



FORMATION SECRETAIRES DE MAIRIE REMPLACANTES

ANNEE 2013

SUPPORT FORMATION :

LA REMUNERATION

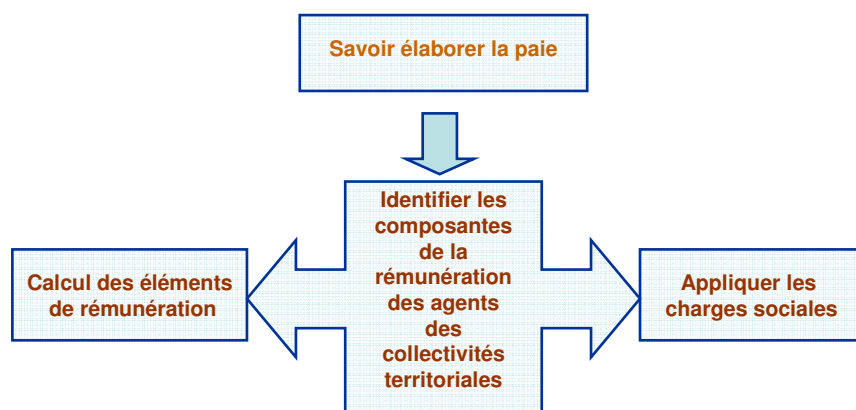
Annick RENOU

FORMATION SECRETAIRES DE MAIRIE REMPLACANTES

LA REMUNERATION

12 et 13 mars 2013

OBJECTIFS DE LA FORMATION



1. Principes juridiques

- Le droit à la rémunération
- La détermination et la composition de la rémunération

2. Rémunération obligatoire

- Traitement de base indiciaire
- Indemnité différentielle
- Traitement hors échelle
- Nouvelle bonification indiciaire
- Supplément familial de traitement
- Les autres traitements de base (hors indice)



3. Rémunération facultative

- Le régime indemnitaire
- Les avantages en nature

❑ * La rémunération des fonctionnaires

(Extrait du **décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985** relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat et des collectivités territoriales).

«Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant :

- *le traitement,*
- *l'indemnité de résidence,*
- *le supplément familial de traitement*
- *ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.*

Le montant du traitement 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».

❑ * La rémunération des agents non titulaires de droit public

« Les agents non titulaires exerçant les mêmes fonctions que les fonctionnaires ont droit aux mêmes éléments de rémunération ».

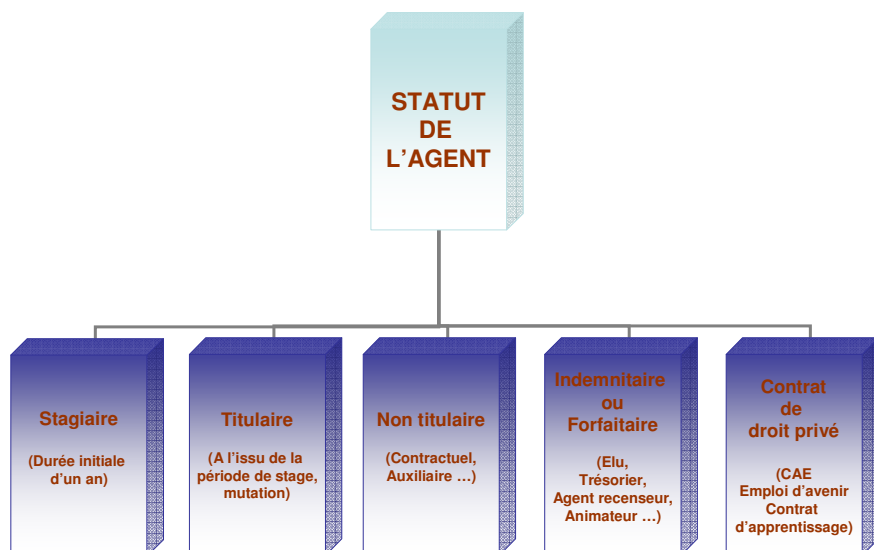
Leur recrutement est strictement encadré par la loi, il s'agit :

- d'assurer le remplacement des fonctionnaires (temps partiel, congés maladie, maternité, parental ...),
- de faire face à des besoins occasionnels ou saisonniers (animateurs, maîtres nageur ...),
- de recruter des agents contractuels pour des besoins où il n'y a pas de réponse statutaire (chargés de mission par exemple ...)

