SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DES MINISTÈRES SOCIAUX

PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA PAYE PUBLIQUE



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LES MINISTÈRES SOCIAUX

1. LE DROIT À RÉMUNÉRATION APRÈS SERVICE FAIT

Pour bénéficier d'un acompte un agent doit être privé d'une somme conséquente dans le cadre de sa paye (exemple : recrutement en cours de mois qui prive l'agent de sa rémunération, erreur importante en paye). Dans les deux cas, l'accord préalable du comptable est indispensable. Le reste du temps, une régularisation est appliquée sur la paye de l'agent.

En cas d'arrêt de maladie ordinaire, un jour de carence s'applique à tous les agents de la fonction publique.

Le délai de carence concerne aussi bien les agents titulaires que les contractuels et autres agents non-titulaires.

Si un agent s'abstient d'effectuer ses heures de service sans justification ou refuse les obligations liées à sa fonction, une retenue sera appliquée sur son salaire.

L'absence de service fait doit être prouvée par le service administratif. Le contrôle de l'assiduité des agents en fait partie.

L'absence de service fait d'une heure ou d'une journée entière donne systématiquement lieu à une retenue d'1/30ème.

La non-rémunération en cas d'absence de service fait concerne uniquement le traitement indiciaire, la NBI, l'indemnité de résidence, ainsi que les éventuelles indemnités et primes perçues par des agents selon les services accomplis.

Seuls les agents affectés en métropole qui exercent une mobilité dans les DOM, les COM ou à l'étranger peuvent bénéficier d'une avance sur leur rémunération.

2. LE VERSEMENT PAR TRENTIÈME INDIVISIBLE

Chaque mois travaillé dans la fonction publique compte pour 30 jours.

Selon le principe de trentième indivisible, chaque jour exceptés les 28 et 29 février comptent pour 1/30ème de la rémunération d'un agent.

Seule une prise de fonction le 31 du mois justifie de comptabiliser le 31 dans la paye d'un agent.

3. LE LIEN ENTRE LA RÉMUNÉRATION ET LA QUOTITÉ DE TRAVAIL

Pour les temps partiels à 50, 60 et 70 %, le calcul de la paye est égal à une rémunération à temps plein x quotité de travail effectuée.

Il faut toujours se référer au montant d'un traitement brut à temps complet pour calculer une paye à temps partiel.

La proratisation d'un temps partiel s'applique sur tous les éléments de la rémunération sauf le SFT et le remboursement de transport.

FOCUS SUR LA SUR-COTISATION DU TEMPS PARTIEL

La sur-cotisation pour la retraite permet de cotiser sur la base d'un temps plein mais reste limitée dans le temps.

La sur-cotisation consiste à augmenter sur une période donnée la retenue pour pension.

Influant sur la durée de liquidation, la sur-cotisation ne peut pas avoir pour effet de valider plus de 4 trimestres par carrière.

À chaque taux d'activité correspond un nombre d'années pour lesquelles un agent titulaire à temps partiel peut sur-cotiser.

4. LES CATÉGORIES DE DÉPENSES DE PERSONNEL

Toute dépense publique doit être justifiée par le biais d'un plan de comptes, les dépenses du personnel en font partie.

Les rémunérations d'activités sont une des trois catégories budgétaires qui constituent les dépenses de personnel selon la LOLF.

les dépenses de personnel sont classées en plusieurs catégories.
Dont notamment :

- Catégorie 21 : les rémunérations d'activités
- Catégorie 22 : les cotisations et contributions sociales
- Catégorie 23 : les prestations sociales

5. LES ÉVÈNEMENTS AYANT UN IMPACT EN PAYE

L’avancement d’échelon entraîne une augmentation du traitement sans pour autant influer sur les fonctions exercées.

À chaque échelon correspond un indice de traitement qui impacte directement sur la paye.

Le recrutement, l’affectation ou la mutation d’un agent peut donner droit à une indemnité de résidence ou à une majoration du traitement selon la résidence administrative, ou à l’inverse une suppression.

Le nombre d’enfants à charge influe également sur la paye d’un agent.

Pendant un congé de paternité, comme un congé de maternité d’ailleurs, un agent continue de percevoir son traitement indiciaire.

Ses primes et indemnités sont également maintenues. Seul le remboursement des frais de transport cesse d’être versé si le congé est supérieur à un mois.

L’avancement, les primes et indemnités liées à un poste, ainsi que les absences de service fait et la résidence administrative impactent la rémunération d’un agent.

