

## LA REMUNERATION DES AGENTS PUBLICS

### Textes de référence :

- Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions relatives à la fonction publique territoriale
- Loi n°91-73 du 18 janvier 1991 portant dispositions relatives à la santé publique et aux assurances sociales
- Décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation
- Décret n°91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation
- Décrets n°2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale.
- Décret n°2006-780 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale exerçant dans des zones à caractère sensible

Les articles 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 et 87 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 disposent que les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération. Cette rémunération est constituée d'éléments obligatoires et d'éléments facultatifs.

Par ailleurs, les fonctionnaires peuvent aussi percevoir d'autres avantages à distinguer de la rémunération. En effet, les agents publics, sous certaines conditions peuvent se voir rembourser des frais de déplacement ou de changement de résidence. En outre, ils peuvent aussi être bénéficiaires de prestations sociales qui ne font pas partie de la rémunération.

Le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 applicables à tous les fonctionnaires précise les modalités de liquidation de la rémunération et de calcul du traitement des fonctionnaires.

### I Définition et composition de la rémunération

#### A Composition de la rémunération

La rémunération du fonctionnaire comprend :

- le traitement,
- l'indemnité de résidence,
- le supplément familial de traitement (SFT),
- les indemnités fixées par la loi ou les décrets,

La rémunération est constituée d'éléments obligatoires fixes, et d'éléments facultatifs variables.

### **1) les éléments obligatoires**

Les éléments obligatoires de la rémunération sont :

- le traitement,
- l'indemnité de résidence,
- le SFT

auxquels s'ajoute :

- la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Ces éléments sont notamment déterminés par le statut de l'agent, sa situation familiale, ou son ancienneté.

### **2) Les éléments facultatifs**

La rémunération comprend aussi des éléments facultatifs. En effet, les agents publics peuvent percevoir des primes, un régime indemnitaire qui ne s'impose pas aux collectivités.

En outre, les fonctionnaires peuvent bénéficier d'avantages en nature (véhicule, logement de fonction...) ainsi que des avantages collectivement acquis (article 111 de la loi du 26 janvier 1984) comme, par exemple, la prime de fin d'année.

## **B Définition des éléments obligatoires**

Le traitement indiciaire est l'élément obligatoire principal de la rémunération.

### **1) Le traitement indiciaire**

Le traitement indiciaire est la base de la rémunération des agents. Il est déterminé en fonction du cadre d'emploi, du grade et de l'échelon de l'agent.

### **2) L'indemnité de résidence**

Instituée par le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985, l'indemnité de résidence est un élément obligatoire de la rémunération allouée aux agents afin de compenser les différences du coût de la vie entre les différentes villes où un fonctionnaire peut exercer. Cette indemnité est attribuée en fonction du lieu d'affectation de l'agent. Peuvent en bénéficier les fonctionnaires ainsi que les agents non titulaires de droit public.

Les communes sont classées en trois zones :

**Zone 1** : la plupart des villes de l'Île de France, des communes des Bouches du Rhône, du Var, de Loire Atlantique, de la Corse.

**Zone 2** : des grosses agglomérations.

**Zone 3** : autres communes

L'indemnité de résidence est égale à un pourcentage du traitement brut en fonction des différentes zones. Elle ne peut pas être inférieure à l'indice majoré 313.

**Pour la zone 1** : le pourcentage est égal à **3 %**,  
**Pour la zone 2** : le pourcentage est égal à **1 %**,  
**Pour la zone 3** : le pourcentage est égal à **0 %**.

Le dernier classement des communes a été établi par une circulaire de 2001.

### **3) Le supplément familial de traitement (SFT)**

Le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 indique que les fonctionnaires ont droit au versement du SFT au titre des enfants dont ils assument la charge effective. La notion d'enfant à charge retenue est celle prévue par le code de la Sécurité sociale.

Le SFT peut être versé aux fonctionnaires mais aussi à tous les agents publics qui ont au moins un enfant à charge. En revanche, les vacataires ne peuvent pas percevoir le SFT.

