



La fiche de paie dans la FPT



fiche
technique
statutaire

La rémunération : principes généraux

La grille de la Fonction Publique est régie par l'article 20 de la Loi du 13 Juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires. Cet article dispose que « les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération »

La structure de la rémunération des personnels des collectivités territoriales est en grande partie organisée par le **décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié**.

Le principe de base est le même pour tous les fonctionnaires : l'agent perçoit un traitement de base, variant selon ses indices brut et majoré indice (déterminés par l'échelon, le grade et le corps statutaire ou cadre d'emploi de l'agent) par ainsi que divers suppléments, en fonction de sa situation familiale, ou de son lieu d'exercice. Selon le cadre d'emploi, le grade ou même selon la rémunération, les agents territoriaux peuvent percevoir des primes qui ne sont soumises que partiellement aux cotisations retraite et donc en partie dans le calcul de leur pension de retraite.

À l'instar des salaires du secteur privé, les rémunérations des fonctionnaires sont soumises à diverses retenues et déductions. Le traitement net est versé par les services du Trésor Public de chaque département.

1. Les éléments qui composent la fiche de paie

A. Des informations administratives

- le nom de l'établissement employeur ainsi que son numéro de SIRET – Système d'Identification du Répertoire des Établissements
- l'identité de l'agent,
- son numéro d'assuré social
- son lieu de travail / son service d'affectation
- le numéro matricule de l'agent dans la fonction publique
- les coordonnées bancaires de l'agent
- le mois de paie.

B. Des informations statutaires

- le grade et le statut (titulaire, stagiaire, non titulaire, contractuel) et son grade
- l'échelon auquel correspondent un indice brut (IB) dit « indice carrière » et un indice majoré (IM) de traitement dit « indice rémunération. Le traitement d'un agent de la Fonction Publique Territoriale est en effet calculé en référence à l'indice 100 (indice de base dont la valeur annuelle est publiée au journal officiel) sur la base de l'indice majoré dit « indice de rémunération »,
- le temps de travail : complet, non complet, partiel...,
- la position administrative : activités, disponibilité, détachement...,

C. Des éléments fixes obligatoires

Le salaire d'un fonctionnaire territorial comporte des **éléments fixes de rémunération obliga-**



en bref

RÉFÉRENCES :

- [Loi du 13 Juillet 1983 modifiée](#)
- [Décret n° 2023-519 du 28 juin 2023](#)

(Augmentation du point d'indice majoré au 1.07.2023)



PRINCIPE :

La rémunération du fonctionnaire territorial est une somme pécuniaire versée par les collectivités en contrepartie des services fournis par l'agent pour la collectivité. Selon la terminologie consacrée, les fonctionnaires perçoivent un traitement et non pas un salaire. La rémunération du fonctionnaire est fixée en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il appartient.

PUBLIC CONCERNÉ :

Fonctionnaires de la FPT.
Agents non-titulaires : formations facultatives selon les

toires, qui sont les suivants :

LE TRAITEMENT BRUT INDICIAIRE :

Le traitement brut Indiciaire (TBI) est fonction du grade et de l'échelon détenu par l'agent ou de l'emploi sur lequel il a été nommé pour les agents contractuels.

Pour chaque grade de catégories A et B correspond une grille indiciaire.

Les grades de catégorie C relèvent des échelles indiciaires de 3 à 6.

Certains grades dépendent de grilles spécifiques (ex agent de maîtrise principal) et d'autre peu-vent être classés hors échelle conformément aux statuts particuliers de certains cadres d'emploi et lorsque ceux-ci ont atteint l'échelon terminal.

Chaque échelon de ces grilles ou échelles est doté d'un indice brut (IB) dit « indice carrière » et d'un indice majoré (IM) dit « indice de rémunération ».

Le traitement brut Indiciaire (TBM) est calculé selon la formule suivante :

$$\text{TBM} = (\text{Indice Majoré} \times \text{valeur annuelle du traitement de l'Indice Majoré } 100) / 12 \times 100$$

L'IM 100 (indice majoré 100) est qualifié d'indice de base de la Fonction Publique. Il est fixé à **5 907,34 € depuis le 1^{er} Juillet 2023** ([DÉCRET N°2023-519 DU 28 JUIN 2023](#)) ⁽¹⁾.

Exemple de calcul du traitement de base correspondant à l'indice majoré 369

Traitement de base annuel = (5907,34 x 369)/100 = 21798,08 euros

Traitement de base mensuel = 21798,08 / 12 = 1816,50 euros

L'INDEMNITÉ DE DIFFICULTÉ ADMINISTRATIVE

L'indemnité de difficulté administrative a été instituée en 1946, uniquement en Alsace Moselle, afin de pallier les difficultés éprouvées momentanément par les fonctionnaires chargés d'y introduire la législation et la réglementation française après quatre années d'occupation.