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DES MINISTÈRES SOCIAUX

RÉMUNÉRATION PRINCIPALE



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LES MINISTÈRES SOCIAUX

PRÉAMBULE

Le traitement est la rémunération des agents indiciés (fonctionnaires et certains contractuels).

Le traitement indiciaire = la valeur du point d'indice x indice majoré.

La valeur du point d'indice est publiée par décret. Celle-ci peut évoluer dans le temps sur décision du gouvernement.

1. LES POSITIONS ADMINISTRATIVES

La position administrative d'un agent impacte le calcul du traitement indiciaire.

Seuls les fonctionnaires titulaires peuvent bénéficier d'un détachement.

Un fonctionnaire détaché perçoit la rémunération de son corps d'accueil.

Lors d'un détachement, la paye d'un agent se base sur un traitement indiciaire identique ou à défaut à celui d'un échelon directement supérieur à celui qu'il détenait.

Un agent détaché dans la fonction publique bénéficie du régime indemnitaire et de la politique du corps d'accueil.

2. LE TRAITEMENT INDICIAIRE DES FONCTIONNAIRES

L'avancement de grade permet à l'agent d'être classé à un indice égal ou immédiatement supérieur à l'indice précédemment détenu.

Pour déterminer le traitement indiciaire d'un agent, il faut avant tout connaître l'indice majoré auquel correspond son corps, grade et échelon.

3. LA NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE

Seule la fonction de l'agent titulaire, c'est-à-dire ses responsabilités ou les technicités liées à son poste, lui permet de bénéficier de la NBI.

Les contractuels ne peuvent pas bénéficier de la NBI.

Tous les postes à responsabilité ne sont pas nécessairement éligibles à la NBI. Des conditions particulières fixées par arrêté peuvent s'appliquer.

La NBI est versée mensuellement durant toute la durée d'exercice des fonctions éligibles.

La NBI intervient dans le calcul de l'indemnité de résidence et des majorations de traitement pour les agents situés dans les DOM.

La NBI correspond à une majoration de l'indice majoré détenu par l'agent.

La NBI est attribuée en fonction des fonctions exercées et non de la catégorie à laquelle appartient l'agent.

NBI mensuelle = nombre de points NBI x par la valeur du point d'indice mensuelle en vigueur

4. L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

L'indemnité de résidence est attribuée en fonction du lieu d'affectation d'un agent.

Seuls les agents rémunérés sur base d'un indice peuvent bénéficier d'une indemnité de résidence.

- IR zone 1 : 3 %
- IR zone 2 : 1 %
- IR zone 3 : 0 %

L'indemnité de résidence correspond au minimum à celle obtenue pour un traitement brut indice majoré 313.

Toutes les communes des régions habituellement situées en zones 1 ou 2 ne bénéficient pas obligatoirement de l'indemnité de résidence.

Comme pour le traitement indiciaire, la quotité de travail impacte directement l'indemnité de résidence.

La NBI entraine une hausse de l'indemnité de résidence.

5. LE SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

Tout agent public indicié et ayant au moins un enfant à charge a droit au SFT.

Si les deux parents sont fonctionnaires, seul l'un deux peut toucher le SFT.

En cas de séparation, seul le parent qui a la charge des enfants perçoit le SFT, même s'il n'est pas fonctionnaire.

En cas de séparation et de garde alternée, seul un des parents peut percevoir le SFT. Le parent fonctionnaire en est par défaut le bénéficiaire.

Lorsque les deux parents sont fonctionnaires, ils doivent se mettent d'accord pour désigner l'un d'entre eux comme seul bénéficiaire.

Lorsqu'un seul enfant est à charge, le SFT est fixe et s'élève à 2,29€ par mois.
Si l'enfant à charge travaille, le SFT ne sera versé que si sa rémunération n'excède pas 55 % du SMIC.

Pour calculer le SFT, l'indice plancher est l'IM 449, tandis que l'indice plafond est l'IM 717.

Le SFT est pris en compte à partir du 1er jour du mois suivant la naissance ou la prise en charge de l'enfant et cela jusqu'à la fin du mois précédant son 20ème anniversaire ou avant si celui-ci ne répond plus aux conditions de prise en charge.

6. LES MAJORATIONS

L'indemnité de vie chère correspond à une majoration de la rémunération d'un agent travaillant dans les DOM.

Tous les agents de la fonction publique d'État sont bénéficiaires d'une majoration de traitement dans les DOM, y compris les contractuels.