❑ La rémunération des fonctionnaires et des agents non titulaires indiciaires est déterminée en fonction :

- **Grade** de l'agent et de l'**échelon** auquel il est parvenu (pour les titulaires)
- **Emploi** auquel il a été nommé (pour les non titulaires)
- **Statut** de l'agent
- **Temps de travail** de l'agent

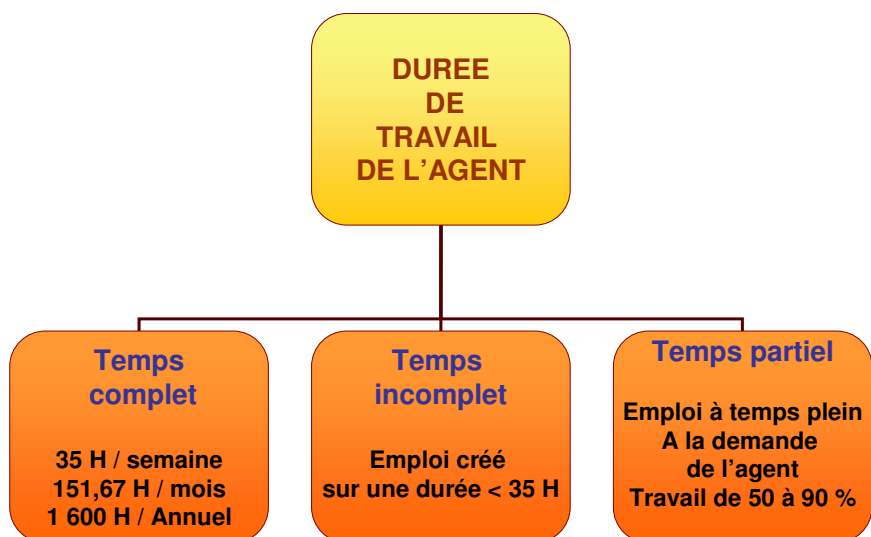
DETERMINATION DE LA REMUNERATION



Annick RENOU / SI 17

7

DETERMINATION DE LA DUREE DE TRAVAIL



Annick RENOU / SI 17

8

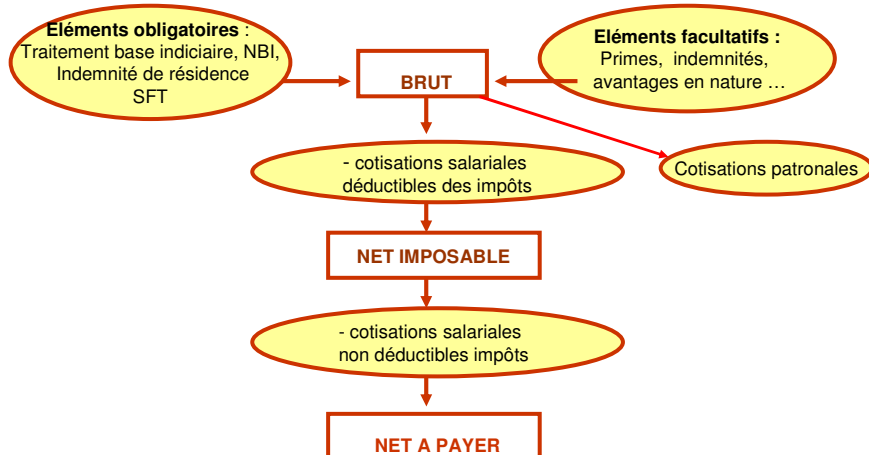
DETERMINATION DE LA REMUNERATION

□ Les principaux modes de rémunération :