Lorsque les deux membres du couple sont fonctionnaires, ils désignent d'un commun accord le bénéficiaire du SFT.

Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants. La partie variable ne peut être inférieure à celle afférente à l'indice majoré 449, ni supérieure à celle afférente à l'indice majoré 717.

### **4) La nouvelle bonification indiciaire (NBI)**

Instituée par la loi n°91-73 du 18 janvier 1991, la NBI est régie aujourd'hui par les décrets n°2006-779 et 2006-780 du 3 juillet 2006. Elle constitue un élément essentiel de la rémunération et est attribuée aux emplois empreints d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle permet l'attribution de points d'indice qui se rajoutent au traitement indiciaire. Prise en compte pour la retraite, elle est versée aux agents fonctionnaires titulaires et stagiaires. En revanche, les agents contractuels ne peuvent pas en bénéficier sauf ceux recrutés dans le cadre de l'article 38 en qualité de travailleurs handicapés de la loi du 26 janvier 1984.

Le versement de la NBI est un droit dès lors que le fonctionnaire remplit les conditions et exerce les missions requises. En effet, la NBI doit obligatoirement être versée à un agent qui en remplit les conditions. En revanche, lorsque l'agent n'exerce plus les missions requises lui permettant l'octroi de la NBI, la NBI ne peut plus lui être versée.

Désormais, depuis les décrets n°2006-779 et 2006-780 qui définissent les fonctions permettant le bénéfice de la NBI, l'octroi de la NBI est lié à l'exercice des missions et non à l'appartenance à un grade ou à un cadre d'emplois. Cependant, un arrêt du **CE 281913 du 26.05.2008 / Commune de Porto-Vecchio est venu tempérer ce principe en précisant que les tâches confiées à l'agent doivent faire partie** de celles que son statut particulier lui donne vocation à exercer.

Le décret n°2006-780 du 3 juillet 2006 permet l'octroi de la NBI à certains fonctionnaires exerçant dans des zones à caractère sensible.

La NBI est proratisée en cas de travail temps partiel ou à temps non complet. Durant un congé de maladie ordinaire, l'agent continue de percevoir la NBI. Lorsqu'il est en congé de longue maladie, le fonctionnaire perçoit la NBI tant qu'il n'est pas remplacé. En revanche, le congé de longue durée ne permet pas l'octroi de la NBI.

## II Modalités de calcul du traitement indiciaire

Le traitement indiciaire constitue l'élément principal de la rémunération du fonctionnaire. Les modalités de calcul et de liquidation du traitement sont fixées par le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985. Le versement du traitement est mensuel.

### A Notion d'indices

Le traitement indiciaire du fonctionnaire est fixé en fonction de son cadre d'emplois, de son grade et de son échelon. A chaque échelon correspond un indice brut qui détermine la position de l'agent sur une échelle. A chaque indice brut correspond un indice majoré qui permet le calcul de la rémunération.

L'indice brut (IB) est l'indice de carrière, il est déterminé en fonction de l'échelon de l'agent. L'indice majoré (IM) est l'indice de la rémunération. Les correspondances entre IB et IM sont fixées par décret. Plusieurs indices bruts peuvent avoir le même indice majoré de correspondance.

### B Calcul du traitement brut mensuel

Le traitement brut mensuel est calculé ainsi :

$$\text{TBM} = (\text{IM} \times \text{valeur annuelle du traitement de l'IM 100}) / 1200$$

Au 1<sup>er</sup> juillet 2010, la valeur annuelle de l'IM 100 est de 5556,35 €

Au 1<sup>er</sup> juillet 2016, la valeur annuelle de l'IM 100 est de 5589,69 €

Au 1<sup>er</sup> février 2017, la valeur annuelle de l'IM 100 est de 5623,23 €

La valeur mensuelle du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2010 est de 4,630 €

La valeur mensuelle du point d'indice au 1<sup>er</sup> juillet 2016 est de 4,658 €

La valeur mensuelle du point d'indice au 1<sup>er</sup> février 2017 est de 4,686 €

Le décret n°2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation revalorise le point d'indice. En effet, la valeur du point d'indice est donc augmentée de 0,6 % au 01/07/2016 avec une valeur annuelle du traitement afférent à l'indice 100 majoré portée à 5 589,69 €.