40 % de majoration de traitement en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Saint-Martin et Saint-Barthélemy – 35 % à la Réunion.

En plus d'une majoration de 35 % du traitement, la Réunion bénéficie d'un index de correction portant la majoration totale à 53 %.

L'index de correction à la Réunion est de 1,138.

Index de correction SFT = SFT x 1,138

Si un agent bénéficie de la NBI, celle-ci est prise en compte dans le calcul de la majoration.

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DES MINISTÈRES SOCIAUX

RÉMUNÉRATION ACCESSOIRE



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LES MINISTÈRES SOCIAUX

1. EN FONCTION DU STATUT DE L'AGENT

1.1 L'INDEMNITÉ FORFAITAIRE REPRÉSENTATIVE DE SUJÉTIONS SPÉCIALES ET DE TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES

Le RIFSEEP est un dispositif indemnitaire qui regroupe certaines primes et indemnités de la fonction publique de l'État.

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

Si toutes les primes liées à la fonction d'un agent ou de ses sujétions et/ou de son expertise ne sont pas concernées par le RIFSEEP, celles-ci sont par contre cumulables.

Les agents non-titulaires, quel que soit leur statut, ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP.

Le RIFSEEP est constitué d'une indemnité principale, l'IFSE, versée mensuellement et d'une prime facultative annuelle, le CIA.

Le RIFSEEP prend effet dès la date d'adhésion d'un corps.

2. EN FONCTION DE CONTRAINTES OU CIRCONSTANCES DE TRAVAIL

2.1. L'INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS)

L'IHTS ne peut pas être cumulée avec le repos compensateur.

L'IHTS est versée aux agents de catégorie B et C dont la liste des conditions d'octroi est fixée par arrêté ministériel.

les heures supplémentaires ne peuvent dépasser 25h/mois, sauf circonstances exceptionnelles.

IHTS = [TB (+ IR) / 1820] x 1,25 ou 1,27

582 = indice majoré maximum pour le calcul de l'IHTS.

2.2. L'INDEMNITÉ D'ASTREINTE

L'astreinte est une période durant laquelle un agent se doit d'être à la disposition permanente et immédiate de son employeur.

Durant cette période donnée, il a pour obligation de demeurer à son domicile ou à proximité directe de celui-ci.

Dans certains cas, l'astreinte n'entraîne pas de rémunération ou de compensation. C'est le cas d'un agent logé par nécessité absolue ou utilité de service ou d'un agent bénéficiant de NBI au titre de fonctions de responsabilité supérieure.

Il existe plusieurs modalités d'attribution des astreintes (nuit, weekend, semaine, dimanche, jour férié, etc.).

Le taux appliqué est fixé par arrêté pour chaque département et varie selon les jours de la semaine et la durée totale de l'astreinte.

3. EN FONCTION DES MISSIONS EXERCÉES

3.1. L'INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ SUSCEPTIBLE D'ÊTRE ALLOUÉE AUX RÉGISSEURS D'AVANCES ET AUX RÉGISSEURS DE RECETTES RELEVANT DES ORGANISMES PUBLICS ET MONTANT DU CAUTIONNEMENT IMPOSÉ À CES AGENTS

L'indemnité de responsabilité versée aux régisseurs d'avances et/ou de recettes doit être attribuée par arrêté ou décision de nomination.

L'indemnité de responsabilité allouée aux régisseurs d'avances et/ou de recettes concerne les agents titulaires, stagiaires et contractuels.

Le montant de l'indemnité de responsabilité varie selon l'importance des fonds maniés.

Le montant du cautionnement varie selon le montant des fonds et valeurs maniés.

4. EN FONCTION DE L'AFFECTATION : LA PRIME SPÉCIALE D'INSTALLATION

La prime spéciale d'installation est réservée aux fonctionnaires civils de l'État à l'occasion de leur accès à un premier emploi dans une administration.

Seuls les agents recevant au plus tard, le jour de leur titularisation, une affectation dans l'une des communes éligibles, peuvent bénéficier de la prime spéciale d'installation.

La prime spéciale d'installation ne concerne que les agents affectés en Île-de-France ou dans l'une des communes de la communauté urbaine de Lille fixées par décret.

Grades éligibles : ceux dont l'indice brut afférent au 1er échelon est inférieur à 445 au jour de la titularisation et dont l'indice afférent au dernier échelon est inférieur ou égal à 821.

La prime spéciale d'installation est versée dans les deux mois qui suivent la prise de fonctions au plus tard à la date de titularisation.