Rémunération sur un indice majoré (Barème des traitements des fonctionnaires)	➤ Les agents stagiaires et titulaires ➤ Les agents non titulaires (auxiliaires et contractuels) ➤ Les élus (Indemnités de fonction)
Rémunération sur le SMIC horaire	<u>Les contrats aidés de droit privé uniquement :</u> ➤ le Contrat d'Insertion (CAE – Emplois d'avenir) ➤ Le contrat d'apprentissage
Rémunération sur un taux horaire spécifique ou une base forfaitaire	➤ Les animateurs ➤ Les agents recenseurs ➤ Les trésoriers ➤ Les enseignants ➤ Les indemnitaires divers (Régie, secrétariat ...)

COMPOSITION DE LA REMUNERATION

□ Le salaire des fonctionnaires et agents publics est composé :



EXEMPLE DE FICHE DE PAIE

Agent rémunéré à l'indice et cotisant au régime spécial CNRACL

	RUBRIQUES	BASE	TAUX	A PAYER	RETENUES SALARIALES	CHARGES PATRONALES	
						TAUX	MONTANT
Eléments obligatoires	Traitement de base indiciaire	2 060,48	445,00	2 060,48			
	Nouvelle Bonification Indiciaire	69,45	15,00	69,45			
	Supplément Familial	2 129,93	3,00	61,88			
	Indemnité exercice mission	124,33	1,50	186,50			
Eléments facultatifs	Salaires Brut			2 378,31			
Cotisations salariales Et Cotisations patronales	URSSAF Maladie Régime Spécial	2 129,93				11,50	244,94
	URSSAF Fnal Régime Spécial (>20 salariés)	2 129,93				0,50	10,65
	URSSAF Allocation Familiale Régime Spécial	2 129,93				5,40	115,02
	URSSAF Taxe sur transport Régime spécial	2 129,93				0,55	11,71
	Cotisations Solidarité Autonomie Régime Spécial	2 129,93				0,30	6,39
	C.S.G. Déductible	2 336,69	5,10		119,17		
	C.S.G. Non Déductible	2 336,69	2,40		56,08		
	R.D.S. Non Déductible	2 336,69	0,50		11,68		
	CNRACL	2 060,48	8,76		180,50	28,85	594,45
	ATIACL	2 060,48				0,40	8,24
	CNRACL sur bonification	69,45	8,76		6,08	28,85	20,04
	Retraite Additionnelle Fonction Publique	248,38	5,00		12,42		
	CDGFPT Régime spécial	2 129,93				0,60	17,04
	CNFPT Régime spécial	2 129,93				1,00	21,30
	Fonds de solidarité				21,79		
	MNT Forfait santé	2 179,31	1,00		53,50		
	MNT Forfait Prévoyance				21,50		
	Total des retenues déductibles				338,96		1 062,20
	Total des retenues non déductibles				142,76		
	Net imposable			2 038,35			
	Net à payer			1 895,59			

PLAN DE LA FORMATION – JOUR 1

1. Principes juridiques

- Le droit à la rémunération
- La détermination et la composition de la rémunération

2. Rémunération obligatoire

- Traitement de base indiciaire
- Indemnité différentielle
- Traitement Hors échelle
- Nouvelle bonification indiciaire
- Supplément familial de traitement
- Les autres traitements de base (hors indice)



3. Rémunération facultative

- Le régime indemnitaire
- Les avantages en nature

❑ Les éléments de rémunération obligatoires :

- *Accordés de plein droit par référence au grade, au lieu de résidence ou à la situation familiale de l'agent.*
- *Concerne les stagiaires, titulaires ou non titulaires rémunérés par référence à un indice.*

1. Le Traitement de Base Indiciaire

- Détermination et calcul
- Indemnité différentielle

2. La Nouvelle Bonification Indiciaire

3. Le Supplément Familial de Traitement



1 – Détermination du traitement de base indiciaire

1. Le traitement de base indiciaire

❑ Le TBI est déterminé en fonction :

- **Indice brut** : C'est l'indice de référence lié à un grade et un échelon (carrière)

A chaque indice brut, correspond un indice majoré publié au Journal Officiel

- **Indice majoré** : C'est l'indice utilisé pour le calcul de la paie.

