre que lié à son état de santé.
• L'affectation, à la demande de l'agent, à l'issue d'un congé de formation personnelle dans une résidence différente de celle antérieure au congé.
• L'affectation entraînant changement de résidence au sein de la collectivité dans une localité préalablement demandée par l'agent, afin de pourvoir une vacance d'emploi compromettant le bon fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen. Dans ce cas la condition de durée de service n'est pas exigée.

NB: On observera que le texte ne prévoit pas d'indemnité de changement de résidence au profit des agents détachés pour suivre une période de scolarité ou un cycle de préparation à un concours: le détachement pour stage s'inscrit dans le cadre d'une nomination.

Cas des agents contractuels
• L'indemnité de changement de résidence est majorée de 20% et la prise en charge des frais de transport versée intégralement lorsque le changement de résidence administrative est rendu nécessaire par le changement d'affectation imposé par l'administration après:
- La suppression, le transfert ou la transformation du poste.
- La nécessité de pourvoir un poste vacant dont la vacance compromet le fonctionnement du service et qu'il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen.
- Le recrutement par une collectivité englobant la collectivité d'origine à la suite d'une suppression d'emploi ou d'un transfert de compétences.
- La nomination à un premier emploi de fonctionnaire à condition de remplir la condition de 5 années de service détaillée ci-dessus pour la mutation.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

Le versement de l'indemnité pour changement de résidence n'est qu'une possibilité, qui ne pourra pas être cumulée avec la prime spéciale d'installation.
- La nomination dans un emploi hiérarchiquement supérieur.
- Le réemploi dans une nouvelle résidence administrative, non recherchée par l'agent, après un congé de grave maladie, ou de formation personnelle.

• L'indemnité de changement de résidence est versée avec un abattement de 20% et la prise en charge des frais de transport limitée à 80% des frais de transport des personnes lorsque le changement de résidence est lié à:
- un changement d'affectation demandé par l'agent,
- un réemploi après congé de grave maladie ou de formation dans une résidence différente de la résidence antérieure, à la demande de l'agent,
- un réemploi après un congé parental ou un congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de 12 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus, dans une résidence différente de celle antérieure au congé.
L'agent contractuel doit remplir la condition de 5 années dans sa précédente résidence administrative, détaillée ci-dessus pour la mutation déduction faite de la durée des congés non rémunérés, des congés de grave maladie et des périodes d'accomplissement du service national.
(Voir tableaux p.70).

Faits n'ouvrant pas droit à indemnisation
• L'agent n'a droit à aucun remboursement ou indemnisation dans tous les cas autres que ceux cités ci-dessous.
Il s'agit notamment des cas de première nomination dans la fonction publique, de mise en disponibilité, de détachement sur un emploi ne conduisant pas à pension CNRACL, ou pour suivre une période de scolarité ou de préparation à un concours, retraite
Il en est de même des cas d'affectation «provisoires» quel que soit le cas de changement de résidence.
Toutefois les affectations «provisoires» qui se prolongent au-delà de 2 ans peuvent ouvrir droit à indemnité pour changement de résidence sur la base des taux applicables à la fin de cette période dans les cas prévus pour les agents titulaires et contractuels.

• L'agent peut prétendre à la prise en charge de ses propres frais à condition que ceux-ci n'aient pas été pris en charge par l'employeur de son conjoint, partenaire d'un PACS ou concubin.
Dans ce cas, il appartient à chaque collectivité ou administration de régler les frais afférents à l'agent concerné.

• L'agent, avec les mêmes réserves, peut prétendre à la prise en charge des frais de son conjoint ou concubin si l'une ou l'autre des conditions suivantes est remplie:
- Les ressources personnelles du conjoint, du partenaire d'un PACS ou du concubin doivent être inférieures ou égales au traitement afférent à l'indice majoré 352, soit le traitement minimum de la fonction publique depuis le 1er mai 2022. Il convient donc le cas échéant de tenir compte de toutes les revalorisations de ce minimum.
- Le montant des ressources cumulées du ménage ne doit pas excéder 3 fois et demie le traitement afférent à l'indice majoré 352 soit le traitement minimum de la fonction publique.
Dérogations: lorsque les deux conjoints, partenaires d'un PACS ou concubins sont fonctionnaires et disposent d'un droit propre à l'indemnité forfaitaire pour changement de résidence, la condition de ressources n'est pas exigée.

