



## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE SAINT-LAURENT-BLANGY

Conseil d'Administration du vendredi 4 juillet 2025.

### Délibération N° 04/07/2025 - 03

L'An deux mille vingt-cinq, le quatre juillet à 17 heures 30, les membres du Centre Communal d'Action Sociale se sont réunis en la Mairie de Saint-Laurent-Blangy, sous la Présidence de Monsieur SOUILLARD, en suite de convocation en date du trente juin deux mille vingt-cinq.

Présents : 7

Excusés : 2

Pouvoir : 1

Absents :

Étaient présents : Mesdames MACCARINELLI, NEUTS, NOWAK, Messieurs SOUILLARD, LABUR, BEHARELLE, LEFEBVRE ;

Étaient excusés : Madame FACHAUX-CAVROS, procuration donnée à Monsieur LABUR, Monsieur DESFACHELLE.

### **OBJET : MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

« Vu le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L. 714-13 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté ministériel pris pour l'application au corps d'emploi :

**- Filière administrative :**

- Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps **d'adjoints administratifs** des administrations de l'Etat.

**- Filière technique :**

- Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des **techniciens** supérieurs du développement durable.

- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps **d'adjoints techniques** des administrations de l'Etat.
- Pour le cadre d'emplois des **agents de maîtrise** = même arrêté de référence que pour les adjoints techniques du 28 avril 2015.
- **Filière animation :**
  - Pour le cadre d'emplois des adjoints d'animation = même arrêté de référence pour les adjoints d'administratif du 20 mai 2014.
- **Filière médico-sociale :**
  - Pour le cadre d'emplois **des agents sociaux** = même arrêté de référence pour les adjoints d'administratif du 20 mai 2014.
  - Arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des **médecins** inspecteurs de santé publique
  - Arrêté du 8 mars 2022 portant application au corps des **psychologues** du ministère de la justice
  - Pour les **cadres de santé** = Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat
  - Pour les **infirmiers en soins généraux** = Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat
  - Pour les **techniciens paramédicaux** = Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie
  - Pour les **auxiliaires de soins** = Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat
  - Pour les **aides-soignants** = Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B

Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST) en date du **24 juin 2025** relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant que le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;**
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.**

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Président du CCAS propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

## **ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES**

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

## ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'IFSE

### • LE PRINCIPE

L'IFSE a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

### • LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**
  - Responsabilité d'encadrement ;
  - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
  - Responsabilité de coordination ;
  - Responsabilité de projet ou d'opération ;
  - Responsabilité de formation d'autrui ;
  - Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur, etc...) ;
  - Influence du poste sur les résultats, etc.
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :**
  - Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
  - Complexité des missions (exécutions, interprétations, arbitrages et décisions) ;
  - Niveau de qualification requis ;
  - Temps d'adaptation ;
  - Difficulté (exécution simple ou interprétation) ;
  - Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
  - Initiative ;
  - Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
  - Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;
  - Influence et motivation d'autrui (niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure) etc...
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
  - Vigilance ;
  - Risques d'accident ;
  - Risques d'agression verbale et/ou physique

- Risques de maladie ;
- Responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
- Valeur des dommages ;
- Responsabilité financière ;
- Responsabilité juridique ;
- Effort physique ;
- Tension mentale, nerveuse ;
- Confidentialité ;
- Travail isolé (exemple : gardien de salle) ;
- Travail posté (exemple : agent d'accueil) ;
- Relations internes ;
- Relations externes ;
- Itinérance, déplacement (fréquent, ponctuel, rare, sans déplacement) ;
- Facteurs de perturbation ;
- Valorisation contextuelle sur une période ponctuelle etc....

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Les groupes de fonctions 1 sont réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

- **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE**

**L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.**

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion du savoir à autrui, force de proposition, etc....) ;
- Formation suivie ;
- Connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les familles, relations avec les collègues de travail et la hiérarchie, etc....) ;
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- Conditions d'acquisition de l'expérience ;
- Différences entre compétences acquises et requises ;
- Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel ;
- Conduite de plusieurs projets ;
- Tutorat etc....

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion ;
- Au moins tous les 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

- **PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE**

**L'IFSE est versée selon un rythme mensuel**

### **ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA**

- **LE PRINCIPE**

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

**La masse salariale actuelle ne permet pas la mise en place du CIA**

- **LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU CIA**

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

- **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA**

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent **un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel** figurant en annexe 2 de la présente délibération.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- Réalisation des objectifs ;
- Respect des délais d'exécution ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ;

- Disponibilité et adaptabilité, etc....