Les indices majorés sont parfois revalorisés par décret, sans incidence sur l'indice brut

Actuellement, l'indice majoré minimum de rémunération est l'indice 309 au 1^{er} janvier 2013

- **Valeur du point de l'indice** : C'est la valeur du point majoré

Fixée par décret, publiée à la valeur annuelle de l'indice 100 au JO à chaque revalorisation.

Référence actuelle : **Décret n° 2010-761 du 7 juillet 2010**

Le montant du traitement annuel brut afférent à l'indice 100 est fixé à :

5556.35 € à compter du 1er juillet 2010

1 - Le traitement de base indiciaire

❑ Traitement à temps complet

Il suffit de multiplier l'indice majoré de l'agent par la VAI, puis de diviser par 100, puis par 12, soit par 1200

$$\text{TBI} = \frac{\text{Indice majoré de l'agent} \times \text{Valeur annuelle de l'indice 100}}{100 \times 12}$$

$$\text{T.B.I à IM 335} = \frac{335 \times 5556.35}{1200} = 1\,551.14 \text{ €}$$

Autre méthode de calcul à partir de la valeur du point de l'indice :

Il suffit de diviser la valeur annuelle de l'indice 100 par 1200 puis de multiplier le point par l'indice majoré

$$\begin{aligned} \text{Point} &= \text{Valeur annuelle de l'indice 100} / 1200 \\ \text{TBI} &= \text{Indice majoré de l'agent} \times \text{Point} \end{aligned}$$

$$\text{Point} = 5556.35 / 1200 = 4.63029$$

$$\text{Traitement Base Indiciaire à l'IM 335} = 4.63029 \times 335 = 1\,551.41 \text{ €}$$

1 - Le traitement de base indiciaire

❑ Traitement à temps incomplet

Proratisation du traitement à temps plein en fonction du nombre d'heures travaillées

$$\text{TBI} = \text{temps complet} \times \frac{\text{nbre heures hebdomadaires}}{35}$$

$$\text{TBI} = \text{temps complet} \times \frac{\text{nbre heures mensuelles}}{151,67}$$

❑ Traitement à temps partiel

Agent travaillant à temps partiel 50 % recruté sur un poste à temps complet.

$$\text{TBI} = \text{Temps complet} \times \frac{50}{100}$$

Attention ! Il y a 2 exceptions pour les agents à temps partiel *

$$\text{Agent à 80\%} \quad \text{TBI} = \frac{\text{IM agent} \times \text{VAI } 100}{1200} \times \frac{6}{7} \text{ (85.71 \%)}$$

$$\text{Agent à 90\%} \quad \text{TBI} = \frac{\text{IM agent} \times \text{VAI } 100}{1200} \times \frac{32}{35} \text{ (91.43\%)}$$

❑ Traitement pour un mois incomplet

Important : La règle de liquidation des traitements s'effectue en 30ème, quelque soit le nombre de jours dont se compose le mois.

Un agent recruté le 10 du mois, on compte 30 – 9 jours non travaillés = 21

$$\text{TBI} = \text{Traitement temps complet} \times \frac{\text{Nombre de jours travaillés } 21}{30}$$

L'indemnité différentielle au 1^{er} janvier 2013

❑ Principe

- La rémunération globale d'un agent public ne pouvant être inférieure au SMIC, il y a lieu de verser une indemnité différentielle destinée à assurer aux fonctionnaires et agents publics des trois fonctions publiques une rémunération mensuelle au moins égale au montant du SMIC.

❑ Montant de l'indemnité différentielle :

- Différence S.M.I.C. brut et traitement indiciaire brut du bénéficiaire (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, N.B.I. et primes non compris) éventuellement majoré de la valeur des avantages en nature.

