

Le jour où j'ai compris ma fiche de paye

La rémunération des fonctionnaires est définie par l'art. 20 de la loi du 13 juillet 1983.

Les différentes lignes à gauche de votre bulletin de salaire dépendent :

- De votre situation individuelle
- De la localisation du poste
- Du grade et de l'indice
- Du poste et/ou de la fonction occupée
- Du type de direction/service/structure.

Votre bulletin de paye se présente ainsi :

Eléments de la paie	À payer	À déduire
Traitement brut	X	
Retenue pension civile		X
Indemnité de résidence	X	
Supplément familial de traitement	X	
Indemnité mensuelle technicité	X	
Prime de rendement	X	
Indemnité d'administration et de technicité (IAT) ou Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)	X	
Allocations Complémentaires de Fonctions (ACF)	X	
Indemnité compensatrice CSG (<i>nouveauté 2018</i>)	X	
CSG non déductible		X
CSG déductible		X
CRDS		X
Cotisation salariale RAFP		X
Transfert primes/points		X

Le traitement brut

La rémunération individuelle du fonctionnaire est déterminée par son appartenance à un corps relevant de l'une des trois catégories de la Fonction publique (A, B, C), à un grade dans ce corps et à un échelon dans ce grade, auquel est associé un indice brut, qui définit de manière précise sa position sur l'échelle indiciaire commune à tous les fonctionnaires. A chaque indice brut (indice de classement) correspond un indice majoré (indice du traitement visible sur le bulletin de salaire).

La valeur du point d'indice de 4,686 €.

L'indemnité de résidence

C'est le décret du 24 octobre 1985 qui en fixe les modalités d'attribution. Une circulaire ministérielle n° 1996 du 12 mars 2001 définit trois zones sur l'ensemble du territoire. En fonction de ces zones, les agents perçoivent une indemnité correspondant à un pourcentage de leur traitement brut majoré de l'éventuelle NBI.

Zone 1 : 3 % (ex : Paris) Zone 2 : 1 % (ex : Lyon)

Le montant minimum de l'indemnité correspond à l'indice majoré 313.

Exemple : Le montant de l'indemnité en zone 1 pour l'IM 313 est de :

$$313 \times 4,686 \times 0,03 = 44,00 \text{ €}$$



Le supplément familial de traitement

Le supplément familial de traitement (SFT) est attribué aux agents publics ayant au moins un enfant à charge au sens des prestations familiales. Les règles de liquidation du SFT sont fixées par les articles 10 à 12 du décret du 24 octobre 1985.

Le SFT comprend un élément fixe et un élément proportionnel au traitement brut qui varient en fonction du nombre d'enfants à charge.

Nombre d'enfants	Part fixe	Part variable	Minimum mensuel (indice 449)	Maximum mensuel (indice 717)
1	2,29 €			
2	10,67 €	3 %	73,79 €	111,47 €
3	15,24 €	8 %	183,56 €	284,03 €
Par enfant en +	4,57 €	6 %	130,81 €	206,17 €

Le régime indemnitaire (les différentes primes)

L'indemnité mensuelle de technicité

L'indemnité mensuelle de technicité, obtenue lors du conflit de 1989 (loi de finances 1990), a été complétée mensuellement du montant de la prime de fusion, octroyée par le ministre après la création de la DGFIP en 2009, par les décrets 2010-1567 et 2010-1568. Par arrêté du 10 mars 2017, le complément d'IMT, est revalorisé pour les personnels de la DGFIP, à l'exception des cadres relevant du corps des AFiP.

Le montant de l'IMT est depuis le 01/01/2017 de :

94.26 € bruts mensuels pour les AFiP et hauts fonctionnaires de la Centrale ;

106.76 € bruts mensuels pour l'ensemble des autres agents de la DGFIP.

La prime de rendement

Dispositif Finances, la prime de rendement a été créée par le décret du 6 août 1945.

Tous les agents de la DGFIP perçoivent mensuellement la prime de rendement et toute promotion de C en B ou de B en A implique dorénavant la mensualisation. Seuls les agents qui relevaient de la filière fiscale avant la mise en place du régime indemnitaire unifié (été 2014) et qui demeurent aujourd'hui dans cette filière ont une prime de rendement versée au semestre en juin N et janvier N+1 pour le solde.