• L'agent, sous les mêmes réserves, peut prétendre à la prise en charge des frais des autres membres de la famille, s'il prouve qu'ils vivent habituellement sous son toit.
La prise en charge des frais de changement de résidence des membres de la famille de l'agent ne peut être engagée que si celle-ci l'accompagne à son nouveau poste ou le rejoint dans un délai au plus égal à 9 mois à compter de sa date d'installation administrative.
Un délai d'anticipation de 9 mois peut être accordé aux membres de la famille pour des motifs tirés de la scolarité des enfants à charge.
La prise en charge de la famille ne peut être effectuée qu'au titre de l'un ou l'autre des conjoints ou concubins.

MONTANT
La prise en charge comporte, d'une part, les frais de transport des personnes (Voir la fiche n°59): et d'autre, une indemnité forfaitaire. Si l'agent utilise son véhicule personnel pour son déplacement, il peut bénéficier d'indemnités kilométriques. Ce montant est calculé sur le parcours compris entre l'ancienne et la nouvelle résidence administrative de l'agent, à l'exception des agents qui quittent ou accèdent à un logement, à l'intérieur de la même résidence administrative, pour lesquels la distance kilométrique est évaluée forfaitairement.

Cas où un logement meublé est fourni par l'employeur:
Indemnité de prise en charge des bagages: I = 303,53 + (0,68 x DP)
D = distance kilométrique
P = poids forfaitaire des bagages fixé en tonnes comme suit:

Bénéficiaire	Agent	Conjoint [1]	Enfant/ascendant [2]
Poids en tonne	0,600	0,400	0,200
de 6 et 7 CV	0,32	0,39	0,23
de 8 CV et plus	0,35	0,43	0,25

(1) Le partenaire d'un pacte civil de solidarité ou le concubin. (2) Ou par ascendant à charge.

Le montant de l'indemnité de prise en charge des personnes est fixé par rapport au taux de l'indemnisation des frais de transport de la personne.

Cas où l'agent ne dispose pas d'un logement meublé fourni par l'administration dans sa nouvelle résidence:
I = montant indemnité forfaitaire D = distance kilométrique
V = volume du mobilier transporté
- si le produit DV (distance kilométrique et volume du mobilier) est égal ou inférieur à 5000, le montant de l'indemnité est égal à: 568,94 + (0,18 x VD)
- si le produit DV est supérieur à 5000, le montant de l'indemnité est égal à: 1137,88 + (0,07 x VD).

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

Le volume du mobilier transporté est fixé forfaitairement comme suit en m³:

Bénéficiaire	Agent	Conjoint [1]	Enfant/ascendant [2]
Volume	14 m³	22 m³	3,5 m³

(1) Le partenaire d'un pacte civil de solidarité ou le concubin. (2) Du par ascendant à charge.

Lorsqu'il vit seul, l'agent, célibataire, veuf, divorcé, séparé de corps ou ayant dissous un pacte civil de solidarité qui a au moins un enfant ou ascendant à charge bénéficie du volume total prévu pour un agent marié, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage, diminué du volume fixé pour un enfant ou un ascendant. Lorsqu'il vit seul, l'agent veuf sans enfant bénéficie du volume total prévu pour un agent marié, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou vivant en concubinage diminué de la moitié du volume fixé pour le conjoint, partenaire d'un pacte civil de solidarité ou concubin. Pour les déplacements entre la France continentale et la Corse s'ajoute une indemnité complémentaire dont le taux est fixé comme suit. Dans le cas d'un déplacement entre la France continentale et une île côtière non reliée au continent l'indemnité complémentaire est égale à 50% du complément prévu pour la Corse.

Bénéficiaire	Agent	Conjoint [1]	Enfant/ascendant [2]
Montant	691,21 €	1036,05 €	197,73 €

(1) Le partenaire d'un pacte civil de solidarité ou le concubin. (2) Du par ascendant à charge.

MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE

Principe

L'indemnité de changement de résidence est à la charge de la collectivité d'accueil.

Exceptions

- Elle est à la charge de la collectivité d'origine dans le cas où l'agent est pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion, dans le cadre des articles L.542-6 et suivants du CGFP. Il en est de même en cas de recrutement du fonctionnaire, à la suite d'une suppression d'emploi, par une collectivité englobant la collectivité d'origine ou par la collectivité à qui ont été transférées certaines activités de la collectivité d'origine.
- Elle est partagée par moitié entre les deux collectivités en cas de mutation en vue de rapprocher un fonctionnaire de son conjoint fonctionnaire ou agent contractuel de la fonction publique territoriale, fonction publique de l'Etat, fonction publique hospitalière, soit dans un même département, soit dans deux départements limitrophes. Sont exclus les concubins.

VERSEMENT

Indemnités forfaitaires

Le paiement est effectué sur demande présentée par le bénéficiaire dans un délai de 12 mois à compter du changement de résidence administrative. Le défaut de demande dans le délai empêche définitivement le remboursement. L'indemnité n'est définitivement acquise, que si dans l'année qui suit la date du changement de résidence administrative, l'agent justifie que tous les membres de la famille pris en compte pour calcul de l'indemnité, l'ont effectivement rejoint dans sa nouvelle résidence familiale. A défaut, si l'agent n'a pas transféré sa résidence familiale, ou que les membres de sa famille ne l'y ont pas rejoint l'indemnité sera reversée en toute ou partie. Cette indemnité ne peut pas faire l'objet d'avances. Toutefois, dans le cas où un logement meublé n'est pas remis par l'administration, l'indemnité peut être payée au plus tôt 3 mois avant le changement de résidence administrative. Le transfert de la résidence familiale ne doit pas être réalisé plus de 9 mois avant le changement de résidence administrative.
L'exonération des cotisations de sécurité sociale est subordonnée à la production des justificatifs des dépenses réellement engagées (application de l'arrêté du 4 septembre 2025 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale).

Frais de transport des personnes

Utilisation du véhicule personnel avec octroi d'indemnités kilométriques ou indemnisation sur la base du tarif public de voyageurs le moins onéreux: le paiement est effectué au vu d'états certifiés, appuyés des justificatifs nécessaires, à la fin du déplacement. Véhicules de louage, transports en commun: le paiement est effectué sur présentation d'états certifiés et des justificatifs nécessaires.

NB: Une avance sur remboursement peut être consentie à la demande de l'agent.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

Conditions de prise en charge des frais de changement de résidence propre à l'agent : situation des fonctionnaires

