

# RÉMUNÉRER UN AGENT PUBLIC

FICHE REPÈRE

MAIRE EMPLOYEUR

Dès lors qu'il est recruté et qu'il exerce des missions, un agent public doit percevoir une rémunération en compensation du service fait.

La rémunération des agents publics est composée de différentes composantes (1), certaines étant obligatoires, d'autres facultatives et constituant un complément de rémunération, sachant qu'elle est subordonnée au statut de l'agent public selon qu'il s'agit d'un fonctionnaire ou d'un contractuel de droit public.



La rémunération de chaque agent public est déterminée par l'autorité territoriale (Maire ou Président) dans le respect des limites consacrées par la législation et la réglementation (2).

La rémunération d'un agent public obéit enfin à des règles précises qu'il faut tenir compte pour respecter le cadre de la comptabilité publique (3).

Au-delà de ces caractéristiques juridiques, il est essentiel pour un employeur public de construire une politique de rémunération dont les objectifs sont multiples et parfois contradictoires : d'un côté reconnaître et valoriser le travail effectué et renforcer la cohérence dans les équipes ; de l'autre, maîtriser la masse salariale.

## I. Les composantes de la rémunération des agents publics

### LES COMPOSANTES OBLIGATOIRES

La rémunération d'un agent public est constituée de différents éléments obligatoires, c'est-à-dire :

- Un traitement indiciaire brut (TIB), déterminé par référence à des grilles établies au niveau national, propres à chaque cadre d'emplois et qui s'applique aussi bien aux fonctionnaires qu'aux contractuels de droit public,
- Le supplément familial de traitement (SFT), qui est un complément de traitement à caractère familial dès le premier enfant à charge et qui s'applique aussi bien aux fonctionnaires qu'aux contractuels de droit public,
- L'indemnité de résidence, qui est un complément de traitement (multiplication de celui-ci jusqu'à 3 %) lorsque les fonctionnaires et contractuels de droit public travaillent dans un lieu éligible (il y a 18 communes concernées dans l'Oise).
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) qui constitue, uniquement pour les fonctionnaires, un élément à part entière de la rémunération sur la base de l'attribution de points d'indice majoré supplémentaires. Son versement est subordonné à l'exercice effectif de fonctions limitativement énumérées et se trouve être obligatoire lorsque les fonctionnaires remplissent les conditions.

# RÉMUNÉRER UN AGENT PUBLIC

Il existe également d'autres éléments qui impactent la rémunération, mais qui se trouvent être automatiques selon la situation des agents publics avec :

- Le transfert prime point qui consiste à réduire le montant des primes des fonctionnaires en contrepartie d'une augmentation du traitement de base par le biais d'une revalorisation des grilles indiciaires afin de renforcer la part du traitement indiciaire dans la rémunération et d'augmenter la base de cotisations pour le régime de retraite.
- L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG qui ne s'applique, pour les recrutements à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, qu'aux fonctionnaires.
- La participation financière de l'employeur à la protection sociale complémentaire (PSC), au profit des fonctionnaires et contractuels, qui apporte une couverture additionnelle à la prise en charge par le régime général de la sécurité sociale des frais et pertes de revenus liés aux atteintes à l'intégrité physique (risque santé) ou aux incapacités, invalidités et décès (risque prévoyance). Le montant est, à ce jour, de 15 € mensuels bruts par agent pour le risque santé et de 7 € mensuels bruts par agent pour le risque prévoyance (lequel correspondra au 1<sup>er</sup> janvier 2029 à 50 % de la cotisation de chaque agent).

## **TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ÉLÉMENTS OBLIGATOIRES DE RÉMUNÉRATION**

<b>Composantes de la rémunération</b>	<b>Agents publics éligibles</b>
Traitement Indiciaire	Fonctionnaires et Contractuels de droit public
Supplément Familial de Traitement	Fonctionnaires et Contractuels de droit public
Indemnité de Résidence	Fonctionnaires et Contractuels de droit public
Nouvelle Bonification Indiciaire	Fonctionnaires
Transfert Prime Point	Fonctionnaires
Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG	Fonctionnaires (contractuels de droit public si recrutés avant le 1er janvier 2018)
Protection Sociale Complémentaire	Fonctionnaires et Contractuels de droit public

# RÉMUNÉRER UN AGENT PUBLIC

## LES COMPOSANTES FACULTATIVES

La rémunération d'un agent public peut être complétée par d'autres composantes qui ne sont pas, pour l'employeur public, obligatoires.

Il existe en ce sens le régime indemnitaire, qui tend toutefois à être obligatoire en ce qui concerne le RIFSEEP, mais également d'autres techniques, qui ne sont pas de la rémunération stricte, mais qui apportent des avantages indéniables aux agents public, à l'instar des prestations d'action sociale et des avantages en nature.

