

CONNAISSANCES STATUTAIRES

LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS PUBLICS

Les rémunérations brutes versées par les administrations publiques représentent un volume annuel supérieur à 350 milliards d'euros, soit environ 20 % des dépenses publiques et plus de 13 % du produit intérieur brut, selon les comptes nationaux et les dernières données consolidées disponibles. En 2024, la masse salariale des administrations publiques a augmenté de 4,2 %, sous l'effet conjugué de la hausse des effectifs (+ 1,2 %) et des revalorisations salariales, ce qui se traduit par une progression estimée de 3,0 % du salaire brut moyen par équivalent temps plein.

Le poids de la rémunération des agents dans les dépenses publiques demeure particulièrement élevé. Elle constitue l'un des premiers postes budgétaires : environ un quart du budget de l'État, un peu plus d'un quart des dépenses des collectivités territoriales, et près de 70 % des dépenses des établissements hospitaliers, ces ordres de grandeur étant structurellement stables dans le temps.

Le niveau des rémunérations des agents publics présente des écarts internes parfois importants, notamment entre agents titulaires et agents contractuels. En 2023, le salaire net mensuel moyen en équivalent temps plein s'établit à 2 652 euros pour l'ensemble de la fonction publique, mais il varie sensiblement selon le versant : 2 886 euros dans la fonction publique de l'État, 2 842 euros dans la fonction publique hospitalière et 2 254 euros dans la fonction publique territoriale.

Par comparaison avec le secteur privé, où le salaire net mensuel moyen atteint 2 735 euros en 2023, la fonction publique demeure relativement attractive pour les personnes disposant d'une faible qualification, notamment jusqu'aux niveaux intermédiaires de rémunération. En revanche, pour certains emplois de la haute fonction publique, les écarts de rémunération avec les cadres du secteur privé restent significatifs. Cette situation a historiquement favorisé le phénomène dit de « pantouflage », c'est-à-dire le passage de cadres supérieurs de l'administration vers le secteur privé, même si les réformes récentes de la haute fonction publique ont cherché à en limiter les effets.

Le système de rémunération des agents publics est par ailleurs complexe, en raison notamment de l'existence de très nombreuses primes et indemnités. Les primes et indemnités représentent en moyenne près d'un quart du salaire brut des fonctionnaires (24,6 % en 2023), avec des proportions proches dans les trois versants de la fonction publique.

Il demeure également inégalitaire, en particulier entre les femmes et les hommes, même si ces écarts font l'objet de politiques de correction. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a renforcé les obligations de transparence, en imposant la publication annuelle des dix plus hautes rémunérations versées par les principaux employeurs publics, assortie de la part respective de femmes et d'hommes. En 2024, la part des femmes parmi les dix plus hautes

rémunérations atteint 27 % dans les ministères, 45 % dans les grandes collectivités territoriales et 27 % dans les grands établissements hospitaliers.

Le système de rémunération reste enfin relativement rigide, les évolutions financières reposant largement sur l'avancement à l'ancienneté et sur les mesures générales. En 2023, malgré une hausse du salaire net moyen de 4,1 % en euros courants, l'inflation (+ 4,9 %) a entraîné une baisse du pouvoir d'achat du salaire net de 0,7 % en euros constants, confirmant les limites des mécanismes de revalorisation existants.

Fort de ce constat, le gouvernement a engagé, à partir de 2014, une négociation approfondie avec les organisations syndicales, ayant abouti au protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR). Six organisations syndicales sur neuf ont soutenu cet accord. Bien qu'elles ne représentaient que 49 % des suffrages selon les règles alors applicables, le gouvernement a décidé en juillet 2015 de mettre en œuvre le protocole pour l'ensemble des fonctionnaires.

Le gouvernement affichait l'objectif de redéfinir une politique de rémunération plus cohérente, plus lisible et plus attractive, tout en offrant de meilleures perspectives de carrière et en tenant compte des contraintes budgétaires.