❑ Revalorisation du SMIC et Indemnité différentielle au 1^{er} janvier 2013

- *Décret n°2012-1429 du 19 décembre 2012* portant relèvement du salaire minimum de croissance à : 9,43 € de l'heure soit **1 430.25 € brut mensuel**
- *Décret n°2013-33 du 10 janvier 2013* portant relèvement du minimum de traitement des fonctionnaires à l'indice majoré 309 (Indice brut 244), correspondant à une rémunération de : **1 430.76 € brut mensuel**.
- Le décret prévoit également l'attribution d'un point d'indice majoré supplémentaire (Indices bruts 244 à 321).

❑ Ainsi tout fonctionnaire bénéficiera, par son seul traitement indiciaire, d'un niveau de rémunération supérieur au salaire minimum de croissance brut

❑ De ce fait, il n'y a pas lieu de verser une indemnité différentielle à compter du 1^{er} janvier 2013

❑ Détermination

- Certains emplois supérieurs (Ex. Administrateur hors classe) bénéficient au-delà du dernier échelon, d'un classement dit hors échelle.
- Au-delà de l'indice terminal majoré 821 (IB 1015), la rémunération de l'agent continue à évoluer dans un ou plusieurs groupes hors échelle
- La répartition est faite par groupes hors échelle (A, B, B bis, C...) à chaque groupe correspond des chevrons (I, II et III) qui déterminent la valeur du traitement annuel de l'agent

❑ Calcul

- Valeur mensuelle traitement = 1/12ème de la valeur annuelle pour chaque groupe - chevron concerné.
- On l'appellera traitement de base **brut** et non pas **indiciaire**

❑ Evolution

- Le statut particulier d'un cadre d'emplois :
 - Prévoit l'évolution de la rémunération dans le groupe Hors Echelle A,
 - Fixe le temps à passer dans le dernier échelon (minimum et maximum) pour accéder en Hors Echelle A1.
- Ex. Administrateur hors classe au 5ème échelon (IB 1015 / IM 821) après 3 ans dans ce 5ème échelon, il passera en Hors Echelle A, puis en Hors Echelle B, comme le prévoit le statut particulier du cadre d'emplois des administrateurs

TRAITEMENTS ET SOLDES ANNUELS BRUTS (en euros) soumis à retenues pour pension à compter du 1er juillet 2010			
Groupes	Chevrons		
	I	II	III
A	48 951.44	50 896.17	53 507.65
B	53 507.65	55 785.75	58 786.18
B bis	58 786.18	60 341.96	61 953.30
C	61 953.30	63 286.83	64 675.91
D	64 675.91	67 620.78	70 565.65
E	70 565.65	73 343.82	-
F	76 066.43	-	-
G	83 400.81	-	-

2. La Nouvelle Bonification Indiciaire

- **Principe**
 - Attribution d'un nombre de points majorés supplémentaires
- **Bénéficiaires**
 - Fonctionnaires titulaires et stagiaires exerçant un emploi comportant une **responsabilité ou une technicité particulière** (Liste des bénéficiaires : Décret n°2006-779 du 3 juillet 2006)
 - Les agents non titulaires ne peuvent pas bénéficier de la NBI.
- **Versement**
 - Mensuel
 - Au prorata du temps de travail
 - Maintenu dans certains cas de congés maladie, maternité et accident de service.
 - Plus de versement lorsque l'agent quitte l'emploi ou cesse d'exercer les fonctions y ouvrant droit.

2 - La Nouvelle Bonification Indiciaire

➤ Incidence sur la rémunération

La NBI est prise en compte pour le calcul :

- Supplément Familial de Traitement,
- Indemnité de résidence,
- Taux horaire des heures supplémentaires,
- Primes et indemnités en pourcentage du traitement indiciaire.