Prime spéciale à l'installation = traitement brut mensuel IM 431 + IR

5.1. LE COMPTE ÉPARGNE TEMPS (CET)

Un compte épargne temps sert à accumuler des droits à congés. Il est ouvert à la demande de l'agent.

Sont concernés par le CET les agents de l'État, titulaires ou contractuels, employés de façon continue et pouvant attester au moins d'un an de service.

Le CET peut être alimenté par des jours de congés et des RTT.

Le CET peut être alimenté dans la limite de 60 jours.

Dès lors qu'un agent cumule plus de 15 jours de CET, il dispose d'un droit d'option quant à l'utilisation de son CET.

Le droit d'option de l'agent lui permet soit d'utiliser ses jours supplémentaires sous forme de congés, d'être indemnisé, d'épargner au titre de la RAFP, ou d'alimenter son CET dans la limite de 10 jours/an et du plafond de 60 jours épargnés.

Les contractuels quant à eux peuvent choisir soit d'être indemnisés soit d'alimenter leur CET dans la limite de 10 jours/an et du plafond de 60 jours épargnés.

Dès lors qu'il a accumulé plus de 15 jours, chaque agent dispose jusqu'au 31 janvier de l'année suivante pour exprimer ses préférences quant à la gestion de son CET.

En cas de mutation ou de détachement, le CET n'est pas « transportable » d'une fonction publique à une autre.

Les montants bruts forfaitaires par jour indemnisé sont 75€ pour la catégorie C, 90€ pour la catégorie B et 135€ pour la catégorie A.

5.2. LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

La GIPA sert à compenser la perte de pouvoir d'achat des agents dont la rémunération a peu ou pas augmenté au cours des 4 dernières années comparé à l'indice des prix à la consommation.

Sont éligibles à la GIPA les fonctionnaires ayant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la HEB et rémunérés sur en emploi public pendant au moins 3 ans.

Sont éligibles à la GIPA les contractuels indiciés soumis aux mêmes conditions et employés par le même employeur et de façon continue pendant 4 ans.

GIPA = TBI de l'année de début de la période de référence x (1 + IPC) – TBI de l'année de fin de la période de référence.

La GIPA n'est pas automatiquement reconductible. Elle est réévaluée chaque année.

5.3. LE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT

Sont bénéficiaires du remboursement des frais de transport, les agents titulaires ou non titulaires.

Le remboursement des frais de transport intervient lorsqu'un agent utilise les transports en commun publics ou un service de location de vélo public pour effectuer son trajet domicile-travail et a souscrit à un abonnement auprès des organismes.

La prise en charge des frais de transport est plafonnée à 50 % du prix de l'abonnement avec un plafond de 86,16€/mois. Voyages en 2nde classe uniquement.

Les titres de transport achetés à l'unité ne peuvent pas être remboursés.

Les congés dépassants un mois complet calendaire hors congés annuels obligatoires ne peuvent donner lieu au remboursement de frais de transport.

Le remboursement des transports n'est pas imposable, ni soumis à cotisations.

5.4. INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CSG

L'indemnité compensatrice de CSG, comme la suppression de la contribution de solidarité compensent la baisse de rémunération des agents publics depuis la hausse de la CSG.

La quotité de travail a un impact sur la rémunération indiciaire d'un agent et par conséquent sur certaines de ses primes.

Pour les agents rémunérés au 31 décembre 2017, l'IC = [(Total rémunération brute annuelle soumise à CSG 2017 x 1,6702 % - CS (titulaires) – Cot SS maladie (contractuels)] x 1,1053 : 12.

En cas de changement de quotité de travail ou en cas de congé maladie, le montant de l'indemnité varie selon les mêmes conditions que le traitement.

Tous les agents publics sont concernés par l'indemnité compensatrice, exceptés les indemnitaires, les vacataires, les collaborateurs occasionnels, les apprentis et les contractuels recrutés à partir du 1er janvier 2018.

IC = 1ère rémunération brute mensuelle soumises à CSG x 0,76 %

Pour les agents non rémunérés au 31 décembre 2017, le montant de l'indemnité compensatrice est fixe et n'évolue qu'en cas de modification de la quotité de travail ou de congés maladies.

Le calcul de l'indemnité compensatrice de CSG varie selon la date d'entrée dans la fonction publique et le régime de cotisation applicable à un agent.