Prise en charge de l'indemnité de changement de résidence majorée de 20 % et de la totalité des frais de transport de personnes	Plafonnement à 80 % de l'indemnité et des frais de transport
A. AFFECTATION ET MUTATION	
Affectation d'office suite à suppression, transfert géographique ou transformation de l'emploi occupé (sans condition d'ancienneté). • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 1° a*	Affectation sur demande de l'agent suite à suppression, transfert géographique ou transformation de l'emploi ; si l'agent remplit les conditions d'ancienneté dans sa précédente résidence administrative de 5 ou 3 ans. • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 1°*
Affectation d'office pour combler une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service (sans condition d'ancienneté). • *CGFP - art L.512-23* • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 1° b*	Affectation sur demande de l'agent suite à une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service, si l'agent remplit la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans sa précédente résidence administrative. • *CGFP - art L.512-23* • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10*
Première nomination à un emploi de fonctionnaire d'un agent contractuel qui remplit la condition d'ancienneté dans sa précédente résidence administrative de 5 ou 3 ans prévue pour la mutation. • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 11*	Mutation ou affectation demandée par l'agent qui a accompli 5 ans dans sa précédente résidence administrative. • *CGFP - art L.512-24* • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9, art 10 1°* Mutation ou affectation demandée par l'agent qui a accompli 3 ans après sa première affectation dans le cadre d'emplois ou après un changement de résidence lui-même consécutif à un avancement de grade et situations assimilées (nomination dans un autre cadre d'emplois, voir c) infra). • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 1°* Mutation et affectation demandées par un fonctionnaire pour se rapprocher dans le même département ou limitrophe, de son conjoint (et non de son concubin), fonctionnaire ou contractuel quelle que soit la fonction publique, État, territoriale, hospitalière, militaire ainsi que les magistrats (sans condition d'ancienneté). • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10*
B. SUPPRESSION D'EMPLOI ET PRISE EN CHARGE	
Prise en charge par le CNFPT ou le centre de gestion consécutive à une suppression d'emploi, une fin de détachement, de disponibilité d'office pour maladie ou pour raisons familiales ou une fin de détachement sur emploi fonctionnel (*) (sans condition d'ancienneté). • *CGFP - art L.542-6* • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 2° a)* Reclassement du fonctionnaire à la suite d'une suppression d'emploi par une collectivité englobant la collectivité d'origine ou par un établissement exerçant des compétences transférées par celle-ci (sans condition d'ancienneté). • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 2° b)*	
C. PROMOTION DE GRADE ET SITUATIONS ASSIMILÉES	
Changements consécutifs à une nomination dans un autre cadre d'emplois de même catégorie ou catégorie supérieure (sans condition d'ancienneté). • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 3° a)* Nomination après concours d'un agent de la fonction publique de l'État ou hospitalière dans un cadre d'emplois de même catégorie ou supérieure (sans condition d'ancienneté). • *CGFP - art L.325-1 - Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 3° b)* Changement consécutif à un avancement de grade (sans condition d'ancienneté). • *CGFP - art L.522-24 - Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 3°*	
D. EMPLOI FONCTIONNEL	
Nomination dans un emploi fonctionnel. • *CGFP - art L.412-6* • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 4°*	

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

Prise en charge de l'indemnité de changement de résidence majorée de 20 % et de la totalité des frais de transport de personnes	Plafonnement à 80 % de l'indemnité et des frais de transport
E. POSITIONS ADMINISTRATIVES	
Mise à disposition	
	Prononcé et cessation de la mise à disposition auprès d'une collectivité locale ou un établissement public en relevant, sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir a) ci-dessus). • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 5° 6°*
Congé de formation	
Affectation d'office de l'agent dans une résidence différente de celle où il exerçait ses fonctions avant sa mise en congé (sans condition d'ancienneté). • *Décret 2007-1845 du 26.12.2007* • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 7°*	Affectation sur demande de l'agent dans une résidence différente de celle où il exerçait antérieurement ses fonctions, sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir a) ci-dessus). • *Décret 2007-1845 du 26.12.2007* • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 12°*
Congé de maladie	
Affectation d'office ou sur demande de l'agent pour des raisons de santé dans une localité différente de celle où il exerçait ses fonctions à l'issue d'un congé de longue maladie, longue durée (et sans doute de grave maladie, bien que le texte n'évoque pas les agents à temps non complet) (sans condition d'ancienneté). • *Décret 91-298 du 20.03.91 - Décret 87-602 du 30.07.87* • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 5°*	Affectation sur demande de l'agent et pour des motifs non liés à l'état de santé dans une localité autre que celle où il exerçait ses fonctions à l'issue d'un congé de longue maladie, longue durée et sans doute de grave maladie, sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir A) ci-dessus). • *Décret 91-298 du 20.03.91 - Décret 87-602 du 30.07.87* • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 11°*
Détachement	
Affectation dans une nouvelle résidence à l'issue d'un détachement pour effectuer un stage consécutif à une nomination dans un cadre d'emplois de même catégorie ou de catégorie supérieure (sans condition d'ancienneté). • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 6°* Affectation d'office à l'issue d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un emploi permanent de l'Etat, des collectivités locales ou un établissement public administratif en relevant, y compris les établissements hospitaliers (sans condition d'ancienneté). • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 6°* Affectation à l'issue d'un détachement pour suivre un cycle de préparation à un concours (sans condition d'ancienneté). • *Décret 86-68 du 13.01.86 - Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 9 6°*	Détachement dans un emploi conduisant à pension de retraite CNRACL et réintégration consécutive, sauf les cas de détachement pour stage, période de scolarité au cycle de préparation à un concours, sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir A) ci-dessus et B -1). • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 2° 3°* Affectation sur demande et sans changement de grade à l'issue d'une période de scolarité ou d'un cycle de préparation à un concours dans une résidence différente de celle antérieure au détachement, sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir a) ci-dessus). • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 4°* Détachement et réintégration d'un fonctionnaire de l'Etat ou hospitalier dans un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale, sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir a) ci-dessus et B - 1). • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 7°*
Congé parental	
	Réintégration à l'issue d'un congé parental dans une résidence différente de la résidence antérieure au congé sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir a) ci-dessus). • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 9°*
Disponibilité	
	Réintégration à l'issue d'une période de disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans, donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire du pacte civil de solidarité (PACS) ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne ou pour suivre un conjoint astreint à déménager pour des raisons professionnelles, sous réserve de la condition d'ancienneté de 5 ou 3 ans dans la précédente résidence administrative (voir a). • *Décret 86-68 du 13.01.86, art. 24* • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 10 10°*