Catégorie C	Prime de rendement Ile-de-France (montant mensuel brut)	Prime de rendement hors Ile-de-France (montant mensuel brut)
Agents administratifs/techniques de 1ère classe (C1)	147,49 €	140,90 €
Agents administratifs/techniques principaux de 2 ^e et 1 ^e classe (C2 et C3)	157,37 €	150,78 €

Catégorie B	Prime de rendement Ile-de-France (montant mensuel brut)	Prime de rendement hors Ile-de-France (montant mensuel brut)
Contrôleurs de 2 ^e classe jusqu'au 6 ^e échelon (B1)	227,78 €	217,89 €
Contrôleurs de 2 ^e classe à partir du 7 ^e échelon et contrôleurs de 1ère classe (B1 et B2)	299,35 €	279,71 €
Contrôleurs principaux (B3)	338,71 €	319,06 €
Techniciens géomètres jusqu'au 4 ^e échelon	250,00 €	237,50 €
Techniciens géomètres à partir du 5 ^e échelon et géomètres	275,00 €	262,50 €
Géomètres principaux	300,00 €	287,50 €

Catégorie A	Prime de rendement Ile-de-France (montant mensuel brut)	Prime de rendement hors Ile-de-France (montant mensuel brut)
Inspecteurs du 2 ^e au 6 ^e échelon	364,74 €	338,50 €
Inspecteurs du 7 ^e au 9 ^e échelon	447,12 €	414,29 €
Inspecteurs des 10 ^e et 11 ^e échelons	529,49 €	493,37 €
Inspecteurs-huissiers du 2 ^e au 6 ^e échelon	361,70 €	338,50 €
Inspecteurs-huissiers du 7 ^e au 9 ^e échelon	479,14 €	451,36 €
Inspecteurs-huissiers des 10 ^e et 11 ^e échelons	488,58 €	460,27 €
Inspecteurs divisionnaires de classe normale	572,13 €	523,01 €
Inspecteurs divisionnaires hors classe	614,18 €	565,06 €
Inspecteurs principaux	650,83 €	619,17 €
Administrateurs des finances publiques adjoints	658,33 €	622,50 €

L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)

L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)

L'IAT est une prime de niveau Fonction publique, versée mensuellement à la DGFIP.

La dénomination varie selon le corps :

- IAT pour les agents catégorie C et B dont l'indice brut est inférieur à 380 ;
- IFTS pour les personnels de catégorie B au-delà de l'indice brut 380 et l'ensemble des personnels de catégorie A.

Pour autant, le fonctionnement est toujours le même. A la DGFIP, le principe, depuis de très longues années, est celui d'un montant annuel correspondant à un 13^eème mois de salaire. Ainsi, l'IAT ou IFTS correspond chaque mois à 8,33% du traitement brut (presque 1/12^eème).

Elle progresse donc parallèlement aux augmentations du point d'indice en suivant l'évolution de la carrière de l'agent.



Les allocations complémentaires de fonctions (ACF)

L'ACF constitue le cœur du régime indemnitaire des personnels économiques et financiers. L'arrêté du 21 juillet 2014 refonde le régime propre aux personnels de la DGFIP avec 4 critères de référence et un barème de points attaché à chacun des 4 critères. La valeur annuelle du point ACF est celle qui était en vigueur dans l'ex-DGCP et inchangée depuis 2009 : 55,05 euros bruts.

- Le critère «technicité» est le socle commun à l'ensemble des agents de la DGFIP à l'exception des comptables, AFiP et AGFiP.
- Le critère «expertise et encadrement» est attribué aux agents exerçant des fonctions comptables ou non comptables pour les A et A+.
- Le critère «responsabilité particulière» est attribué aux cadres supérieurs, aux comptables et aux inspecteurs affectés en direction .
- Le critère «sujétions particulières» est attribué aux agents A, B ou C exerçant des missions particulières. Il s'agit notamment des missions de vérifications, de contrôle et de contentieux, des missions de recouvrement et d'assistance, des missions de production éditique à portée nationale, des missions assurées au sein de la Centrale ou des services rattachés et des missions dont l'exercice comporte certaines contraintes particulières.