Son versement a été maintenu jusqu'à ce jour et son montant s'élève à 2,29 € brut.

SUPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

L'ouverture de ce droit est fonction du nombre d'enfants à charge. Le versement du SFT est obligatoire lorsque les conditions de versement sont remplies.

Sont concernés par le versement du SFT :

- les fonctionnaires
- les stagiaires
- les agents non titulaires (article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier).

Ouverture du droit :

« Le droit au supplément familial de traitement est ouvert en fonction du nombre d'enfants à charge au sens du titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale, à raison d'un seul droit par enfant. En cas de pluralité de fonctionnaires assumant la charge du ou des mêmes enfants, le fonctionnaire du chef duquel il est alloué est désigné d'un commun accord entre les intéressés ». *Article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.*

Ouvrent droit au SFT :

- tout enfant jusqu'à la fin de l'obligation scolaire (16 ans),
- tout enfant âgé de moins de 20 ans dont la rémunération n'excède pas 55% du SMIC.

Article L.512-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Principe :

Le supplément familial de traitement comprend :

- un **élément fixe**, variable selon le nombre d'enfants à charge ;
- un **élément proportionnel**, à partir du 2^e enfant, calculé sur le traitement indiciaire, augmenté de l'éventuelle NBI (article 3 du décret n° 93-863 du 18 Juin 1993).

Le traitement servant de base au calcul du SFT est compris entre un minimum et un maximum ; il est :

- au moins égal au traitement correspondant à l'indice majoré 449 (IB 524 - plancher)
- au plus égal à celui correspondant à l'indice majoré 717 (IB 879 - plafond).

Nombre d'enfants à charge	Élément fixe (montant mensuel en euros)	Élément proportionnel en %
1 enfant	2,29	
2 enfants	10,67	3
3 enfants	15,24	8
Par enfant en plus	4,57	6

Les modalités de calcul du SFT sont fixées par le [décret n° 85-1148 du 24 Octobre 1985 modifié relatif à la rémunération](#) ⁽¹⁾

NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE (NBI) :

La NBI a été conçue comme un outil de gestion des ressources humaines visant à attribuer une majoration de rémunération aux fonctionnaires qui exercent des fonctions comportant une responsabilité ou une technicité particulière. Cette attribution est liée à l'exercice de fonctions et non plus à l'appartenance à un grade ou cadre d'emplois de la Fonction Publique

La NBI constitue un élément obligatoire de la rémunération dès lors que l'agent exerce les fonctions ouvrant droit. La liste des fonctions est limitativement fixée par la réglementation.

Les agents contractuels de droit public et de droit privé ne peuvent pas bénéficier de la NBI (en dehors des travailleurs handicapés).

Le montant est égal au nombre de points majorés x Valeur du point (4,92 € à ce jour et depuis le 1^{er} Juillet 2023).

INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

L'indemnité de résidence est destinée à compenser les différences de coût de vie entre les différents lieux où un fonctionnaire peut exercer ses fonctions et notamment à gommer les inégalités de loyer. Elle est attribuée en **fonction du lieu d'affectation** du fonctionnaire. Les agents titulaires ou non titulaires ont droit, après service fait, au versement de cette indemnité.

Calcul

L'indemnité de résidence correspond à un pourcentage du traitement soumis à retenue pour pension incluant, le cas échéant, la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

Elle évolue donc dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire.

Le pourcentage varie selon la commune où exerce l'agent.

Les communes sont classées en 3 zones :

- Zone 1 : pourcentage de 3 %
- Zone 2 : pourcentage de 1 %
- Zone 3 : pourcentage de 0 %

Les modalités de calcul sont fixées par le [décret n°85-1148 du 24 Octobre 1985 modifié relatif à l'indemnité de résidence](#) ⁽¹⁾.

LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT - GIPA :

Nous vous invitons à consulter la [fiche technique statutaire sur la GIPA](#) ⁽¹⁾, valable sur 2023, sur notre site internet : www.unsaterritoriaux67.e-monsite.com.

D. Les éléments variables du salaire

- les **primes mensuelles ou annuelles**. Créé par le [décret n° 2014-513 du 20 mai 2014](#), le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique Territoriale à compter du 1er janvier 2016. [Consultez la fiche technique sur le RIFSEEP sur notre site internet](#)
- les **heures supplémentaires et complémentaires** (voir notre fiche technique statutaire : « [Tout savoir sur les heures supplémentaires](#) » ⁽¹⁾, en ligne sur notre site internet : www.unsaterritoriaux67.e-monsite.com)
- les **primes ou indemnités ponctuelles** (remboursement de frais de formation, de frais de déménagement, de première installation ou primes exceptionnelles suivant événements ou situation de l'agent, prime « élections »...)