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DES MINISTÈRES SOCIAUX

CALCUL DE LA RÉMUNÉRATION BRUTE D'UN CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LES MINISTÈRES SOCIAUX

1. LA RÉMUNÉRATION EN RÉFÉRENCE À UN INDICE DE LA FP

Lorsqu'il est rémunéré sur la base d'un indice de la fonction publique, un agent contractuel ne peut a priori pas bénéficier d'un avancement de carrière à l'égal d'un fonctionnaire.

Toutefois, si un contractuel est recruté sur la base de gestion interne de la fonction publique d'État, sa carrière peut évoluer de façon quasi identique à celle d'un fonctionnaire de même niveau.

Le salaire d'un agent contractuel indicié est calculé par référence à un indice de traitement de la fonction publique.

Le salaire mensuel d'un agent contractuel indicié est égal à l'indice majoré fixé au contrat X la valeur mensuelle du point fonction publique.

La valeur du point fonction publique peut permettre une revalorisation de la rémunération d'un contractuel indicié.

2. LA RÉMUNÉRATION DES CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC NON INDICIÉS

La rémunération d'un agent contractuel non indicié est directement fixée par contrat.

Le salaire d'un contractuel non indicié peut évoluer à l'occasion d'un renouvellement de contrat dans le cas d'un CDD.

Lorsqu'il est en CDI, le salaire d'un contractuel peut être réévalué tous les 3 ans.

3. LE SALAIRE EN RÉFÉRENCE À LA TÂCHE

Un vacataire est une personne employée par la fonction publique afin de réaliser une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.

Un agent vacataire est payé à la tâche. Sa rémunération est fixée par contrat.

Selon les besoins de la mission exercée il sera convenu d'un CDD sur une période continue ou d'un paiement à la tâche, comme dans le cas d'une mission courte et ponctuelle.

4. LES PERSONNELS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Lorsqu'une personne reconnue travailleur handicapé est recrutée par contrat préalable à la titularisation et est finalement titularisée, cette période préalable est assimilée à une année de stage.

Une personne reconnue travailleur handicapé peut accéder au recrutement par contrat préalable à titularisation sans limite d'âge.

Pour être retenu, un candidat doit pouvoir satisfaire au niveau de diplôme ou de compétences attaché à l'emploi, ainsi qu'aux conditions d'aptitudes physiques.

Lorsqu'une personne reconnue travailleur handicapé est recrutée par contrat préalable à une titularisation, elle est rémunérée dans les mêmes conditions qu'un contractuel en CDD et relève donc du régime général de sécurité sociale.

Pour fixer la rémunération par contrat, on se base alors sur le traitement brut d'un fonctionnaire stagiaire issu du concours externe.

L'agent est titularisé seulement s'il a été jugé apte à exercer ses fonctions par l'administration employeur et un jury.

Dès lors qu'il répond aux différents critères de recrutement, un travailleur handicapé bénéficie des mêmes droits et obligations que les fonctionnaires.

5. LES APPRENTIS

L'alternance en contrat d'apprentissage cumule formation théorique au sein d'un centre de formation et une formation professionnelle chez l'employeur.

Le contrat d'apprentissage ne dispense pas du concours d'accès à la fonction publique.

L'alternance en contrat d'apprentissage cumule formation théorique au sein d'un centre de formation et une formation professionnelle chez l'employeur.

Le contrat d'apprentissage ne dispense pas du concours d'accès à la fonction publique.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de droit privé

Un contrat d'apprentissage dans la fonction publique est obligatoirement à durée limitée.

La durée du contrat d'apprentissage varie de 1 à 3 ans selon le métier et le diplôme préparés.

Le salaire minimum perçu par l'apprenti correspond à un pourcentage du SMIC en fonction de son âge et de sa progression dans le cycle de formation.

Lorsqu'ils sont âgés de moins de 26 ans, les apprentis ne sont soumis à aucune cotisation sociale.

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DES MINISTÈRES SOCIAUX

LES RETENUES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LES MINISTÈRES SOCIAUX

1.LES RETENUES OBLIGATOIRES, VOLONTAIRES ET CONTENTIEUSES

1.1. LES RETENUES CONTENTIEUSES

Ce type de retenue contentieuse n'est utilisé qu'en cas de procédure de paiement direct via le comptable assignataire chargé de la liquidation de la paye.

La procédure de paiement direct permet d'obtenir la régularisation de dettes non payées directement auprès du tiers employeur qui détient les sommes pouvant être saisies.

Lorsqu'elle est appliquée, cette procédure doit obligatoirement apparaître sur le bulletin de paye du débiteur.