La rémunération des agents publics varie selon qu'ils sont fonctionnaires (I) ou agents contractuels (II).

I. LA RÉMUNÉRATION DES FONCTIONNAIRES

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique souhaite un retour progressif aux 1 607 heures par an dans la fonction publique.

A. Les éléments actuels de la rémunération

La rémunération des fonctionnaires est définie par l'article L712-1 du Code général de la fonction publique qui dispose que « *les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération, comprenant le traitement (a), l'indemnité de résidence (b), le supplément familial de traitement (c) ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire (d). Ils peuvent aussi bénéficier de certains avantages en nature (e)* ».

a) Le traitement

Calcul du traitement brut (article L712-2 du CGFP) :

Le **traitement annuel brut** du fonctionnaire 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 selon la formule suivante :

T = (Im x TB)/100, dans laquelle **Im** est égal à l'indice majoré dont est doté le fonctionnaire et **TB** la valeur du traitement afférent à l'indice 100 (TB étant fixé à 5 907,34 € depuis le 1^{er} juillet 2023).

Le point d'indice a été revalorisé pour la dernière fois en juillet 2023. Il n'a pas fait l'objet d'une revalorisation générale depuis cette date, hors attribution de points supplémentaires.

Évolution de l'indice 100 depuis 2001

Depuis le 1 ^{er} juillet 2023	5 907,34 €
1 ^{er} juillet 2022	5 820,04 €
1 ^{er} février 2017	5 623,23 €
1 ^{er} juillet 2016	5 589,69 €
1 ^{er} juillet 2010	5 556,35 €
1 ^{er} octobre 2009	5 528,71 €
1 ^{er} juillet 2009	5 512,17 €
1 ^{er} octobre 2008	5 484,75 €
1 ^{er} mars 2008	5 468,34 €
1 ^{er} février 2007	5 441,13 €
1 ^{er} juillet 2006	5 397,95 €
1 ^{er} novembre 2005	5 371,10 €
1 ^{er} juillet 2005	5 328,47 €
1 ^{er} février 2005	5 301,96 €
1 ^{er} janvier 2004	5 275,58 €
1 ^{er} décembre 2002	5 249,33 €
1 ^{er} mars 2002	5 212,84 €
1 ^{er} janvier 2002	5 181,75 €
1 ^{er} novembre 2001	33 990 F
1 ^{er} mai 2001	33 754 F

b) L'indemnité de résidence

Les modalités d'attribution de l'indemnité de résidence sont fixées par l'article 9 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 (modifié en 2021).

L'indemnité de résidence a été créée pour compenser les écarts de coût de la vie selon les territoires, notamment entre les zones urbaines et rurales. Les communes sont classées en trois zones.

Le montant de l'indemnité auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions.

Il existe trois zones d'indemnité :

- zone 1 (la plupart des communes de l'Île-de-France, certaines communes des Bouches-du-Rhône, de Loire-Atlantique et du Var, la Corse), taux à 3 %
- zone 2 (certaines grosses agglomérations), taux à 1 %
- zone 3 (autres communes), taux à 0 %

Le dernier classement des communes dans les trois zones a été fixé par circulaire FP/7 n° 1996 2B n° 00-1235 du 12 mars 2001. Le montant minimum de l'indemnité de résidence perçue par un agent exerçant ses fonctions en 1^{re} ou 2^e zone est celui afférent à l'indice majoré 313.

Montants caractéristiques de l'indemnité de résidence :

	ZONE 1	ZONE 2
Montant mensuel minimum	54,05 €	18,01 €

Ce système est maintenant totalement incohérent puisque des villes réputées chères pour le logement ne donnent pas droit à l'IR : Bordeaux, Biarritz, Toulouse... et, à l'autre extrême, on retrouve des IR pour des villes de petite ou moyenne taille dans des départements peu touchés par la crise du logement : Meurthe-et-Moselle, Moselle, Pas-de-Calais. Pour cette raison, une réflexion est en cours en lien avec le RIFSEEP (*cf. infra*).

c) Le supplément familial de traitement

En bénéficient les fonctionnaires et agents contractuels ayant au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales.

