

La nouvelle rémunération des agents territoriaux en 10 questions

Le droit à rémunération des fonctionnaires et agents publics est soumis au respect du service fait. Élément essentiel de cette rémunération, le traitement indiciaire ne peut pas être modulé en fonction du mérite des agents contrairement aux primes et indemnités, mais à certaines conditions.

1

QUELS SONT LES ÉLÉMENTS COMPOSANT LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS PUBLICS ?

Parmi les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires par la loi figure le droit à rémunération, mais après service fait, selon les articles L115-1 et L712-1 du code général de la fonction publique (CGFP ; lire la question n°6).

La rémunération comprend plusieurs éléments :

- le traitement indiciaire ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le fonctionnaire peut également percevoir la nouvelle bonification indiciaire (NBI), versée s'il occupe certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière.

2

QU'EST-CE QUE LE TRAITEMENT INDICIAIRE ?

Le traitement indiciaire est l'élément essentiel de la rémunération. Pour les fonctionnaires territoriaux, ses modalités de calcul sont les mêmes que celles prévues pour les agents de l'Etat. Il est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi dans lequel il a été nommé. Les échelles indiciaires sont déterminées, en principe, par les statuts particuliers qui régissent les cadres d'emplois ou emplois. Toutefois, il existe un échelonnement indiciaire commun aux principaux cadres d'emplois de catégorie B (décret n° 2010-330 du 22 mars 2010). Il en va de même pour les personnels de la catégorie C dont la rémunération est déterminée, pour l'essentiel, par trois échelles indiciaires communes (décret n°2016-604 du 12 mai 2016).

3

COMMENT LE TRAITEMENT INDICIAIRE D'UN AGENT EST-IL CALCULÉ ?

A chaque échelon est associé un indice brut. A chaque indice brut (indice de classement) correspond un indice majoré (indice de traitement). Le traitement annuel est calculé en multipliant l'indice majoré par la valeur du traitement correspondant à l'indice 100 et en divisant le résultat par 100. L'indice majoré 100 est considéré comme l'indice de base de la fonction publique. Sa valeur est fixée par l'article 3 du décret du 24 octobre 1985.

4

A QUOI CORRESPOND L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE ?

L'indemnité de résidence (IR) est fixée en considération, d'une part, du lieu de résidence des fonctionnaires de l'Etat, d'autre part, du montant de leur rémunération soumise à retenues pour pension (CGFP, art. L712-7). Le montant de l'IR est calculé à partir du traitement indiciaire brut auquel est appliqué un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la collectivité territoriale où l'agent exerce ses fonctions. Les communes sont classées en trois zones. A chaque zone correspond un pourcentage du traitement indiciaire brut (zone 1 : 3 % ; zone 2 : 1 % ; zone 3 : 0 %).

5

DANS QUELLES CONDITIONS LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT EST-IL ATTRIBUÉ ?

Le supplément familial de traitement (SFT) est attribué aux agents publics qui ont au moins un enfant de moins de 20 ans à charge au sens des dispositions du code de la Sécurité sociale, relatives au versement des prestations familiales. Lorsque les deux parents seul l'un des deux peut percevoir le SFT (CGFP, art. L712-8 et s.). Il s'agit d'un élément de la rémunération statutaire, calculé en fonction de l'indice de l'agent, et non d'une prestation sociale. Le SFT comprend un élément fixe qui dépend du nombre d'enfants et un élément proportionnel au traitement indiciaire brut. Enfin, le SFT est versé aux titulaires comme aux agents contractuels.

FOCUS

Ainsi, depuis le 1^{er} juillet 2022, la valeur annuelle du traitement indiciaire correspondant à l'indice 100 majoré (et soumis aux retenues pour pension) est de 5 820,04 euros. Autrement dit, la valeur mensuelle du point d'indice s'élève à 4,85 euros. Par exemple, à l'indice majoré 220 correspond un traitement annuel brut de 12 804,09 euros (soit $220 \times 5\,820,04/100$).

sont agents publics,

6

QUELS SONT LES DIFFÉRENTS INDICES DE TRAITEMENT ?

Il existe plusieurs catégories d'indices :

■ L'indice brut correspond au traitement brut, c'est-à-dire avant le prélèvement de différentes retenues ;

■ L'indice majoré a été créé afin de permettre une attribution de points, soit uniforme pour toute la grille, soit variable selon les indices des fonctionnaires.

Le traitement versé est égal à la valeur du point d'indice multiplié par l'indice majoré dont l'intéressé bénéficie, divisé par 100 (lire la question n°3).