## LE RÉGIME INDEMNITAIRE

Le régime indemnitaire est composé d'avantages en espèces qui sont liés au grade, à l'emploi, aux fonctions, à l'engagement professionnel ou aux sujétions. Il peut également tenir compte des résultats collectifs du service.

Toute prime ou indemnité doit être attribuée **après délibération** et fondée **impérativement** sur un texte législatif ou réglementaire.

Le régime indemnitaire peut se distinguer en, d'un côté, le RIFSEEP, qui tend à être obligatoire, et, de l'autre, des primes et indemnités éparses qui peuvent se cumuler.

- **Le RIFSEEP :**

Il tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel et a vocation à se substituer aux primes et indemnités préexistantes en simplifiant et rationalisant la gestion du régime indemnitaire des agents publics afin de le cantonner à une seule prime générale.

Il ne peut être cumulable avec l'ensemble des primes et indemnités qui pouvaient être consacrées individuellement et qui pouvaient se cumuler auparavant.

Il est obligatoirement constitué de deux parts :

- Une part fixe (l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises), versée obligatoirement, qui valorise l'exercice des fonctions et repose sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions et sur la prise en compte de l'expérience accumulée par l'agent.
- Une part variable (le complément indemnitaire annuel), versé facultativement selon l'appréciation professionnelle, qui valorise la manière de servir et l'engagement professionnel chaque année sur la base d'un entretien professionnel annuel selon des critères définis.

La détermination du RIFSEEP repose sur une procédure déterminée qui consiste à :

- Elaborer un projet de délibération
- Solliciter l'avis du Comité Social Territorial
- Délibérer en conseil municipal
- Envoyer la délibération au contrôle de légalité.

# RÉMUNÉRER UN AGENT PUBLIC

- **Les autres primes et indemnités :**

Si certaines sont désormais incluses dans le RIFSEEP, il existe toujours une pluralité de primes et indemnités qui peut être instaurée dans la fonction publique territoriale.

Certaines sont communes à l'ensemble des agents publics, tandis que d'autres sont réservées à des catégories déterminées d'agents publics compte tenu soit de leur filière d'appartenance (par exemple, la filière médico-sociale), soit à des fonctions ou sujétions particulières (par exemple, l'indemnité horaire pour travail de nuit ou l'indemnité pour travail le dimanche ou les jours fériés).

Il faut ainsi vérifier si la prime ou l'indemnité souhaitant être instaurée est cumulable avec le RIFSEEP. Une liste des catégories de primes et indemnités cumulables est énumérée à **[l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 27 août 2015](#)**.

- **Les autres éléments constituant un complément de rémunération**

Les agents publics peuvent bénéficier d'autres éléments qui offrent des revenus en nature (logement, voitures de fonction, ...) ou en espèce (action sociale) à condition que l'assemblée délibérante ait validé le principe et inscrit les crédits nécessaires au budget.

Il existe également des avantages collectivement acquis, à l'instar d'une prime de 13<sup>e</sup> mois, qui ne peut être légalement versée, que s'il a été officiellement consacré avec le 28 janvier 1984.

## **TABLEAU RÉCAPITULATIF DES ÉLÉMENTS FACULTATIFS DE RÉMUNÉRATION**

<b>Composantes de la rémunération</b>	<b>Agents publics éligibles</b>
RIFSEEP	Fonctionnaires et Contractuels de droit public
Autres primes et indemnités comme l'indemnité pour travail supplémentaire	Fonctionnaires et Contractuels de droit public
Avantage collectivement acquis comme une prime de 13 <sup>e</sup> mois	Fonctionnaires et Contractuels de droit public
Prestations d'action sociale	Fonctionnaires et Contractuels de droit public
Avantages en nature comme un logement de fonction ou un véhicule	Fonctionnaires et Contractuels de droit public

# RÉMUNÉRER UN AGENT PUBLIC

## II. La détermination de la rémunération des agents publics

La rémunération complète d'un agent public ne peut pas être librement déterminée par l'autorité territoriale, sauf pour les éléments facultatifs de rémunération dès lors qu'ils ont été consacrés par une délibération et que l'agent public remplit les conditions. La liberté de l'autorité territoriale est d'autant plus restreinte avec la rémunération des fonctionnaires dans la mesure où ils sont rattachés à une grille indiciaire.

### **LA DÉTERMINATION DES ÉLÉMENTS OBLIGATOIRE DE LA RÉMUNÉRATION**

**Le montant du traitement indiciaire** est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu, ou de l'emploi auquel il a été nommé ou sur lequel il a été recruté. Les modalités de sa détermination sont consacrées explicitement dans différents textes juridiques avec lesquels aucune dérogation n'est possible.