Lorsque les deux parents sont fonctionnaires ou agents contractuels, il ne peut être versé qu'à un seul des deux parents.

Le supplément familial de traitement (SFT) varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement brut de l'agent, dans la limite de montants plancher et plafond.

Montants au 1^{er} juillet 2025 :

Montants minimum et maximum du SFT

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2 enfants	10,67 €	3 %	77,71 €	117,29€
3 enfants	15,24 €	8 %	183,56 €	284,03 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	138,66€	217,82 €

d) Les indemnités

En complément de leur traitement, les fonctionnaires peuvent percevoir différentes primes ou indemnités parmi lesquelles il convient de mentionner plus particulièrement : la nouvelle bonification indiciaire (1), les indemnités horaires pour travaux supplémentaires – IHTS (2), les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires – IFTS (3), indemnités de sujétions spéciales (4), etc.

Bien qu'il existe 1 800 régimes de primes différents, la « rémunération au mérite » – dont la définition reste à ce jour floue – n'a jamais vraiment été instaurée dans la fonction publique.

1. La nouvelle bonification indiciaire

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) a été instituée, à la suite du protocole d'accord conclu le 9 février 1990 sur la rénovation de la grille des classifications et des rémunérations des trois fonctions publiques, par la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991 modifiée (cf. article L.712-12 du CGFP). Elle est attachée à certains emplois impliquant l'exercice d'une responsabilité ou la mise en œuvre d'une technicité particulière.

Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit et en cas de congé de longue durée. Seuls les fonctionnaires sont, à l'exclusion des agents contractuels, éligibles à la NBI. Un agent ne peut percevoir qu'une seule NBI (si les fonctions ouvrent droit à plusieurs NBI, c'est la NBI comportant le nombre de points majorés le plus élevé qui est attribuée).

En vertu des textes, la NBI s'échelonne :

- pour les emplois du niveau de la catégorie A, de 15 à 120 points majorés ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie B, de 10 à 30 points majorés ;
- pour les emplois du niveau de la catégorie C, de 10 à 20 points majorés.

Toutefois, la NBI est attribuée en fonction de l'emploi occupé et non en fonction de la catégorie de l'agent qui l'occupe. Un agent de catégorie C peut ainsi être attributaire d'une NBI supérieure à 20 points.

2. Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Depuis l'entrée en vigueur, le 1^{er} janvier 2002 du décret du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, les horaires de travail des agents sont définis à l'intérieur de périodes de référence dénommées cycles de travail.

Les heures supplémentaires sont donc celles qui interviennent, à la demande du chef de service, en dépassement des bornes horaires du cycle. Le versement des indemnités horaires est subordonné à la mise en œuvre, par l'employeur, de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser les heures supplémentaires.

Par exception, un dispositif déclaratif contrôlable peut être mis en place pour les personnels qui exercent leurs activités en dehors de leurs locaux de rattachement ou lorsque les effectifs d'un site sont inférieurs à 10.

Il faut également que les agents exercent des fonctions ou appartiennent à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

La liste des personnels répondant à ces conditions est fixée par arrêté conjoint qui peut concerner :

- les fonctionnaires de catégorie C ;
- les fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est au plus égale à l'indice brut 380 ;