Au 01/02/2017, le point d'indice est également augmenté de 0,6 % avec une valeur annuelle de traitement afférent à l'indice 100 portée à 5 623,23 €.

Le traitement brut mensuel minimum correspondant à l'indice majoré (IM) 309 est porté de 1 430,76 € à 1 439,34 € au 01/07/2016 et à 1 447,98 € au 01/02/2017.

Dans certains emplois fonctionnels, les fonctionnaires perçoivent des traitements dits hors échelle. Dans ce cas, le montant du traitement n'est pas déterminé en fonction des indices mais en fonction du groupe (de A à G) auquel appartient le fonctionnaire et du chevron de classement (de I à III).

### C Traitement brut minimum, SMIC et indemnité différentielle

Le traitement brut minimum d'un fonctionnaire ne pouvait pas être inférieur à un montant de 1 430, 76 € qui correspondait à l'indice majoré 309 au 1<sup>er</sup> juillet 2010, à un montant de 1 434,34 € au 1<sup>er</sup> juillet 2016 et à un montant de 1 447, 98 € au 1<sup>er</sup> février 2017. Les fonctionnaires et agents publics doivent percevoir un traitement au moins égal à la valeur du SMIC.

Si cette condition n'est pas respectée, le décret n°91-769 du 2 août 1991 instaure une indemnité différentielle. Cette indemnité est égale à la différence entre le montant brut mensuel du SMIC calculé pour 151,67 heures mensuelles et le montant brut mensuel du traitement indiciaire augmenté le cas échéant de la valeur des avantages en nature.

L'article 3 du décret du 2 août prévoit que l'indemnité différentielle est réduite au prorata de la durée de service pour les agents à temps non complet et dans les mêmes proportions que le traitement pour les agents à temps partiel et dans les différents cas d'absence.

### **III Les grands principes encadrant la rémunération des fonctionnaires**

La rémunération des fonctionnaires obéit à certains grands principes tels que :

- le principe d'équivalence entre les fonctions publiques,
- le caractère statutaire de la rémunération
- le principe de parité,
- le principe du droit à rémunération après service fait.

#### **A Principe d'équivalence entre les fonctions publiques**

Les éléments obligatoires de la rémunération s'appliquent tels que définis à l'article 20 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 à tous les fonctionnaires, **toute fonction publique confondue**. Le régime indemnitaire prévu par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 est fixé par l'assemblée délibérante des collectivités territoriales dans le respect du principe de parité.

#### **B Caractère statutaire de la rémunération**

La rémunération des agents publics est conditionnée par le statut du fonctionnaire. En effet, la rémunération peut varier en fonction de différents facteurs comme par exemple :

- la position statutaire de l'agent (exemple : absence de rémunération dans le cas du congé parental ou de la disponibilité),
- les congés de maladie (demi-traitement après trois mois de plein traitement dans le cas du congé de maladie ordinaire),
- le temps de travail. La paie est proratisée en fonction de la quotité réalisée dans le cas d'un emploi sur un poste à temps non complet. De même, l'agent à temps partiel voit sa rémunération proratisée avec parfois des règles dérogatoires comme pour le temps partiel à 80 % (fraction égale au  $\frac{6}{7}$ <sup>èmes</sup> du traitement et des indemnités) ou à 90 % (fraction égale au  $\frac{32}{35}$ <sup>èmes</sup> du traitement et des indemnités),
- la situation familiale de l'agent. Le supplément familial de traitement varie notamment en fonction du nombre d'enfants dont l'agent a la garde effective,
- la zone de résidence qui influe sur l'indemnité de résidence.