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

- **PÉRIODICITÉ ET MODALITE DE VERSEMENT DU CIA**

Le CIA est versé selon un rythme annuel

#### **ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES PLAFONDS**

Les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération.

En toute hypothèse, la somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

#### **ARTICLE 5 - MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP**

MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE		MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA
Maladie ordinaire	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	<p>Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent.</p> <p>Le CIA sera modulé en fonction des critères exposés dans l'article 3 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus).</p> <p>Le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année de référence pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et leur manière de servir.</p> <p>Si l'IFSE a vocation à suivre le traitement, ce n'est pas automatiquement le cas pour le CIA.</p> <p>Il appartient à l'évaluateur de l'agent (N+1) d'établir, lors de l'entretien professionnel annuel, si le congé a eu un impact sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.</p>
Maternité, adoption, paternité	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congé Grave maladie	Suspendue	
Congé Longue maladie	Suspendue	
Congé Longue Durée	Suspendue	
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	

Congés annuels	Maintenue	
----------------	-----------	--

## ARTICLE 6 - CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Ainsi, il ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.) ;
- La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- La prime de fonction informatique ;
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- Indemnité de sujétions spéciales ;
- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues ;
- Prime d'encadrement ;
- Prime des auxiliaires exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ;
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins ;
- Prime spécifique.

## ARTICLE 7 – CLAUSE DE REVALORISATION

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

## ARTICLE 8 - DISPOSITIONS FINALES

Après en avoir délibéré, et à la majorité de ses membres présents ou représentés, le Conseil d'administration de l'EHPAD de ST LAURENT BLANGY décide d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du **1<sup>er</sup> septembre 2025**.

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de l'établissement.

En conséquence les délibérations suivantes sont abrogées :

- Indemnité administration et technique
- Prime de sujétion
- Prime forfaitaire AS
- Prime de service
- Prime de service et rendement
- Indemnité spécifique de service
- Prime spécifique paramédical
- Prime d'encadrement
- Indemnité de sujétion spéciale
- Indemnité d'exercice de mission des préfectures
- Indemnité spéciale médecin
- Indemnité technicité médecin.

#### **RESULTAT DU VOTE :**

Nombre de membres en exercice :	9
Nombre de membres présents :	7
Nombre de vote par procuration :	1
Suffrages exprimés :	8
Majorité absolue :	5
Votes favorables :	8
Votes défavorables :	
Abstentions :	

Fait et délibéré en séance du 4 juillet 2025.

Le Président du C.C.A.S.,

Nicolas DESFACHELLE.

Le Président certifie sous sa responsabilité  
le caractère exécutoire de cet acte



#### **Voies de délais de recours**

« La présente décision est susceptible de faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Lille dans les deux mois à compter de sa publication. Elle est également susceptible de faire l'objet d'un recours gracieux dans le même délai. Un recours contentieux peut ensuite être formé auprès du Tribunal administratif de Lille dans le délai de deux mois suivant le rejet explicite ou implicite du recours gracieux »

## ANNEXE 1 - IFSE

**RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS**  
**MONTANTS MAXIMUMS POSSIBLES**

Dans le tableau ci-dessous, ne faire apparaître que les cadres d'emplois existants dans la collectivité.

Groupes de fonctions	Fonctions / emploi dans la collectivité (exemples donnés à titre indicatif, à adapter, compléter, modifier)	Montants maxima annuels d'IFSE	
			Non logés
<b>Médecin</b>			
Groupe 1	Direction de services	43 180 €	43 180 €
Groupe 2	Adjoint à la direction de services avec missions de contrôle, d'études ou fonctions comportant des responsabilités particulières.	38 250 €	38 250 €
Groupe 3	Adjoint à la direction ou membre de service	29 495 €	29 495 €
<b>Infirmiers territoriaux en soin généraux</b>			
Groupe 1	Directeur d'un EHPAD, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...	19 480 €	19 480 €
Groupe 2	Autres fonctions, ...	15 300 €	15 300 €
<b>Cadres territoriaux de santé : Infirmiers et Techniciens paramédicaux, cadres territoriaux de santé et psychologues territoriaux</b>			
Groupe 1	Infirmiers ou techniciens paramédicaux responsable de service avec fonctions d'encadrement ou responsabilités particulières	25 500 €	25 500 €
Groupe 2	Infirmiers ou techniciens paramédicaux avec fonctions d'encadrement ou responsabilités particulières	20 400 €	20 400 €
<b>Ergothérapeutes, Masseur-Kinésithérapeutes, psychomotriciens territoriaux</b>			
Groupe 1	Responsable de service avec fonctions d'encadrement ou responsabilités particulières	19 480 €	19 480 €