7

QUE SIGNIFIE LA RÈGLE DU SERVICE FAIT ?

L'article L712-1 du CGFP garantit aux fonctionnaires un droit à rémunération, mais seulement « après service fait » (voir également CGFP, art. L115-1). Cette règle est l'application de l'un des principes de la comptabilité publique selon lequel le décaissement des deniers publics ne peut être effectué avant l'accomplissement de la prestation du bénéficiaire. La rémunération des agents publics exigible après service fait est liquidée selon les modalités édictées par la réglementation sur la comptabilité publique (CGFP, art. L711-1). Si le fonctionnaire n'accomplit pas son service, il perd son droit au traitement ainsi que le droit aux indemnités auxquelles il pouvait prétendre. S'agissant des agents territoriaux, la retenue sur traitement pour absence de service fait doit être proportionnée à la durée de l'absence constatée. Par exemple, une commune ne peut retenir un trentième du traitement mensuel d'un agent dont l'absence de son lieu de travail a été constatée seulement lors d'une matinée. Le CGFP définit les cas dans lesquels il n'y a pas de service fait. Il en est ainsi lorsque l'agent public s'abstient d'effectuer tout ou partie de ses heures de service ou quand l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie de ses obligations de service (CGFP, art. L711-2). Concrètement, la règle du service fait entraîne le non-paiement des jours de grève, par exemple.

8

QU'IMPLIQUE LE PRINCIPE DE PARITÉ ?

Le principe de parité, qui inspire l'article L714-4 du CGFP, suppose l'alignement de la rémunération des agents exerçant des fonctions comparables au sein des trois versants de la fonction publique. Ainsi, les primes et indemnités accordées par les collectivités territoriales à leurs agents (y compris contractuels) ne doivent pas dépasser celles dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat (CGFP, art. -L714-4).



FOCUS

Pour autant, le principe de parité n'a ni pour objet ni pour effet d'obliger les collectivités territoriales et leurs groupements à accorder à leurs agents les mêmes avantages que ceux attribués aux agents de l'Etat placés dans des situations équivalentes.

Méconnaissant le principe de parité, la prime de fin d'année instaurée au profit des contractuels d'une commune, et équivalente à un treizième mois, a par exemple été jugée illégale. Cela signifie aussi qu'elle ne doit pas manifestement excéder celle d'un titulaire exerçant les mêmes responsabilités.

9

LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES PEUT-ELLE ÊTRE MODULÉE EN FONCTION DE LEUR MÉRITE ?

Le traitement indiciaire ne peut pas être modulé : il repose sur l'indice auquel le grade et l'échelon de l'agent lui donnent droit (*lire la question n°3*). En revanche, une modulation des primes et indemnités est possible dès lors que leur versement est conditionné par l'exercice effectif des fonctions (modulation d'une prime de travaux en fonction de critères relatifs à l'absentéisme des agents, par exemple). Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents, ainsi que des résultats collectifs des services auxquels ils appartiennent (*CGFP, art. L714-1 et L714-5*).

Ainsi, lorsque les services de l'Etat, faisant office de référence, bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat (*art. L714-5*). En outre, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep) est ouvert à presque tous les cadres d'emplois territoriaux.

Désormais, seuls les cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants territoriaux d'enseignement artistique en sont exclus, de même que ceux des filières de la police municipale et des sapeurs-pompiers professionnels. Enfin, une prime d'intéressement tenant compte des résultats collectifs des services peut également être instaurée après avis du comité social territorial (*décret n°2012-624 du 3 mai 2012*). Lus globalement, les régimes indemnitaires peuvent, en effet, tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service (*CGFP, art. L714-5*).



COMMENT LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS EST-ELLE DÉTERMINÉE ?

10

La rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience de ces agents. Elle peut tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service, et évoluer au sein de l'administration, de la collectivité ou de l'établissement qui les emploie (*CGFP, art. L713-1 ; décret n°88-145 du 15 février 1988, art. 1-2*). Les conditions de rémunération de l'agent contractuel doivent être précisées par le contrat (*décret n°88-145, art. 3*). L'organe délibérant doit seulement, dans la délibération créant l'emploi, déterminer son « niveau de rémunération » (*CGFP, art. L313-1*).

Enfin, la rémunération des agents en CDI ou employés à durée déterminée auprès du même employeur doit être réévaluée au moins tous les trois ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions. De même, la rémunération des agents recrutés par un contrat de projet peut faire l'objet de réévaluation au cours du contrat, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels (*décret n°88-145 du 15 février 1988, art. 1-2*).

Source Gazette des Communes de mars 2023