E. Les éléments accessoires du salaire

Il faut ensuite rajouter les primes et indemnités, les remboursements de frais, les avantages en nature, qui ne sont pas soumis aux mêmes règles de cotisation que les éléments fixes :

- **Mise à disposition de biens matériels de fonction ou de service** (téléphone portable, ordinateur portable, véhicule, logement).
La mise à disposition de biens pour nécessité ou utilité de service sont considérés comme des avantages en nature et donc pour partie soumis à cotisation salariale mais peuvent représenter un atout complémentaire au poste.
- **Participation de l'employeur à la mutuelle et/ou à la prévoyance**
- **Allocations diverses d'action sociale** (Chèques déjeuner, frais de garde, prime vacances, prime de Noël, secours exceptionnels, bons d'achat, ...).
La prise en charge des frais de restauration ou l'attribution d'aides spécifiques d'action sociale sont facultatifs et, comme le régime indemnitaire, dépendent de la politique salariale de l'employeur.

F. Les charges salariales / patronales

Le régime spécial de Sécurité Sociale s'applique aux agents titulaires et stagiaires à temps complet ainsi qu'aux agents à temps non complet effectuant une durée de service au moins égale à 28 heures hebdomadaires et qui sont affiliés à la CNRACL.

Le régime général de Sécurité Sociale s'applique aux agents titulaires et stagiaires à temps non complet dont la durée de service est inférieure à 28 heures hebdomadaires, aux agents non titulaires de droit public et aux agents non titulaires de droit privé.

Il existe **cinq types de cotisations** :

- cotisations CSG, CRDS
- cotisations sociales : maladie, maternité, invalidité, accident du travail, allocations familiales
- cotisations retraite : IRCANTEC, CNRACL, Sécurité Sociale, RAFP
- cotisations chômage : contribution de solidarité, cotisation assedic
- cotisations CNFPT, CDG.

LA CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE (CSG)

Instituée par la Loi de Finances pour 1991, la **CSG** participe au financement de la Sécurité Sociale.

Aujourd'hui, elle est affectée :

- à la branche famille,
- au Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV)
- à la branche maladie de la Sécurité Sociale,
- à la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA).

Au total, le taux de **CSG** représente 9,2 % (dont 2,4 % non déductible du revenu imposable).

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

Créée en 1996 par la *Réforme Juppé* de la Sécurité Sociale sur le modèle de la CSG. La CRDS a été instituée afin de doter la Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale (CADES), structure créée pour gérer et apurer la dette sociale. Son taux est de 0,50 %.

Ces deux contributions sont à la charge exclusive des agents et sont identiques pour les agents relevant du régime spécial (CNRACL) et du régime Général (IRCANTEC).

LA COTISATION URSSAF :

Cette contribution se subdivise en 3 cotisations : Fonds National d'Aide au Logement (FNAL), la cotisation "Allocations familiales" et la cotisation "Maladie/Maternité".

LES COTISATIONS RETRAITE (part salariale et part patronale)

Il convient de distinguer 2 types de régimes :

- le régime "spécial" **CNRACL** pour les agents titulaires et effectuant plus de 28 heures par semaine ; cotisation de 11.10 % (assiette traitement de base indiciaire + NBI)
- le régime "général" **IRCANTEC** pour les agent non titulaires ou titulaires effectuant moins de 28 heures semaines; cotisation de 2,80 % (à concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature) OU cotisation de 6,95 % (traitement au-dessus du plafond de la sécurité Sociale hors SFT + Avantages en nature)

LA RETRAITE ADDITIONNELLE SUR LES PRIMES : RAFF (part salariale et part patronale)

Cette cotisation de 5 % s'applique sur le montant des primes versées, dans la limite d'un montant égal à 20 % du salaire de base (ex. : *si l'agent touche une rémunération de base de 10 000,00 euros brut, cette cotisation s'appliquera sur un montant maximum de 2 000,00 euros brut, même si l'agent a perçu un montant supérieur de primes sur l'année*).

LA COTISATION AU CENTRE DE GESTION (part patronale)

Cette cotisation versée par les collectivités affiliées sert à financer les missions obligatoires des Centres de Gestion, à savoir : suivi des carrières des agents, offres et demandes d'emploi, organisation de concours et d'examens, droit syndical, fonctionnement des instances paritaires: Commissions Administratives Paritaires (CAP), Comité Technique (CT), Conseil de Discipline, reclassement des fonctionnaires reconnus inaptes (sauf catégorie A+).....