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

(Suite)

Prise en charge de l'indemnité de changement de résidence majorée de 20 % et de la totalité des frais de transport de personnes	Plafonnement à 80 % de l'indemnité et des frais de transport
F. AFFECTATION PROVISOIRE	
Si elle s'est prolongée au-delà de 2 ans et que l'agent entre dans l'un des cas d'ouverture ci-dessus décrits*. • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 13*	Si elle s'est prolongée au-delà de 2 ans et que l'agent entre dans l'un des cas d'ouverture ci-dessus décrits*. • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 13*

(*) NB : L'indemnité de changement de résidence n'est pas cumulable avec la prime d'installation (QE n° 38534, JOAN (Q) du 10 novembre 2009).

Conditions de prise en charge des frais de changement de résidence propre à l'agent : situation des contractuels

Prise en charge de l'indemnité de changement de résidence majorée de 20 % et de la totalité des frais de transport de personnes	Plafonnement à 80 % de l'indemnité et des frais de transport
A. AFFECTATION ET MUTATION	
Affectation d'office suite à suppression, transfert ou transformation de l'emploi. Affectation d'office pour combler une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service. Recrutement suite à suppression d'emploi par une collectivité englobant la collectivité d'origine ou par une collectivité ou un établissement bénéficiaire de transferts de compétences. • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 11 1°*	Changement d'affectation sur demande. • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 12 1°*
B. EMPLOI SUPÉRIEUR	
Nomination dans un emploi hiérarchiquement supérieur. • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 11 2°*	
C. POSITIONS ADMINISTRATIVES	
Maladie	
Réemploi dans une résidence non recherchée par l'agent, différente de la résidence antérieure à l'issue d'un congé de grave maladie. • *Décret 88-145 du 15.2.88* • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 11 3° a)*	Réemploi sur demande dans une résidence différente de celle antérieure au congé, sous réserve de remplir la condition d'ancienneté de service de 5 ou 3 ans décrite au 1 a) ci-dessus. • *Décret 88-145 du 15.2.88* • *Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 12 2° a)*
Formation	
Réemploi dans une résidence non recherchée par l'agent, différente de la résidence antérieure à l'issue d'un congé de formation. • *Décret 88-145 du 15.2.88 - Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 11 3° b)*	Réemploi sur demande dans une résidence différente de celle antérieure au congé, sous réserve de remplir la condition de service de 5 ou 3 ans décrite au 1 a) ci-dessus. • *Décret 88-145 du 15.2.88 - Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 12 2° b)*
Congés non rémunérés	
	Réemploi dans une résidence différente de celle antérieure au congé à l'issue d'un congé parental, congé non rémunéré pour élever un enfant de moins de 12 ans et congé pour suivre le conjoint ou le partenaire du PACS astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent contractuel (le congé pour aller chercher un enfant dans le cadre d'une adoption, le congé de présence parentale, le congé de solidarité familiale et le nouveau congé de proche aidant ne sont pas expressément visés), sous réserve de remplir la condition d'ancienneté de service de 5 ou 3 ans décrite au 1 a) ci-dessus. • *Décret 88-145 du 15.2.88 - Décret 2001-654 du 19.07.2001 - art 12 3°*
D. AFFECTATION PROVISOIRE	
Si elle s'est prolongée au-delà de 2 ans et que l'agent entre dans l'un des cas d'ouverture ci-dessus décrite (*).	Si elle s'est prolongée au-delà de 2 ans et que l'agent entre dans l'un des cas d'ouverture ci-dessus décrite (*).