Le paiement direct consiste donc à retenir chaque mois une partie de la paye d'un agent et cela tant que la dette n'est pas totalement remboursée.

Les retenues contentieuses sont limitées à la quotité absolument insaisissable telle qu'elle est fixée par le Code du travail. Un barème est fixé tous les ans au 1er janvier par décret.

La quotité saisissable comprend la rémunération principale et la rémunération accessoire. Cette dernière reste par définition saisissable puisqu'accessoire.

Le débiteur tiers est tenu de verser une rémunération minimum égale au moins au montant forfaitaire du RSA.

2. LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE POUR LES TITULAIRES ET NON TITULAIRES

2.1. LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO) POUR LES TITULAIRES

Ce type de retenue contentieuse n'est utilisé qu'en cas de procédure de paiement direct via le comptable assignataire chargé de la liquidation de la paye.

La procédure de paiement direct permet d'obtenir la régularisation de dettes non payées directement auprès du tiers employeur qui détient les sommes pouvant être saisies.

Lorsqu'elle est appliquée, cette procédure doit obligatoirement apparaître sur le bulletin de paye du débiteur.

Le paiement direct consiste donc à retenir chaque mois une partie de la paye d'un agent et cela tant que la dette n'est pas totalement remboursée.

Les retenues contentieuses sont limitées à la quotité absolument insaisissable telle qu'elle est fixée par le Code du travail. Un barème est fixé tous les ans au 1er janvier par décret.

La quotité saisissable comprend la rémunération principale et la rémunération accessoire. Cette dernière reste par définition saisissable puisqu'accessoire.

Le débiteur tiers est tenu de verser une rémunération minimum égale au moins au montant forfaitaire du RSA.

2. LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE POUR LES TITULAIRES ET NON TITULAIRES

2.1. LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE (CMO) POUR LES TITULAIRES

Limité à 12 mois, un congé de maladie ordinaire n'impacte pas le traitement de l'agent les 3 premiers mois, qui est diminué de moitié les 9 mois suivants.

Le traitement indiciaire est versé dans sa totalité pendant 3 mois de CMO, qu'ils soient consécutifs ou fractionnés. Au-delà, le demi-traitement est appliqué.

2.2. LE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE POUR LES NON TITULAIRES

Seuls les agents en poste depuis plus de 4 mois peuvent prétendre à un maintien de leur rémunération pendant un CMO.

Selon son ancienneté, un agent contractuel en CMO bénéficie du maintien de son traitement à 100 % puis à 50 % sur une période donnée.

Le droit au congé de maladie ordinaire pour les contractuels s'applique pendant 12 mois consécutifs ou 300 jours en cas de services discontinus.

3. LES AUTRES CONGÉS POUR LES TITULAIRES ET NON TITULAIRES

3.1. LES CONGÉS DE LONGUE MALADIE (CLM) ET DE LONGUE DURÉE (CLD) POUR LES TITULAIRES

Peuvent prétendre à un CLM, les agents titulaires et stagiaires atteints d'une pathologie listée par arrêté ministériel.

La durée du CLM est décidée par l'administration sur proposition du comité médical et ne peut excéder 3 ans.

Les CMO pris après constatation médicale d'une maladie ouvrant droit au CLM sont requalifiés en CLM.

Les CLM sont accordés par période de 3 à 6 mois renouvelables.

Le CLM permet le maintien du traitement dans sa totalité pendant un an puis un demi-traitement les deux années suivantes.

Les primes et indemnités versées à un agent durant un CMO restent acquises jusqu'à la date de signature de l'acte administratif d'admission en CLM.

Le CLD est accordé pendant maximum 5 ans et 8 ans pour les maladies contractées dans le cadre du service.

3.2. LE CONGÉ DE GRAVE MALADIE POUR LES NON TITULAIRES

Pour obtenir un congé de grave maladie, un agent non titulaire doit avoir été en service pendant au moins 3 ans et être atteint d'une pathologie l'empêchant d'exercer son activité et nécessitant un traitement sur le long terme.
Le congé de grave maladie est accordé pour une période de 3 à 6 mois renouvelables et cela pendant maximum 3 ans.
Durant ce congé, l'administration maintient le plein traitement de l'agent la première année, puis le diminue de moitié les deux années restantes.
Comme pour le CMO, l'administration exige de connaître le montant des indemnités journalières de l'agent non titulaire.

4. LES JOURS DE GRÈVE

Le calcul de la retenue porte sur les jours de grève mais également sur les jours au cours duquel l'agent n'était pas soumis à des obligations de service (weekend, jour férié, congé).