Les fonctions ouvrant droit à tel ou tel régime indemnitaire peuvent s'illustrer dans le tableau ci-dessous :

A, B et C standard	A, B et C spécifiques	Huissiers	IDIV, IP, AFIPA Non comptables Inspecteurs des directions	Comptables
		ACF Responsabilité		ACF Responsabilité
			ACF Expertise et encadrement	
	ACF Sujétions – contraintes particulières			
ACF Technicité				

L'ACF Technicité : socle du régime standard.

Environ 80 % des agents de la DGFIP, tous corps et grades confondus, relèvent du régime standard. Au regard de l'ACF, cela implique qu'ils ne sont attributaires que de l'ACF technicité, qui constitue le critère socle du régime indemnitaire DGFIP.

Ce critère socle de l'ACF technicité est déterminé selon le barème suivant :

- 22 points pour les agents de catégorie C, soit 1 211,10 € annuels bruts (100,93 € mensuels)
- 40 points pour les agents de catégorie B, soit 2 202 € annuels bruts (183,50 € mensuels)
- 70 points pour les agents de catégorie A (à l'exception des comptables et du corps des AFiP/AGFiP) soit 3 853,50 € annuels bruts (321,13 € mensuels).

L'ACF Sujétions particulières : déterminant des régimes spécifiques.

Environ 20% des agents de la DGFIP se voient attribuer un régime dit spécifique, au regard des sujétions/contraintes/responsabilités/ etc. particulières du poste qu'ils occupent. En matière de rémunération, cela se traduit par l'attribution d'un certain nombre de points relevant des 3 autres critères de l'ACF précédemment présentés. En ce qui concerne les agents de catégories C et B, seul le critère «sujétions particulières» est utilisé.

Le barème de points varie selon les services et/ou fonctions occupées (géomètres, EDR).

La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Les nouvelles attributions de la NBI sont fixées par le décret et l'arrêté de juillet 2014 modifiant ceux d'octobre 1991. La valeur du point (4,686 €) suit l'évolution, donc le gel du point d'indice FP, et l'enveloppe de points à attribuer reste identique et contrainte.

La NBI dite «géographique» est versée aux agents C Les agents bénéficiaires de la prime TAI et B exerçant leurs fonctions en Région Ile-de- (qualifications informatiques), percevant le régime France ou dans les Alpes-Maritimes à hauteur de : de centrale, ou attributaires de la NBI – 12 points (56,23 € mensuels) pour les agents de «fonctionnelle» (EDR) sont exclus de ce dispositif en catégorie B régime fusionné.
– 16 points (74,98 € mensuels) pour les agents de catégorie C.

La NBI dite «fonctionnelle» n'est versée qu'aux agents de catégorie C et B affectés dans les EDR (équipes de renfort) à hauteur de 20 points (93,72 € mensuels).

Les retenues (cotisations salariales)

Eléments bruts de la rémunération	Pension civile 10,56 %	CSG 9,2 % sur 98,25 %	CRDS 0,5 % sur 98,25 %	Régime additionnel Fonction Publique 5 % (2)
Traitement indiciaire brut	OUI	OUI	OUI	NON
NBI	OUI	OUI	OUI	NON
Indemnité de résidence	NON	OUI	OUI	OUI
Supplément familial de traitement	NON	OUI	OUI	OUI
IAT et IFTS	NON	OUI	OUI	OUI
IMT	OUI (1)	OUI	OUI	NON
Prime de rendement	NON	OUI	OUI	OUI
Autres primes et indemnités	NON	OUI	OUI	OUI

(1) Le taux est de 20 % . (2) La cotisation retraite, est plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut. La cotisation équivaut donc à 1 % du traitement pour les agents de la DGFIP, compte tenu de la part élevée occupée par les primes dans le salaire global.

La retenue pour pension civile, au taux de 10,56 %, s'applique sur le traitement brut, plus la NBI. Le taux applicable à l'IMT est de 20 %. La CSG et la CRDS s'appliquent à 98,25 % de tous les éléments de la rémunération.