Groupes de fonctions	Fonctions / emploi dans la collectivité (exemples donnés à titre indicatif, à adapter, compléter, modifier)	Montants maxima annuels d'IFSE	
			Non logés
Groupe 2	Avec fonctions d'encadrement ou responsabilités particulières	15 300 €	15 300 €
<b>Animateurs</b>			
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, ...	8 030 €	17 480 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonctions de coordination ou de pilotage,	7 220 €	16 015 €
Groupe 3	Encadrement de proximité ou d'usagers, ...	6 670 €	14 650 €
<b>Techniciens</b>			
Groupe 1	Direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, gestion des matériels, participation à l'élaboration de projets de travaux neufs ou d'entretien	13 760 €	19 660 €
Groupe 2	Adjoint à la direction de travaux	13 005 €	18 580 €
Groupe 3	Conduite de chantier, contrôle des travaux confiés aux entreprises...	12 250 €	17 500 €
<b>Aides-soignants, Infirmiers (B) et Techniciens paramédicaux (en voie d'extinction)</b>			
Groupe 1		5 150 €	9 000 €
Groupe 2		4 860 €	8 010 €
<b>Adjoins administratifs</b>			
Groupe 1	Secrétaire de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications...	7 090 €	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...	6 750 €	10 800 €

<i>Groupes de fonctions</i>	<i>Fonctions / emploi dans la collectivité (exemples donnés à titre indicatif, à adapter, compléter, modifier)</i>	<i>Montants maxima annuels d'IFSE</i>	
			<b>Non logés</b>
<b>Agents sociaux</b>			
Groupe 1	Travailleur familial, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...	7 090 €	11 340 €
Groupe 2	Exécution, ...	6 750 €	10 800 €
<b>Adjoints d'animation</b>			
Groupe 1	Encadrement de proximité ou d'usagers, sujétions, qualifications, ...	7 090 €	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	6 750 €	10 800 €
<b>Agents de maîtrise</b>			
Groupe 1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois de la filière technique, sujétions, qualifications, ...	7 090 €	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution...	6 750 €	10 800 €
<b>Adjoints techniques</b>			
Groupe 1	Agent polyvalent en milieu rural avec autonomie, égoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité, sujétions, qualifications, ...	7 090 €	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	6 750 €	10 800 €
<b>Auxiliaires de soins</b>			
Groupe 1	Coordonnateur	7 090 €	11 340 €
Groupe 2	Agent exerçant des missions d'auxiliaire de puériculture, d'aide-soignant, d'aide médico-psychologique ou d'assistant dentaire.	6 750 €	10 800 €

**ANNEXE 2 - CIA**

**RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS  
 MONTANTS MAXIMUMS POSSIBLES**

Dans le tableau ci-dessous, ne faire apparaître que les cadres d'emplois existants dans la collectivité.

Compte tenu de la répartition des groupes de fonctions relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du CIA sont les suivants :

<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Montants annuels maxima du CIA</b>
<b>Médecins</b>	
Groupe 1	7 620 €
Groupe 2	6 750 €
Groupe 3	5 205 €
<b>Infirmiers territoriaux en soin généraux</b>	
Groupe 1	3 440 €
Groupe 2	2 700 €
<b>Cadres territoriaux de santé : Infirmiers et Techniciens paramédicaux, cadres territoriaux de santé et psychologues territoriaux</b>	
Groupe 1	4 500 €
Groupe 2	3 600 €
<b>Techniciens</b>	
Groupe 1	2 680 €
Groupe 2	2 535 €
Groupe 3	2 385 €
<b>Aides-soignants, Infirmiers (B) et Techniciens paramédicaux (en voie d'extinction)</b>	
Groupe 1	1 230 €
Groupe 2	1 090 €
<b>Animateurs</b>	
Groupe 1	2 380 €
Groupe 2	2 185 €
Groupe 3	1 995 €
<b>Adjoints administratifs / Agents sociaux / Adjoints d'animation / Adjoints techniques / Agents de maîtrise / Auxiliaires de soins</b>	
Groupe 1	1 260 €
Groupe 2	1 200 €
<b>Ergothérapeutes / Masseur kinésithérapeutes / Psychomotriciens</b>	
Groupe 1	3440 €
Groupe 2	2700 €