- le cas échéant, les fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est supérieure à l'indice brut 380 ;
- les agents contractuels de droit public de même niveau et exerçant des fonctions de même nature que les fonctionnaires précités.
- La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée en tout ou partie, sous la forme de repos compensateur. À défaut d'une compensation sous forme d'un repos compensateur, l'heure supplémentaire est indemnisée. Le montant de l'indemnité horaire est calculé en fonction de l'indice détenu par l'agent, dans les conditions suivantes :
- ce taux est obtenu en divisant par 1 820 le traitement brut annuel de l'agent, éventuellement abondé de l'indemnité de résidence (pour le traitement on tiendra compte, si tel est le cas, de la NBI perçue) ;
- le montant de chacune des 14 premières heures supplémentaires accomplies au cours du mois sera trouvé en multipliant par 1,25 le taux horaire (depuis le 1er janvier 2008) ; pour celui des 11 heures suivantes ou appliquera un coefficient multiplicateur de 1,27 à ce même taux ;
- le taux de l'heure supplémentaire sera majoré de 100 % pour une heure effectuée de nuit (entre 22 heures et 7 heures) et des 2/3 pour une heure effectuée un dimanche ou un jour férié, ces deux majorations ne pouvant se cumuler.

3. Les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires

Le travail effectué au-delà de la durée réglementaire du travail peut également donner lieu à une rétribution forfaitaire pour certains agents publics. Le montant des attributions individuelles varie suivant le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions.

Toutefois, dans cette hypothèse, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) et les indemnités forfaitaires (IFTS) ne sont pas cumulables entre elles.

4. Les indemnités de sujétions spéciales

Ces indemnités sont attribuées pour compenser les contraintes subies et les risques encourus dans l'exercice des fonctions. Elles sont d'applications interministérielles ou propres à certaines administrations.

Quelques exemples :

- Sujétions spéciales services extérieurs et administration centrale
- Indemnités forfaitaires de sujétions spéciales attribuées aux personnels des corps de conseillers techniques du service social et des corps d'assistants de service social
- Indemnité horaire pour travail de nuit,
- Indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

À la suite du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, l'IFTS a vocation à être remplacée par le RIFSEEP, devenu le régime indemnitaire de référence.

5. La GIPA : indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat

La GIPA est un dispositif, créé par le décret 2008-539 du 6 juin 2008, permettant de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des agents publics dans les trois fonctions publiques.

La GIPA fonctionne sur une période de référence de quatre ans, on compare l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) de tous les agents concernés et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac).

Si le traitement a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée leur est versée.

Le versement de la GIPA n'est pas automatique et dépend de décisions gouvernementales ponctuelles. Il n'existe pas, à ce stade, de mécanisme pérenne garantissant sa reconduction.

e) Les avantages en nature

Pour certains postes à forte contrainte professionnelle, les fonctionnaires peuvent bénéficier d'avantages en nature : logement de fonction, véhicule de fonction, téléphone mobile, micro-ordinateur, tablette, etc.

B. Les retenues sur la rémunération

Le traitement mensuel brut fait l'objet des retenues suivantes :

- **Retraite (CNRACL ou Caisse des pensions civiles et militaires) :** le taux de retenue pour pension est fixé à 11,10 %, taux en vigueur en 2026.

Année	Taux
2017	10,29 %
2018	10,56 %
2019	10,83 %
2020	11,10 %
2025	11,10 %

- **La contribution sociale généralisée (CSG)** a été instaurée le 1^{er} janvier 1997. Depuis le 1^{er} janvier 2018, son taux est de 9,2 % sur 98,25 % du salaire total (comprenant le traitement brut, les indemnités, la NBI et le SFT, avec un transfert des primes/points). Sur ces 9,2 %, 2,4 points

ne sont pas déductibles du montant imposable, contre 7,5 % auparavant. Cette hausse de la CSG est partiellement compensée par une nouvelle indemnité.