Fiscalement, 6,80 % de cette CSG sont déductibles de l'IR. Elles portent sur tout ou partie des éléments bruts de la rémunération. Une fois déduites, cela aboutit au salaire net.

La garantie de maintien de la rémunération

Le dispositif mis en place concerne tous les agents qui, du fait du basculement dans les nouveaux régimes indemnitaires, ont vu leur rémunération baisser. L'indemnité différentielle (versée sous forme d'ACF) est calculée en comparant la rémunération brute perçue annuellement par un agent de même grade et échelon (à temps plein) la veille de la bascule dans les nouveaux régimes avec la rémunération qui lui serait allouée en fonction des nouveaux barèmes.

Simplification de la fiche de paie :



Le RIFSEEP

Cette indemnité met en évidence la performance de chacune et chacun en individualisant le montant des primes selon le poste occupé, le parcours professionnel et notamment les changements de poste, ainsi que le « pseudo mérite ». Ce régime, non encore appliqué à la DGFIP, pourrait remplacer la plupart des primes et indemnités existantes. Il est composé de deux primes : une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), versée mensuellement, ainsi qu'un complément indemnitaire annuel (CIA). Celles-ci sont cumulatives mais différentes dans leur objet et dans leurs modalités de versement.

Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ou comment semer la zizanie

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- 2° Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le nombre de groupes de fonctions est fixe pour chaque corps ou statut d'emploi par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget et, le cas échéant, du ministre intéressé. Ce même arrêté fixe les montants minimaux par grade et statut d'emplois, les montants maximaux afférents à chaque groupe de fonctions et les montants maximaux applicables aux agents logés par nécessité de service. Le versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est mensuel.

Les différents groupes

Les groupes ont été fixés au maximum à 2 pour les catégories C, 3 pour les catégories B, 4 pour les catégories A. Les groupes correspondent à un classement des postes dans chaque corps, le mieux classé étant le groupe un. Les agents ayant postulé sur des postes avant le RIFSEEP se trouveront donc, alors qu'ils étaient auparavant sur un pied d'égalité, dans des groupes différents, selon que leur poste sera considéré comme relevant de fonctions, de technicité, d'expertise, de sujétion particulières ou non. La dérive constatée pour la Prime de Fonctions et de Résultats (PRF), régime prédécesseur du RIFSEEP, sera la même pour ce dernier : ce sont les agents qui seront classés et non les postes.



L'Engagement Professionnel (EP)

L'article 4 du décret RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel. Le versement de ce complément indemnitaire est facultatif. Les modalités de son éventuelle mise en oeuvre seront donc fonction de la politique de gestion des ressources humaines portée par chaque ministère et des crédits alloués au titre des enveloppes catégorielles. Toujours fixée par la circulaire du 5/12/2014, cette somme sera versée sous forme d'un Complément Annuel Indemnitare (CIA).

Pour les C, le CIA est au maximum de 10% du plafond global.

Pour les B, le CIA est au maximum de 12% du plafond global.

Pour les A, le CIA est au maximum de 15% du plafond global.

Plafond global = indemnité de fonction de sujétion et d'expertise + CIA

Exemple des corps d'adjoints administratifs : le CIA maximum = 10% (11340 + 1260) = 1260 (soit 1/9ème de l'IFSE).

Le CIA, la FBI (la Fausse Bonne Idée)

Soumettre le versement de cette prime à la vision du chef de service est subjectif par nature et nous semble susceptible de détériorer l'ambiance du service entre les différents acteurs et de mettre en péril le collectif de travail.

Si cela venait à être appliqué, il serait plus intéressant de révaloriser l'IFSE dont tous les agents bénéficient.

BIBLIOGRAPHIE JURIDIQUE

Décret 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 dans la fonction publique de l'Etat » (RIFSEEP)

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 dans la fonction publique de l'Etat Circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre du « RIFSEEP »

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 dans la fonction publique de l'Etat.

Nouveautés 2018

Au 1^{er} janvier 2018, le taux de prélèvement des cotisations des pensions civiles de retraite est passé à 10,56% contre 10,29% auparavant et le taux de la contribution sociale généralisée (CSG) augmente de 1.7 point.

