

FONCTIONNAIRES

CONTRACTUELS

Traitement indiciaire de base

Les rémunérations des fonctionnaires sont composées de différents éléments dont principalement un traitement indiciaire, aussi appelé traitement de base. Ce dernier détermine le niveau de salaire des fonctionnaires en fonction d'un point indice défini selon leur corps et grade et leur échelon, et fixé par voie réglementaire.

A chaque grade/échelon correspond un indice brut (IB) et à chaque indice brut, correspond un indice majoré (IM) selon un barème défini par décret. C'est l'indice majoré (IM) qui sert au calcul du traitement indiciaire.

Les rémunérations des contractuels sont, elles, fixées directement par les administrations qui les emploient en fonction de l'emploi occupé, des qualifications requises et de l'expérience de l'agent. Elles se basent également sur un traitement indiciaire, comme les fonctionnaires, mais déterminé par l'employeur public selon des référentiels (il peut donc y avoir un peu de liberté dans la détermination de l'indice).

La rémunération se compose notamment d'un traitement indiciaire (appelé également traitement de base).

Calcul du traitement indiciaire

Le traitement indiciaire brut est calculé de la même façon que pour un agent contractuel et un titulaire sur la base d'un point d'indice dont la valeur est définie par Décret.

Exemple :

Le traitement annuel brut correspondant à l'indice majoré 472 est égal à $472 \times 5\,907,34 \text{ €} / 100 = 27\,882,64 \text{ €}$

Le traitement mensuel brut est égal à $472 \times 5\,907,34 \text{ €} / 1\,200 = 2\,323,55 \text{ €}$

A noter :

Le montant du traitement annuel est arrondi au centime d'euro le plus proche.

Le montant du traitement mensuel est déterminé en ignorant les millièmes d'euro.

Évolution de la rémunération

La progression de carrière est un principe garanti par le statut général, pour tous les fonctionnaires titulaires.

La carrière des fonctionnaires titulaires est régie par la notion de grade et par la grille de rémunération du corps d'appartenance de l'agent.

La progression dans la grille se réalise en fonction de l'ancienneté ou d'évènements de carrière (promotion).

A cela s'ajoutent :

- l'indemnité de résidence lorsque le lieu d'affectation le permet
- le supplément familial de traitement (SFT) lorsque l'agent est éligible
- l'indemnité compensatrice de CSG
- une nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour certains postes
- un montant de transfert prime/point (variable selon la catégorie du corps d'appartenance)

Pour un contractuel en CDI (contrat de travail à durée indéterminée), la rémunération peut être réévaluée tous les 3 ans, notamment au vu des résultats des entretiens professionnels

Pour un contractuel employé en CDD (contrat à durée déterminée) de manière continue auprès de la même administration, la rémunération peut aussi être réévaluée au moins tous les 3 ans si l'agent a été recruté par le même employeur, sans discontinuité et sur le même poste.

A cela s'ajoutent :

- l'indemnité de résidence lorsque le lieu d'affectation le permet
- le supplément familial de traitement (SFT) lorsque l'agent est éligible
- l'indemnité compensatrice de CSG

Primes et indemnités

Aux montants précédents, s'ajoutent les primes de fonctions :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour tous les titulaires dont le corps relève du RIFSEEP
- les primes dites techniques propres à certains corps n'étant pas basculées au RIFSEEP avec généralement des parts fixes et des parts modulables valorisant un résultat annuel
- le complément indemnitaire annuel (CIA) pour les titulaires dont le corps relève du RIFSEEP.

Pas de prime de fonction pour les contractuel (tout est compris dans l'indice proposé dans le contrat de travail)

Important

Les agents contractuels peuvent percevoir un nombre de primes très réduit, en aucun cas, il ne peut s'agir de primes de fonction puisque la rémunération est assurée à majorité en points d'indice. La fonction publique prévoit cependant la possibilité de verser aux contractuels des primes qui pourraient s'apparenter au CIA des titulaires, ce qui n'est pas encore le cas au MASA.



Les indemnités de sujétions spéciales, de remboursement d'abonnements de transports en Ile-de-France comme en Province, les astreintes, le forfait mobilité durable, les indemnités de télétravail, le vecteur indemnitaire de gestion des crises sanitaires peuvent être versées indifféremment aux titulaires et contractuels.

Cotisations sociales et patronales

Contributions accidents du travail, invalidité, décès (ATI).

Régime de retraite de base / service des retraites de l'État (SRE) pour fonction publique état.

Régime de retraite complémentaire (Retraite additionnelle de la fonction publique - RAFF) est un régime de retraite complémentaire obligatoire mis en place en 2005 réservé aux fonctionnaires. La retraite complémentaire est versée par le service des retraites de l'Etat.

CSG : contribution sociale généralisée

CRDS : contribution pour le remboursement de la dette sociale

Contributions accidents du travail, invalidité, décès.

Régime de retraite de base / assurance retraite de la Sécurité sociale.

Régime de retraite complémentaire (Ircantec) : L'Ircantec est une caisse de retraite complémentaire. Lors du départ à la retraite, une retraite complémentaire de l'Ircantec s'ajoute à la retraite de base de l'assurance retraite de la Sécurité sociale. L'Ircantec est un régime de retraite par points. Les cotisations (salariales et patronales) sont converties en points de retraite. Les points obtenus sont cumulés tout au long de la carrière en tant qu'agent contractuel public. Au départ en retraite, le nombre total de points est reconverti en pension de retraite.

CSG : contribution sociale généralisée

CRDS : contribution pour le remboursement de la dette sociale



Et au global, ça donne quoi ?

En brut, le traitement du fonctionnaire titulaire est globalement supérieur à celui d'un contractuel assurant les mêmes fonctions.

La rémunération du fonctionnaire titulaire est amenée à évoluer de plusieurs manières contrairement à celle du contractuel.

La comparaison de rémunération des titulaires et contractuels se fait le plus souvent hors part variable (notamment le CIA) des titulaires (puisque cette dernière n'est pas garantie dans son versement annuel). Cela vient augmenter l'écart de rémunération entre les titulaires et les contractuels en faveur des titulaires.

Il est utile de rappeler que (jusqu'à présent), le fonctionnaire titulaire a une garantie de l'emploi jusqu'à son départ en retraite, ce qui n'est pas le cas d'un contractuel.