- **Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).** La CRDS est prélevée à compter du 1^{er} février 1996 au taux de 0,5 % sur 98,25 % du montant du traitement brut, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, ainsi que des primes, après déduction d'un abattement pour frais professionnels de 3 % de ce montant.
- **Le régime de retraite additionnelle (RAFP).** Appliqué aux primes des fonctionnaires, il donne lieu à une retenue à compter du 1^{er} janvier 2005 au taux de 5 %, sur les éléments de rémunération de toute nature perçus et non cotisés au titre de la couverture vieillesse (indemnité de résidence, supplément familial de traitement...), dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut annuel. Une exception : la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), attribuée aux agents qui gagnent moins de 5 000 euros brut par mois et qui n'ont pas été augmentés depuis quatre ans, est intégralement assujettie aux cotisations RAFP, sans application du plafond de 20 %.
- **Contribution exceptionnelle de solidarité (CES).** Le traitement mensuel net majoré de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement et des primes a fait l'objet, entre 1982 et 2018, d'une contribution de solidarité au taux de 1 %. Instaurée par la loi n° 82-939 du 4 novembre 1982, la CES est officiellement supprimée depuis le 1^{er} janvier 2018.

Depuis le 1^{er} janvier 2018, un jour de carence est appliqué aux agents publics en congé de maladie, conformément à la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017, article 115. La rémunération est versée à partir du deuxième jour d'arrêt maladie. Toutefois, ce jour de carence ne s'applique pas dans certains cas, notamment pour les congés de maladie liés à un accident de service, une maladie professionnelle, ou des congés spécifiques comme ceux pour les ALD. De plus, depuis la loi du 6 août 2019, il n'y a plus de jour de carence en cas de congé maladie lié à la grossesse.

C. Le nouveau dispositif « Transfert primes/points »

a) Le dispositif « Transfert primes/points »

Pour revaloriser les carrières, le gouvernement a décidé de mettre en place le « Transfert primes/points ». Ce dispositif consiste à transformer une partie des primes en points d'indice en application du protocole relatif à l'avenir de la fonction publique et à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR).

Une première étape de transformation de primes en points d'indice a été engagée sur la période 2016/2021 (en raison du décalage lié à « l'année blanche » – 2018), à hauteur de :

- 4 points majorés pour les catégories C en 2017,
- 6 points majorés pour les catégories B en 2016,
- 9 points majorés pour les catégories A entre 2017 et 2021.

Depuis le 1^{er} janvier 2022, à l'issue du processus et en intégrant les transferts de primes, les gains bruts annuels sont les suivants :

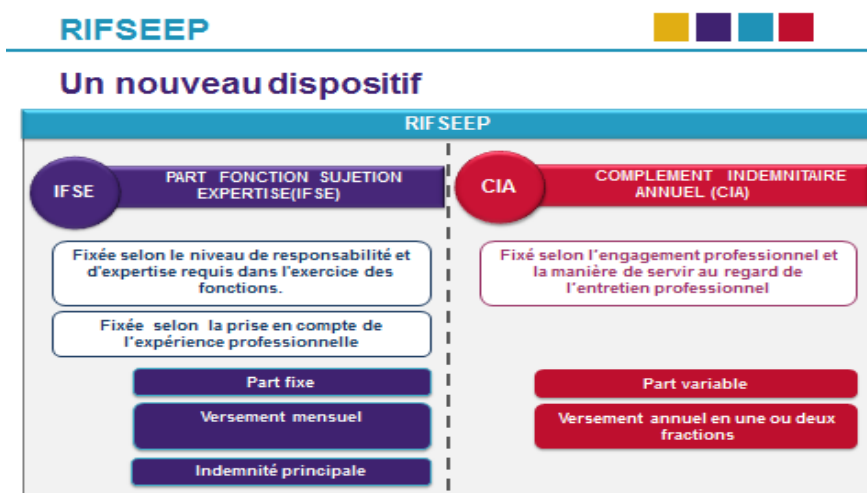
- En début de carrière :
 - Catégorie C : + 500 euros brut annuels ;
 - Catégorie B : + 945 euros brut annuels (recrutement bac) ; + 1 610 euros brut annuels (recrutement bac +2) ;
 - Catégorie A : + 1 889 euros brut annuels.
- En fin de carrière (avec une carrière complète sur deux grades) :
 - Catégorie C : + 2 111 euros brut annuels pour un agent recruté sans concours ayant bénéficié d'un avancement de grade ;
 - Catégorie B : + 1 056 euros brut annuels (recrutement bac) ; + 1 389 euros brut annuels (recrutement bac + 2) ;
 - Catégorie A : + 2 111 euros brut annuels.

Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que de très faibles primes ou aucune prime, cette transformation, applicable dans les trois versants de la fonction publique, se traduira par une augmentation du traitement indiciaire et une augmentation de leur pouvoir d'achat.

Pour ceux faisant valoir leur droit à la retraite, cette mesure permettra une augmentation de leur pension et de leur pouvoir d'achat.

b) Le nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP)

Partant du constat que le système de primes actuel est très complexe et fragmenté, ce qui nuit à sa visibilité mais aussi à la mobilité des fonctionnaires, le gouvernement a décidé de mettre en place, dès 2016, le RIFSEEP ou régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. C'est un régime indemnitaire composé de deux primes : d'une part, une **indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE)**, versée mensuellement, d'autre part, un **complément indemnitaire annuel (CIA)**. Celles-ci sont cumulatives mais diffèrent dans leur objet comme dans leurs modalités de versement.



Le RIFSEEP se veut le nouvel outil indemnitaire de référence car il remplace ou remplacera la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique de l'État. Tous les fonctionnaires de l'État de toutes les filières (administrative, technique, sociale, etc.) sont concernés. Tous ou presque,

car certains ne bénéficieront pas du RIFSEEP, en raison des spécificités de leurs missions et du régime de primes actuel (cf. décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel [RIFSEEP]).

L'intégration des corps et emplois dans le nouveau dispositif se fait selon un mécanisme d'adhésion.

À noter – Coronavirus – Covid-19 : Quelles primes pour les agents publics ? En 2020, une prime exceptionnelle a été versée aux agents particulièrement mobilisés pour faire face à l'épidémie de Covid-19 compte tenu du surcroît de travail significatif durant cette période.

Par exemple, dans la FPE, une prime exceptionnelle de 1 000 euros maximum a pu être versée aux magistrats de l'ordre judiciaire, militaires, personnels statutaires de droit public des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et d'industrie et des chambres de métiers et de l'artisanat...

N.B. : Les grilles indiciaires ont parallèlement évolué au 1^{er} janvier 2024, conformément aux annonces faites lors de la réunion du 12 juin 2023 sur les mesures salariales 2023 et du décret du 28 juin 2023. Il est attribué 5 points d'indice majoré à compter du 1^{er} janvier 2024, soit une augmentation de 24,61 euros pour tous les agents publics rémunérés en référence à un indice.

II. LA RÉMUNÉRATION DES AGENTS CONTRACTUELS

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique vise à sécuriser la rémunération des agents contractuels recrutés sur des emplois permanents, et à prendre en compte, comme pour les fonctionnaires, leur engagement et leurs résultats individuels et collectifs.

A. Les éléments de la rémunération

Aucun texte de portée générale applicable aux agents contractuels ne précise les conditions de leur rémunération. Ces dernières sont donc fixées contractuellement. Toutefois, il ressort de la jurisprudence administrative que cette rémunération doit être fixée par référence à celle que percevrait un fonctionnaire qui assurerait les mêmes fonctions à niveaux de qualification et d'expérience professionnelle équivalents.

Les agents contractuels sont en effet recrutés par dérogation au principe selon lequel les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires.

Les administrations disposent donc, dans la limite des crédits prévus à cet effet, d'une grande latitude qui peut prendre plusieurs formes :

- Une administration est libre de fixer ou non, la rémunération des agents contractuels qu'elle emploie par référence à un indice de la fonction publique en référence à la grille de rémunération des fonctionnaires assurant des fonctions homologues. Cette faculté n'altère en rien la nature exclusivement contractuelle de la rémunération de ces agents.
- Aucune prime ou indemnité n'est obligatoire, mais la rémunération peut être déterminée en tenant compte du régime indemnitaire complémentaire du traitement principal du corps de fonctionnaires de référence.