#### **C Principe de parité**

Le régime indemnitaire n'est pas un élément obligatoire de la rémunération. Les collectivités ne sont pas tenues de l'instituer. En revanche, lorsqu'elles décident de le verser à leurs agents, les collectivités doivent respecter le principe de parité. En vertu de ce principe, les collectivités territoriales doivent respecter les plafonds indemnitaires dont bénéficient les agents de l'Etat exerçant dans des corps comparables. L'article 88 de la loi n°84-53 du 26/01/1984 rappelle que les assemblées délibérantes fixent le régime indemnitaire dans la limite des taux dont peuvent bénéficier les services de l'Etat. Cette limite a été déterminée en fonction des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale et des corps équivalents de la fonction publique d'Etat sauf pour certains fonctionnaires territoriaux

pour lesquels un régime indemnitaire spécifique a été institué en l'absence de corps équivalent. Ce principe de parité souffre de quelques limites.

### **Exceptions au principe de parité**

Certains fonctionnaires territoriaux, en l'absence de corps équivalents dans la fonction publique d'Etat, bénéficient d'un régime spécifique par exception au principe de parité. Les fonctionnaires concernés sont les agents de la filière **police municipale** et les **sapeurs-pompiers professionnels**.

En outre, l'article 111 de la loi du 26/01/1984 permet le maintien des avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération à condition d'avoir été créés par délibération par la collectivité avant l'entrée en vigueur de la loi du 26/01/1984, en dehors du principe de parité.

De même, la prime d'intéressement à la performance collective des services n'est pas incluse dans le régime indemnitaire et échappe au principe de parité. Cette prime est versée à l'ensemble des agents dans les services ayant atteint pour une période de douze mois consécutifs les objectifs fixés au service.

### **D Principe du droit à rémunération après service fait**

L'article 20 de la loi n°83-634 du 13/07/1983 conditionne le versement de la rémunération à l'exécution du service fait. Ce principe s'applique à tous les fonctionnaires, donc aussi aux fonctionnaires territoriaux (article 87 de la loi du 26/01/1984) et aux agents contractuels (article 136 de la loi du 26/01/1984). Dès lors qu'il a exécuté son service, l'agent public ne peut pas renoncer à son traitement.

#### ***1) La notion de service non fait***

L'article 4 de la loi de finances n°61-825 du 29/07/1961 prévoit qu'il y a absence de service fait :

- lorsque l'agent s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service,
- lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente dans le cadre des lois et règlements.

Pendant, cet article ne s'applique ni aux fonctionnaires territoriaux ni aux fonctionnaires hospitaliers. Pour un fonctionnaire territorial, la notion de service non fait est différente. En effet, un fonctionnaire territorial, qui, bien qu'effectuant ses heures de service, n'accomplit pas certaines de ses missions, n'est pas considéré comme en absence de service fait. Il pourra se voir infliger une sanction disciplinaire mais pas une retenue sur traitement. Le critère qualitatif n'est pas pris en compte dans la détermination de la notion de service non fait.

#### ***2) Conséquences du service non fait***

L'agent qui n'accomplit pas son service n'a pas droit à rémunération. Aussi en cas d'absence de service fait, une retenue sur salaire peut être opérée. Aucune procédure particulière ne doit être respectée. Il n'est pas nécessaire d'informer préalablement l'agent, de procéder à une mise en demeure. La retenue ne doit pas être motivée ; elle est directement opérée sur le traitement indiciaire, sur l'indemnité de résidence, sur les différentes primes. En revanche, elle n'a pas d'effet sur le SFT.

En application du principe de retenue pour absence de service fait, l'agent qui participe à une grève se voit appliquer une retenue sur salaire. Pour les fonctionnaires territoriaux, cette retenue est proportionnelle à l'absence de service fait. En effet, dans la fonction publique territoriale, en matière de

retenue sur traitement, le principe du *trentième indivisible*<sup>1</sup> n'est pas applicable. Par conséquent, la retenue sur traitement est strictement proportionnelle à la durée du service non fait.