Les agents contractuels ne relèvent pas des échelles indiciaires. Celles-ci sont en effet liées aux cadres d'emplois, auxquels n'appartiennent pas les agents contractuels, qui n'ont ni grade ni échelon, et qui ne relèvent donc pas de l'indice brut attaché à cette situation statutaire.

L'autorité territoriale est ainsi libre de déterminer le traitement indiciaire d'un contractuel en prenant en compte les fonctions exercées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent et l'expérience de l'agent.

Par égalité avec un fonctionnaire, le traitement indiciaire d'un contractuel de droit public ne doit pas être substantiellement différent.

Il est ainsi conseillé de se fonder sur la grille indiciaire du grade de recrutement et d'appliquer la méthode de détermination du classement pour un fonctionnaire stagiaire avec la possibilité de l'adapter en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice, de la qualification détenue et de l'expérience.

**Le montant des autres éléments obligatoire de rémunération** est également consacré par les textes juridiques, si bien qu'aucune liberté n'est permise.

### **LA DÉTERMINATION DES ÉLÉMENTS FACULTATIFS DE LA RÉMUNÉRATION**

L'autorité territoriale dispose de davantage de marges de manœuvre pour valoriser la rémunération par les éléments facultatifs dans le respect de l'état du droit et du cadre consacré par la délibération.

La liberté résidera davantage dans le régime indemnitaire, et notamment le RIFSEEP, puisque l'autorité territoriale pourra décider individuellement des montants en valorisant la nature des fonctions, des sujétions et de l'expertise et en tenant compte de l'expérience et du parcours des agents sans compter leur manière de servir et leur engagement professionnel.

# RÉMUNÉRER UN AGENT PUBLIC

## III. La détermination de la rémunération des agents publics

Si un agent public a droit à percevoir une rémunération, le versement de cette dernière obéit à des conditions et des caractéristiques précises sur lesquelles il n'est pas permis de déroger.

Toute irrégularité dans le versement de la rémunération peut conduire à l'engagement de la responsabilité financière personnelle de l'autorité territoriale voire d'un agent public qui est amené à gérer les finances publiques.

**D'une part**, la rémunération est liquidée mensuellement à terme échu empêchant tout versement d'acompte. Chaque mois, quel que soit le nombre de jours dont il se compose, compte pour trente jours. Le douzième de l'allocation annuelle se divise, en conséquence, par trentième ; chaque trentième est indivisible.

**D'autre part**, la rémunération est versée en contrepartie du service fait.

Il n'y a pas de service fait lorsque l'agent public s'abstient, de manière régulière ou non, d'effectuer tout ou partie de ses heures de service sous réserve des cas spécifiques prévus par la législation ou la réglementation (comme les arrêts maladie).

L'appréciation « qualitative » du service fait ne peut, dans la FPT, donner lieu à une retenue sur la rémunération.

**Enfin**, la rémunération est versée après le contrôle du comptable public (communément appelé le trésorier) sur le fondement de pièces justificatives (dont la liste exhaustive est déterminée à l'article D. 1617-19 du Code Général des Collectivités Territoriales, annexe I, rubrique 2. Dépenses de personnel) qui doivent lui être transmis.

# RÉMUNÉRER UN AGENT PUBLIC

Pour des questions techniques d'ordre pratique sur la rémunération et pour un accompagnement personnalisé : Service Paie : [paieafacon@cdg60.com](mailto:paieafacon@cdg60.com)



**Virginie BRETON**

Responsable  
Paie/chômage



**Ludivine CUZIN**

Gestionnaire  
Paie/chômage



**Fabien TOURNANT**

Gestionnaire  
Paie/chômage



**Youcef ALLAD**

Gestionnaire  
Paie/chômage



**Elodie GODO**

Gestionnaire  
Paie/chômage



**Monique DAOUD**

Gestionnaire  
Paie/chômage

Pour des questions générales d'ordre juridique sur la rémunération : votre conseillère statutaire, selon le secteur, [carrieres-secteur1@cdg60.com](mailto:carrieres-secteur1@cdg60.com) [carrieres-secteur2@cdg60.com](mailto:carrieres-secteur2@cdg60.com) [carrieres-secteur3@cdg60.com](mailto:carrieres-secteur3@cdg60.com)

Pour des questions techniques ou précises d'ordre juridique sur la rémunération : le service juridique : [juridique@cdg60.com](mailto:juridique@cdg60.com)



**Geoffrey BEYNEY**  
Directeur  
Pôle Juridique et  
Carrières



**Laura MONTIGNY**  
Juriste



**Audrey DELHOMMELE**  
Assistante instances  
paritaires



**Mathilde DELARCHE**  
Conseillère statutaire  
et gestionnaire  
carrière



**Sindy MARTIN**  
Conseillère statutaire  
et gestionnaire  
carrière



**Alexandra TURMEL**  
Conseillère statutaire  
et gestionnaire  
carrière

Scannez-moi !