Toute journée de grève, quelle que soit la durée du service non fait donne lieu à une retenue de 1/30ème de la rémunération mensuelle.

La retenue s'effectue sur le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence et les différentes primes statutaires.

5. ABATTEMENT INDEMNITAIRE TRANSFERT PRIMES – POINTS

Le transfert primes / points prévu par le PPCR correspond à compensation liée à une revalorisation indiciaire du traitement des fonctionnaires.

Le transfert primes / points est appliqué à tous les agents cotisant à la pension civile ou à la CNRACL dont le corps est concerné par la revalorisation indiciaire prévue par le PPCR et bénéficiant d'un régime indemnitaire.

Le transfert primes / points sur la fiche de paye précise qu'une retenue a été effectuée, car ce montant a déjà été versé sous forme de points d'indice dans le traitement.

Le transfert primes / points vise aussi à augmenter le niveau de pension des fonctionnaires.

Selon la catégorie à laquelle appartient l'agent et le montant annuel de son régime indemnitaire, des plafonds d'abattement sont prévus.

6. LES TROP-PERÇUS

Lorsqu'un agent perçoit un montant sur sa paye qui ne lui est pas dû, on parle de trop-perçu.

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DES MINISTÈRES SOCIAUX

LES COTISATIONS ET LES CONTRIBUTIONS



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LES MINISTÈRES SOCIAUX

1. LES COTISATIONS DES AGENTS TITULAIRES

1.1 LA COTISATION VIEILLESSE DES FONCTIONNAIRES « LA PENSION CIVILE (PC) »

Le taux de cotisation des fonctionnaires pour leur retraite de base est de 10,83 % en 2019.

La part patronale pour pension civile est de 74,28 %.

L'assiette de cotisation pour la PC = traitement brut + NBI

1.2. LA COTISATION VIEILLESSE DES OUVRIERS « LE FONDS SPÉCIAL DES PENSIONS DES OUVRIERS DES ÉTABLISSEMENTS INDUSTRIELS D'ÉTAT (FSPOEIE) »

Du fait de leur statut particulier, les ouvriers d'État relèvent d'un régime de retraite à part géré par le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels d'État.

Lorsqu'un ouvrier d'État est rémunéré selon un indice, l'assiette de cotisation correspond à son traitement brut indiciaire.

Lorsqu'un ouvrier est rémunéré selon un salaire horaire pratiqué dans l'industrie, l'assiette de cotisation = salaire horaire moyen x 1759.

Peuvent également être ajoutées à l'assiette de cotisation les heures supplémentaires, les primes de rendement, de fonction et d'ancienneté et cela quel que soit le mode de rémunération de l'ouvrier d'État.

Au 1er janvier 2019 le taux de cotisation pour la part salariale est fixé à 10,83 % et 34,63 % pour la part patronale.

1.3. LA COTISATION VIEILLESSE DES MILITAIRES « LA PENSION CIVILE ET MILITAIRE DE RETRAITE »

La règlementation des retraites pour les fonctionnaires civils et militaires relève des mêmes textes législatifs : le code des pensions civiles et militaires.

Du fait de leur statut particulier, certains agents bénéficient d'indemnités spécifiques qui sont comptabilisées dans l'assiette de cotisation et contribution de retraite.

L'assiette de cotisation des militaires se fonde donc sur la solde brute des agents à laquelle peut s'ajouter la NBI et/ou certaines indemnités spécifiques versées aux agents sous statuts particuliers.

Taux de cotisation au 1er janvier 2019 : 10,83 % pour la part salariale et 126,07 % pour la part patronale.

1.4. LA RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE (RAFP)

Une fois à la retraite, l'agent perçoit la pension de base versée aux fonctionnaires, ainsi qu'un complément de pension permis par la RAFP.

La RAFP est un régime de retraite complémentaire obligatoire et qui s'applique aux agents civils et militaires des trois fonctions publiques.

Les cotisations RAFP se fondent sur la rémunération accessoire au traitement indiciaire d'un agent.

La base de calcul pour la cotisation à la RAFP ne peut pas dépasser 20 % du traitement indiciaire brut annuel de l'agent.

L'agent comme l'administration cotisent à hauteur de 5 % chacun pour la RAFP.

1.5. LES TITULAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE OU HOSPITALIÈRE EN DÉTACHEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ÉTAT ET INVERSEMENT

Un fonctionnaire en détachement continue de cotiser pour la caisse de retraite de la fonction publique à laquelle il appartient habituellement.