- Cette rémunération peut aussi s'affranchir de toute référence à un indice de la fonction publique et aux évolutions des traitements des fonctionnaires ou, au contraire, correspondre à un montant global et forfaitaire, ou encore être calculée sur la base d'un taux horaire ou « vacation ».

S'agissant des agents contractuels recrutés pour une durée déterminée, leur rémunération ne peut être révisée qu'à l'occasion du renouvellement du contrat, sauf stipulation contractuelle expresse précisant les éventuelles conditions d'évolution de cette rémunération en cours de contrat. S'agissant des agents contractuels recrutés en CDI, une obligation de négociation salariale tous les trois ans est obligatoire.

B. Les retenues sur la rémunération

a) Cotisations sociales

- **Cotisation retraite (régime général) :** l'ensemble des revenus est pris en compte pour l'application d'un taux de 0,40 % et un autre à 6,90 % pour la totalité des revenus dans la limite du plafond mensuel de Sécurité sociale (soit 3 864 euros par mois en 2025).
- **Cotisation d'assurance vieillesse :** en 2025, 6,90 % du traitement brut, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement dans la limite du plafond de la Sécurité sociale (3 864 euros) – cotisation d'assurance vieillesse déplafonnée, portant sur l'ensemble des rémunérations, au taux de 0,40 %.

b) Contribution exceptionnelle de solidarité

Instaurée par la loi n° 82-939 du 4 novembre 1982 au taux de 1 %, elle est officiellement supprimée depuis le 1^{er} janvier 2018.

c) Assurance chômage des agents des collectivités locales

Les collectivités locales peuvent adhérer au régime d'assurance chômage (Assedic) pour leurs agents contractuels. Dans ce cas, la cotisation du salarié, qui est versée par l'employeur, est égale à 1 % du salaire brut (montant de la contribution exceptionnelle de solidarité).

d) Retraite complémentaire (Ircantec)

L'Ircantec est une institution de retraite complémentaire des agents contractuels de l'État et des collectivités publiques. Ce régime de retraite complémentaire obligatoire fonctionne par points et selon le principe de répartition.

Pour les revenus n'excédant pas le plafond mensuel de la Sécurité sociale (soit 3 864 euros par mois en 2025), un taux de 2,80 % est appliqué au titre de l'institution de retraite complémentaire des agents contractuels de l'État et des collectivités publiques (Ircantec – tranche A).

Pour les revenus dépassant le plafond de la Sécurité, le taux appliqué est de 6,95 % au titre de la tranche B de l'Ircantec.

Le supplément familial de traitement (SFT) est exclu de la base de ces cotisations.

e) Contribution sociale généralisée (CSG)

La CSG est prélevée au taux depuis le 1^{er} janvier 2020, de **9,2 % de 98,25 % du salaire total**, dont 2,4 points non déductibles du montant imposable (contre 7,5 % auparavant). Les revenus mensuels supérieurs à 15 456 euros sont soumis en totalité à la CSG.

f) Contribution au remboursement de la dette sociale

La contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS) est un impôt créé en 1996 pour résorber l'endettement de la Sécurité sociale. Les personnes physiques domiciliées en France pour l'impôt sur le revenu sont redevables de la CRDS.

La CRDS est prélevée sur la même base que la CSG. Taux : 0,5 %.

Les revenus mensuels supérieurs à 15 456 euros sont soumis en totalité à la CRDS.

C. Le dispositif « Transfert primes/points » et les contractuels

Les agents contractuels n'entrent pas dans le champ d'application du décret du 11 mai 2016, y compris lorsque leur rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de traitements. Cela signifie qu'il appartiendra aux employeurs de prendre la décision (délibération...) de leur appliquer le dispositif « Transfert primes/points ».