### **3) Les cas de service non fait admis par le statut**

Certaines situations statutaires permettent de déroger à la retenue sur salaire en cas de service non fait. En effet, les fonctionnaires ont droit à leur traitement durant les congés annuels et durant tout autre congé rémunéré (congés de maladie), de même lorsqu'ils bénéficient d'autorisation exceptionnelle d'absence ou de décharges d'activité de service.

L'article 30 de la loi du 13/07/1983 prévoit qu'un fonctionnaire doit être suspendu pendant quatre mois en cas de faute grave, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun. Dans le cadre de la **suspension**, l'agent est dispensé d'accomplir ses fonctions mais il perçoit son traitement et le SFT.

De même lorsqu'il exerce son **droit de retrait**, le fonctionnaire ne se voit pas appliquer de retenue sur traitement. En effet, l'article 5-1 du décret n°85-603 du 10/06/1985 permet à un agent de se retirer de sa situation de travail en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé sans qu'une retenue sur salaire ne soit opérée.

Par ailleurs, un fonctionnaire mis en surnombre continue à percevoir son traitement indiciaire durant l'année du surnombre. En cas de suppression d'emploi notamment, l'article 97 de la loi du 26/01/1984 prévoit que si aucun emploi ne peut être proposé au fonctionnaire, la collectivité doit le maintenir en surnombre pendant un an afin de favoriser un éventuel reclassement au sein de la collectivité. Le fonctionnaire en surnombre continue à percevoir les éléments obligatoires de la rémunération pendant un an versés par la collectivité.

### **E Modalités de liquidation de la rémunération**

La liquidation de la rémunération est effectuée mensuellement et à terme échu. Chaque mois compte pour 30 jours quel que soit le nombre de jours dont le mois est composé. Chaque trentième est indivisible. Ce principe du trentième indivisible comporte des exceptions en cas de retenue sur traitement pour absence de service fait (voir ci-dessus).

En cas de décès de l'agent, la rémunération est arrêtée au jour de l'arrêt de son activité. En revanche, la pension de retraite est versée à compter du premier jour du mois suivant la cessation d'activité.

## **IV La rémunération des contractuels**

L'article 136 de la loi du 26/01/1984 rend applicable aux agents contractuels, l'article 20 de la loi du 13/07/1983 énumérant les éléments de rémunération des fonctionnaires territoriaux. Le décret n°88-145 du 15/02/1988 ne précise pas la composition de la rémunération des agents contractuels. En conséquence, en vertu de l'article 20 de la loi du 13/07/1983, les agents contractuels ont droit :

- au traitement indiciaire,
- à l'indemnité de résidence,
- au SFT,
- au régime indemnitaire si une délibération le prévoit.

En revanche, les agents contractuels ne peuvent pas percevoir la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

---

<sup>1</sup> Voir § Modalités de liquidation de la rémunération

Le décret n°88-145 du 15/02/1988 modifié rappelle désormais en son article 3 que le contrat des agents contractuels doit préciser les conditions de rémunération. L'autorité territoriale fixe le montant de la rémunération en prenant en compte certains éléments tels que les fonctions occupées, la qualification requise pour l'exercice des fonctions, l'expérience.

La rémunération des agents contractuels ne peut être déterminée en fonction du SMIC. En principe, les agents contractuels sont rémunérés sur la base d'un traitement indiciaire, si tel est le cas, ils peuvent bénéficier de la revalorisation en cas de l'augmentation de la valeur du point d'indice.

Les agents contractuels ne bénéficient pas d'un déroulement de carrière, en conséquence, ils n'ont pas droit aux avancements d'échelon et de grade garantissant une augmentation de la rémunération. Néanmoins, la loi n°2009-209 du 19/02/2007 a permis une évolution de la rémunération des agents contractuels en contrat à durée indéterminée. En effet, la rémunération des agents en CDI doit faire l'objet d'un réexamen au moins tous les trois ans au vu des résultats de l'évaluation professionnelles. Le décret du 29/12/2015 prévoit une réévaluation de la rémunération des agents en CDI tous les trois ans et non plus seulement un réexamen.