2 - La Nouvelle Bonification Indiciaire

➤ Calcul

Le calcul s'effectue en fonction du nombre de points d'indice attribués, de la valeur annuelle de l'indice 100 et au prorata du temps de travail de l'agent

$$\text{NBI} = \text{Valeur du point} \times \text{Nombre de points NBI}$$

Agent à temps complet ayant 10 points de NBI au 01/07/2010

$$\text{NBI} = 4.63029 \times 10 = 46.30 \text{ €}$$

Agent effectuant 30 heures par semaine, proratisation à 35ème :

$$46.30 \text{ €} \times 30 / 35 = 39.69 \text{ €}$$

3. Le Supplément Familial de Traitement

➤ **Bénéficiaires**

- Fonctionnaires stagiaires et titulaires
- Agents non titulaires **indiciaires**



➤ **Conditions d'attribution**

- Enfant à charge effective et permanente, un lien de filiation n'est pas obligatoire, cas des familles recomposées.
- Identique aux prestations familiales (versement maxi 20 ans)
- Enfants + 16 ans, fournir une pièce justificative établissant le droit :
 - Etudiant, apprenti, formation professionnelle...
 - Si rémunération ou allocation chômage, elle doit être < 55 % du SMIC pour 169 heures.

➤ **Conditions de versement**

- Versement à compter du 1^{er} du mois suivant la naissance de l'enfant
- Il cesse le dernier jour du mois précédent le mois de naissance de l'enfant
- Décès bénéficiaire ou enfant à charge : le SFT cesse le jour du décès (suit le traitement de base)
- Couple de fonctionnaires : Versement à l'un des deux parents et de préférence à celui ayant l'indice de rémunération le plus élevé.



3 - Le Supplément Familial de Traitement

➤ Calcul



Le SFT se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel déterminés en fonction du nombre d'enfants à charge et de l'indice majoré de l'agent

Nombre d'enfants à charge	Elément fixe mensuel	Elément proportionnel au TBI + NBI
1	2.29 €	-
2	10.67 €	3 %
3	15.24€	8 %
Par enfant (en sus du 3 ^{ème})	4.57 €	6 %

3 - Le Supplément Familial de Traitement

Montants minimum et maximum du SFT mensuel à temps plein au 1^{er} juillet 2010

Nombre d'enfants à charge	SFT minimum I.M < 449	SFT maximum I.M > 717
1	2.29 €	2.29 €
2	73.04 €	110.26 €
3	181.56 €	280.83 €
Par enfant (en sus du 3 ^{ème})	129.31 €	203.76 €

L'agent ayant un IM ≤ 449 perçoit au minimum le SFT sur 449, c'est l'indice plancher

L'agent ayant un IM ≥ 717 perçoit au maximum le SFT sur 717, c'est l'indice plafond

3 - Le Supplément Familial de Traitement

➤ La réduction

Position	Versement du SFT
Temps incomplet	Au prorata du temps de travail (sauf pour 1 enfant, le montant est fixé à 2.29 € indivisible)
Agent intercommunal + 35 H Hebdo (cumul autorisé maxi 40 H Hebdo)	Temps plein maxi 35 H (durée légale du travail)
Agent à temps partiel Agent en Cessation Progressive Activité	Totalité ou au prorata s'il est supérieur au SFT minimum d'un temps plein
Absences de travail	Suit les autres éléments de rémunération : réduction ou suspension
Maladie en demi-traitement	Totalité
Grève – Suspension – Congé formation	Totalité

➤ Rappel de Supplément Familial de Traitement

Un rappel de SFT dû ou trop perçu est admis dans la limite des 4 années antérieures.

Les traitements de base - Hors indice

4. Les traitements de base – hors indice

Type	Mode de rémunération	Calcul
Contrats de droit privé : ➤ CAE ➤ Emplois d'avenir ➤ Apprenti	➤ Base : Taux horaire du SMIC	➤ Taux / contrat x Nbre d'heures travaillées ➤ Rémunération selon # critères
Surveillance cantine Surveillance interclasse	Horaire spécifique des surveillances cantine ou interclasse	Taux horaire x Nombre d'heures travaillées
Vacataires	Montant de la vacation	Taux vacation x Nombre de vacances
Indemnitaire Trésorier	Forfait mensuel	Montant du forfait
Stagiaire de l'enseignement : Stage supérieur à 3 mois	Gratification obligatoire	A défaut de convention, le montant horaire de la gratification est fixé à 12,5% du plafond horaire de la sécurité sociale et ce dès le 1er jour de stage (23 € au 01/01/2013) La gratification est versée mensuellement au stagiaire soit au 01/01/2013 : (23 € x 12.5 / 100 x 151.67 = 436.05 €) Pas d'assujettissement aux cotisations si la gratification est égal à 12.5% du plafond horaire de la S.S soit le minimum.