D'autres **missions facultatives** peuvent être proposées : service d'aide à l'archivage, formation, des élus, publication et diffusion de l'information, audit et conseil en organisation des services, assurance des collectivités, médecine du travail et conseil en hygiène et sécurité, retraite, service de remplacement...

LA COTISATION AU CENTRE NATIONAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE (CNFPT) (part patronale)

Cotisation versée par la collectivité afin de permettre l'organisation de formations pour les agents ainsi que l'organisation des concours A+.

La fiche de paie dans la FPT

POUR LES TITULAIRES ET STAGIAIRES : REGIME SPECIAL CNRACL

Le présent tableau concerne les taux et assiettes des cotisations de droit commun hors dérogations et cas particuliers (ex.: activités accessoires, congés maladie...) au 1^{er} Janvier 2024.

CHARGES SOCIALES ET CONTRIBUTIONS	TAUX		ASSIETTE
	Part Patronale	Part Salariale	
CSG non déductible CSG déductible		2,40 % 6,80 %	98,25% du brut imposable y compris les avantages en nature
CRDS		0,50%	Même base de calcul que la C.S.G
MALADIE ET MATERNITE (Prestations en nature)	8,88 %		Traitement de base indiciaire + NBI
ALLOCATIONS FAMILIALES	5,25 %		Traitement de base indiciaire + NBI
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT	0,10%		Concerne les employeurs de moins de 50 agents. A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale. Traitement de base indiciaire + NBI
	0,50%		Concerne les employeurs d'au moins 50 agents. Traitement de base indiciaire + NBI
CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE	0,30%		Traitement de base indiciaire + NBI
CNRACL	31,65 %	11,10 %	Traitement de base indiciaire + NBI
ATIACL	0,40 %		Traitement de base indiciaire uniquement NBI exclue
RAFP	5,00%	5,00%	Eléments accessoires de rémunération (SFT..) NBI exclue
CENTRE DE GESTION	1,61 %		Traitement de base indiciaire + NBI
CNFPT	0,90%		Traitement de base indiciaire + NBI
CNFPT - Formation apprentis	0,10%		Traitement de base indiciaire + NBI

N.d.l.R. : « L'adaptation de la loi par un procédé quelconque (y compris la transcription) est illicite »

POUR LES AGENTS NON TITULAIRES OU TITULAIRES A TEMPS NON COMPLET (moins de 28 heures)

CHARGES SOCIALES ET CONTRIBUTIONS	TAUX		ASSIETTE	
	Part Patronale	Part Salariale		
CSG non déductible CSG déductible		2,40 % 6,80 %	98,25% du brut imposable y compris les avantages en nature	
RDS		0,50 %	Même base de calcul que la C.S.G.	
MALADIE MATERNITE	13 %		Brut imposable y compris les avantages en nature	
VIEILLESSE	8,55 %	6,90 %	A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, brut imposable y compris les avantages en nature	
VIEILLESSE Déplafonnée	2,02 %	0,40 %	Brut imposable y compris les avantages en nature	
ALLOCATIONS FAMILIALES	5,25 %		Brut imposable y compris les avantages en nature	
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT	0,10 %		Concerne les employeurs de moins de 20 agents. A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, Brut imposable y compris les avantages en nature	
	0,50%		Concerne les employeurs de plus de 20 agents. Brut imposable y compris les avantages en nature	
IRCANTEC	Tranche A	4,20 %	2,80 %	A concurrence du plafond de la Sécurité Sociale, brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature
	Tranche B	12,55 %	6,95 %	Différence entre la totalité du brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature, et le plafond de la Sécurité Sociale
Si d'adhésion à l'assurance Chômage (3)	4,05%		Brut imposable y compris les avantages en nature	
CENTRE DE GESTION	1,61%		Totalité du brut imposable	
CNFPT	0,90%		Totalité du brut imposable	
CNFPT – Majoration titulaire	0,10%		Totalité du brut imposable	

(3) Pour les collectivités qui ont passé une convention avec Pôle Emploi **pour les agents non titulaires**

2. SITUATION IMPOSABLE/FISCALE/PRELEVEMENT A LA SOURCE

Dans le bas de votre fiche de paie, vous retrouvez la base du prélèvement à la source, le taux applicable au montant du prélèvement à la source, le net à payer avant le prélèvement et le net à payer après prélèvement. Vous trouverez également les cumuls mensuels et annuels en net imposable, lesquels servent à la déclaration fiscale aux Impôts.

La fiche de paie est à conserver sans limitation de durée, elle sert de justificatif pour faire valoir ses droit dans la constitution du dossier de retraite.

Sylvie WEISSLER

Secrétaire Nationale, chargée de la politique statutaire

UNSA Territoriaux - UD 67 - 67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN

Contact : Courriel : unsa67@orange.fr