A noter que, dans le privé, la diminution en deux temps des cotisations sociales supérieure à cette hausse de la CSG va entraîner mécaniquement une hausse du salaire net. En deux temps car au 1^{er} octobre 2018 une nouvelle diminution de ces cotisations sociales va entraîner pour les salariés du privé la disparition pure et simple des cotisations salariales pour l'assurance chômage et l'assurance maladie.

La hausse de la CSG dans la fonction publique

(cf. Circulaire du 15 janvier 2018 – Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017)

Pour les agents publics la différence réside dans le fait que nous ne sommes pas soumis à ces cotisations qui diminuent. Ainsi, en l'absence d'autre action, la hausse de la CSG entraînerait une perte sèche de pouvoir d'achat sans contrepartie.

Cette mesure s'accompagne donc de la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) de 1% et de la mise en place d'une indemnité compensatrice de la perte de rémunération induite par la hausse de la CSG. La réalité étant que les agents ne verront pas leur rémunération augmenter, au mieux elle sera maintenue.

Pour les forts en maths

La formule de calcul de l'indemnité compensatrice est la suivante :

$$I = [(R2017 \times 1.6702\%) - \text{cotisations}] \times 1,1053/12$$

- Où I est le montant de l'indemnité compensatrice mensuelle et R2017, le revenu brut soumis à CSG perçu en 2017.
- 1.6702% correspond à la hausse de la CSG multipliée par l'assiette de la CSG (1,7 x 98,25%)
- Le coefficient de 1,1053 vise à neutraliser les cotisations acquittées au titre de la CSG et de la CRDS sur l'indemnité compensatrice et correspond à la formule suivante : $1/(1-9,7\% \times 98,25\%)$.

Si le calcul en lui-même ne présente pas un grand intérêt, c'est plutôt la mise en place et l'évolution de l'indemnité compensatrice qui suscitent des interrogations.

Si le but premier était bien de compenser la réduction de la rémunération des agents publics résultant de la hausse de la CSG au 1^{er} janvier 2018 d'après les mots exacts de la circulaire du 15 janvier 2018, on constate qu'entre les bulletins de paye de décembre 2017 et janvier 2018, le net à payer diminue. Ainsi, sans changement dans la carrière de l'agent ayant une incidence sur la paye, le traitement versé est inférieur en janvier à ce qu'il était en décembre.

En effet, il ne faut pas oublier qu'en janvier 2018 les cotisations à la pension civile augmentent elles aussi et qu'elles viennent gonfler le montant des charges à déduire du traitement brut.

La modification de la quotité de travail de l'agent entraînera automatiquement l'ajustement de l'indemnité compensatrice (augmentation de la quotité de travail, congé maternité ou temps partiel)

De même les congés pour raisons de santé ayant une incidence sur le traitement feront évoluer à la hausse ou à la baisse le montant de l'indemnité compensatrice.

L'évolution de l'indemnité compensatrice de la CSG

En dehors de ces cas, l'actualisation de l'indemnité compensatrice se fera au 1^{er} janvier 2019 uniquement pour les agents publics ayant été recrutés ou nommés avant le 1^{er} janvier 2018.

Cela signifie qu'en cas de prise d'échelon en cours d'année 2018, de versement mensuel d'une prime ou d'une augmentation du montant d'une prime en cours d'année il faudra attendre le 1^{er} janvier 2019 pour voir l'indemnité compensatrice évoluer et ce, sans effet rétroactif.

Dans les cas décrits ci-dessus, il faut bien comprendre que l'augmentation du traitement brut et des primes vont impliquer une hausse du montant de la CSG qui va diminuer d'autant le net à payer. Durant toute la période concernée en 2018 l'indemnité compensatrice ne compensera pas entièrement cette augmentation.

On va donc avoir une augmentation du brut à payer qui va se traduire par une augmentation plus faible du net à payer au détriment des agents et ce d'autant plus que l'augmentation du brut à payer interviendra tôt dans l'année 2018.

La question se pose alors : si cette indemnité compensatrice n'a pour but strict que de compenser la réduction de la rémunération résultant de la hausse de la CSG à compter du 1^{er} janvier 2018, pourquoi ne suit-elle pas les évolutions mensuelles du traitement des agents ?