* NB : L'indemnité de changement de résidence n'est pas cumulable avec la prime d'installation (QE n° 38534, JOAN (Q) du 10 novembre 2009).

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

61. FORFAIT MOBILITÉS DURABLES

RÉFÉRENCES

- *Articles L.3261-1 et L.3261-3-1 du Code du travail*
- *Décret n° 2020-1547 du 9 décembre 2020 (JO du 10 décembre 2020) modifié en dernier lieu par le décret n° 2024-558 du 18 juin 2024 (JO du 20 juin 2024)*
- *Arrêté du 9 mai 2020 (JO du 10 mai 2020) modifié par un arrêté du 13 décembre 2022 (JO du 14 décembre 2022)*
- *F.A.Q - « Forfait mobilités durables (FMD) », DGAFP, 14 décembre 2022*

EFFET

11 décembre 2020 sous réserve de l'adoption d'une délibération Le dispositif initial a été modifié à compter du 1er janvier 2022 (conditions d'octroi, montant et règles de cumul). Les collectivités territoriales qui avaient mis en place le forfait mobilités durables selon les modalités initiales ne sont pas tenues d'adopter une délibération modificative pour prendre en compte l'évolution du cadre réglementaire: la compétence de l'organe délibérant est circonscrite à la définition des modalités d'octroi du forfait (contrôle, pièces justificatives, période de versement, formulaire de demande, par exemple).

NATURE DE L'INDEMNITÉ

Le forfait mobilités durables est une aide destinée à encourager les modes de transport alternatifs ou durables pour les trajets domicile travail. Par son caractère facultatif (délibération), le dispositif se distingue de la prise en charge des frais d'abonnement de transports publics ou de service public de location de vélos qui s'impose aux employeurs.

BÉNÉFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires.
- Agents contractuels de droit public.
- Agents de droit privé.

CONDITIONS D'OCTROI

Délibération de l'organe délibérant instituant le dispositif au profit des agents de la collectivité et en définissant les modalités d'octroi dans les conditions fixées par le décret précité.

Le forfait mobilités durables s'applique aux déplacements:

- entre la résidence habituelle et le lieu de travail;
- à vélo (musculaire ou à assistance électrique), en covoiturage (passager ou conducteur) ou, depuis le 1er janvier 2022, avec un engin de déplacement personnel (EDP) motorisé dont l'agent est propriétaire (trottinettes électriques, mono roues, gyropodes, skateboard, hoverboard...) ou grâce à un service de mobilité partagée (location ou mise à disposition en libre-service de deux roues non thermiques, autopartage de véhicules à faibles émissions);
- pendant une durée minimale de 30 jours depuis le 1er janvier 2022 (au lieu de 100 jours auparavant) au cours d'une année civile (utilisation de l'un des quatre modes de transport éligibles, ou des quatre alternativement).

La durée minimale est modulée en fonction de la quotité de temps de travail (temps partiel).

MONTANT

Depuis le 1er janvier 2022, le montant unique (200 € pour au moins 100 déplacements) a été remplacé par un barème fixé en fonction du nombre de déplacements réalisés au cours de l'année civile précédant celle du versement du forfait au moyen de l'un des modes de transport éligibles.

Montant au 1er janvier 2022

Nombre de déplacements	Montant annuel
entre 30 et 59 jours	100 €
entre 60 et 99 jours	200 €
100 jours et plus	300 €

Ce barème s'est également substitué au dispositif de modulation du montant du forfait et du nombre minimal de déplacements à proportion de la durée de présence de l'agent dans l'année, dans les hypothèses où celui-ci a été recruté, radié des cadres, ou placé dans une position autre que l'activité en cours d'année. Ainsi, en cas de mobilité en cours d'année au sein de la fonction publique, le montant du forfait est calculé et versé par le dernier employeur en tenant compte de l'ensemble des jours de déplacements réalisés par l'agent entre son domicile et ses différents lieux de travail (FAQ de la DGAFP).