Pour les fonctionnaires détachés dans un poste conduisant à pension de l'État ou relevant de la CNRACL, l'assiette de cotisation est déterminée selon la rémunération de leur poste d'accueil.

Ces règles s'appliquent aux trois fonctions publiques.

1.6. RÉGIME DE RETRAITE APPLICABLE AUX AGENTS DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES ET HOSPITALIÈRES : LA CNRACL (CAS DES AGENTS DÉTACHÉS)

La CNRACL est la cotisation retraite de base des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale.

Au 1er janvier 2019, le taux de cotisation retraite dans la fonction publique hospitalière et la fonction publique territoriale est de 10,83 % pour la part salariale et de 30,65 % pour la part patronale.

2. LES COTISATIONS DES AGENTS NON TITULAIRES

2.1. LE RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Le congé de grave maladie à plein ou demi-traitement est pris en compte dans le calcul du droit à la retraite.

L'assiette de cotisation de l'assurance vieillesse déplafonnée s'applique sur l'ensemble de la rémunération brute.

Le taux de cotisation au 1er janvier 2019 est de 0,40 % pour la part salariale et 1,90 % pour la part patronale.

La cotisation d'assurance vieillesse plafonnée s'applique sur le total de la rémunération brute dans la limite du plafond fixé par la Sécurité sociale.

Les taux appliqués sur l'assiette de cotisation à l'assurance vieillesse plafonnée sont de 6,90 % pour la part salariale et 8,55 % pour la part patronale.

2.2. L'IRCANTEC : INSTITUTION DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS NON TITULAIRES DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS PUBLIQUES

Pour calculer les cotisations à l'IRCANTEC d'un agent, sa rémunération est répartie en tranches. La tranche A concerne les revenus bruts en dessous du plafond fixé par la Sécurité sociale et la tranche B ceux qui le dépassent.

Lorsque la rémunération d'un agent non titulaire dépasse le plafond fixé par la Sécurité sociale, un autre taux de 6,95 % est alors appliqué sur le reste des revenus bruts pris en compte.

Le taux de 6,95 % ne peut être appliqué au-delà de 8 fois le montant du plafond de la Sécurité sociale.

3. LES CONTRIBUTIONS COMMUNES AUX TITULAIRES ET NON TITULAIRES

3.1. LA CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE (CSG) DÉDUCTIBLE ET NON DÉDUCTIBLE DU MONTANT IMPOSABLE

Sont redevables de la CSG tous les agents publics, titulaires ou non, dont la rémunération est imposable en France et relevant d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.

Assiette de cotisation CSG = [TB + (NBI) + (IR) + (SFT) + (primes) – transfert primes / points] x 98,25 %

Les taux de cotisation de la CSG sont de 2,4 % non déductibles et 6,8 % déductibles du revenu imposable.

3.2. LA CONTRIBUTION POUR LE REMBOURSEMENT DE LA DETTE SOCIALE (CRDS)

Assiette de cotisation de la CRDS = [TB + (NBI) + (IR) + (SFT) + (primes) – transfert primes / points] x 98,25 %

Le taux de cotisation de la CRDS est de 0,5 % au 1er janvier 2019.

SECRÉTARIAT GÉNÉRAL DES MINISTÈRES SOCIAUX

NET À PAYER ET MONTANT IMPOSABLE

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LES MINISTÈRES SOCIAUX

2. 1.LE NET À PAYER

De façon générale, retenons que le net à payer se calcule de la façon suivante :

Traitement mensuel brut + NBI
+
Primes et indemnités
-
Contributions et cotisations sociales
-
Oppositions contentieuses
-
Transfert primes / Points + Précompte pour trop perçu
-
Prélèvement à la source

2. LE MONTANT IMPOSABLE

2.1. LE MONTANT IMPOSABLE D'UN AGENT TITULAIRE

Le montant imposable d'un agent titulaire se calcule selon la formule suivante :

Traitement mensuel brut + NBI + IR + SFT
+
Primes et indemnités
-
PC + RAFP + CSG déductible + transfert primes / points
-
Précompte pour trop perçu

2.1. LE MONTANT IMPOSABLE D'UN AGENT TITULAIRE

Le montant imposable d'un agent titulaire se calcule selon la formule suivante :

Traitement mensuel brut + NBI + IR + SFT
+
Primes et indemnités
-
PC + RAFP + CSG déductible + transfert primes / points
-
Précompte pour trop perçu