PROCÉDURE D'OCTROI

L'attribution du forfait mobilités durables intervient au terme des étapes suivantes:

- déclaration sur l'honneur certifiant l'utilisation de l'un ou des moyens de transport éligibles à déposer par l'agent auprès de son employeur au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé;
- versement au cours de l'année suivant celle du dépôt de la déclaration.

CONTRÔLES

L'employeur est habilité à contrôler le bien-fondé du contenu de la déclaration sur l'honneur.

Selon le mode de transport utilisé, le contrôle présente un caractère facultatif (vélo et EDP motorisé) ou obligatoire (covoiturage et service de mobilité partagée). Dans les deux cas, les modalités du contrôle sont laissées à la discrétion de l'employeur.

NB: Dans sa FAQ, la DGAFP indique que l'attestation sur l'honneur de l'agent prévue par la réglementation suffit à justifier de l'utilisation du vélo ou d'un EDP motorisé. Toutefois, l'employeur peut demander à l'agent la production de tout justificatif utile (facture d'achat, d'assurance ou d'entretien).

A propos du covoiturage, sont cités les justificatifs suivants:

- *un relevé de facture (si passager) ou de paiement (si conducteur) à une plateforme de covoiturage;*
- *une attestation sur l'honneur du covoitureur en cas de covoiturage réalisé en dehors d'une plateforme professionnelle;*
- *une attestation issue du registre de preuve de covoiturage (https://covoiturage.beta.gouv.fr) prouvant la réalisation effective des trajets.*

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM

En cas de location ou de mise à disposition d'un cyclomoteur, d'une motocyclette, d'un cycle ou cycle à pédalage assisté, ou d'un engin de déplacement, le justificatif à produire peut consister en un relevé de facture, de paiement, ou une attestation d'abonnement à un service de location ou de mise à disposition d'engins de déplacement.

CUMUL

Depuis le 1er janvier 2022, cumul possible du forfait mobilités durables avec la prise en charge des titres d'abonnements de transport public ou à un service public de location de vélos. Toutefois, un même titre d'abonnement ne peut donner lieu à une prise en charge simultanée au titre du forfait mobilités durables et du remboursement des titres d'abonnements de transport public ou à un service public de location de vélos.

Depuis le 1er janvier 2024, cumul possible du forfait mobilités durables avec un transport collectif gratuit entre le domicile et le lieu de travail.

Non cumulable avec:

- logement de fonction sur le lieu de travail;
- véhicule de fonction;
- transport gratuit par leur employeur;
- allocation spéciale de transport susceptible d'être versée par l'employeur aux personnes en situation de handicap en région parisienne.

COTISATIONS, IMPOSITIONS

Le forfait mobilités durables est totalement exonéré d'impôts et de charges sociales (art. 81 19° ter b) du code général des impôts et art. L136-1-1 III 4° e) du code de la sécurité sociale) sous la réserve ci-après.

L'avantage global résultant du cumul du forfait mobilités durables et de la prise en charge des titres d'abonnements de transport public ou à un service public de location de vélos est exonéré d'impôts et de charges sociales dans la limite d'un plafond relevé de 800 € à 900 € à compter de l'imposition des revenus de l'année 2025 (art. 7 de loi n°2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024).

■ ■ ■

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM



À l'origine de toute solution, il y a toujours des femmes et des hommes

40 missions sur mesure pour votre collectivité

www.cigversailles.fr

CIG GRANDE COURONNE

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM









GMF mène plus de 2 000 actions de prévention du risque routier chaque année.

Découvrez nos actions sur gmf.fr

GMF Assurément Humain

GMF ASSURANCES - Société anonyme au capital de 181 385 440 euros entièrement versé - Entreprise régie par le Code des assurances - R.C.S. Nanterre 398 972 901 APE 6512 Z - Siège social : 148 rue Anatole France – 92300 Levallois-Perret.

Délivré à 9999999 le 9/30/2026, 2:26:23 PM