❑ Les contrats de droit privé : Rémunération au SMIC

- Contrat d'accompagnement dans l'emploi
- Emplois d'avenir depuis **le 1^{er} novembre 2012**
- Contrat d'Apprentissage

❑ **Le Contrat CAE**

- Contrat aidé de droit privé (6 mois à 24 mois)
- Formation obligatoire
- Durée hebdomadaire de travail 20 à 35 heures soit au minimum 86.67 heures et au maximum 151.67 heures mensuelles
- Traitement Mensuel = taux horaire SMIC x heures travaillées
- Cotisations = Régime de droit commun (Régime général) avec exonération de certaines cotisations pour l'employeur



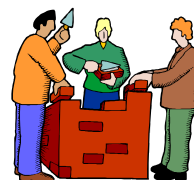
❑ Emploi d'avenir

- Contrat aidé de droit privé réservé aux jeunes de 16 à 25 ans (30 ans en situation de handicap) sans diplôme ou peu qualifiés.
- CDD de 1 à 3 ans
- Formation obligatoire
- Durée hebdomadaire de travail 35 H/Hebdo
- Traitement Mensuel = taux horaire SMIC x heures travaillées
- Cotisations = Régime de droit commun (Régime général) avec exonération de certaines cotisations pour l'employeur



❑ Le Contrat d'Apprentissage

- Contrat réservé aux jeunes de 16 à 25 ans
- En alternance activité professionnelle et formation en CFA dans le but d'obtenir en fin de contrat un diplôme professionnel
- Contrat de 1 à 3 ans
- La rémunération des apprentis varie selon leur âge et le niveau de la formation préparée, fixée en % du SMIC (de 25 à 98% selon les cas)
- Pas de cotisation salariale et cotisations patronales réduites



1. Principes juridiques

- Le droit à la rémunération
- La détermination et la composition de la rémunération

2. Rémunération obligatoire

- Traitement de base indiciaire
- Indemnité différentielle
- Nouvelle bonification indiciaire
- Supplément familial de traitement
- Les autres traitements de base (hors indice)



3. Rémunération facultative

- Le régime indemnitaire
- Les avantages en nature

□ Les éléments de rémunération facultatifs

- *Toutes indemnités ou dispositifs indemnitaires institués par un texte législatif ou réglementaire mais dont l'application dans la collectivité ou l'établissement doit être décidée par une délibération de l'assemblée délibérante, prise dans le respect des textes de référence, ce sont :*

1. Le régime indemnitaire

2. Les avantages en nature

Le régime indemnitaire



Annick RENOU / SI 17

39

Le régime indemnitaire

❑ L'attribution du régime indemnitaire nécessite une délibération

1. Détermine par cadre d'emplois, les types de primes allouées parmi celles créées pour les agents de l'Etat corps équivalents, dans la mesure où leur octroi aux territoriaux est facultatif (principe de libre administration)
2. Fixe les montants ou taux de chaque prime et si une modulation est prévue, les limites maxi et mini d'attribution individuelle
3. Détermine les critères supplémentaires d'attribution et de modulation de chaque prime (responsabilité, temps de travail ...)
4. Détermine les conditions d'attribution aux non titulaires
5. Fixe le sort des primes en cas d'absence
6. Décide de la périodicité des versements

Annick RENOU / SI 17

40

❑ L'attribution du régime indemnitaire nécessite également :

- Un arrêté d'attribution individuel de l'autorité territoriale en fonction des limites fixées par la délibération

❑ 1 – Les principes du régime indemnitaire

La compétence de l'assemblée délibérante :

- Fixe la nature, le montant, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités.

La compétence de l'autorité territoriale :

- Fixe le taux individuel par agent.

Le principe de parité avec la Fonction Publique de l'Etat :

- Limite des avantages accordés aux agents de l'Etat, c'est la règle du butoir

Le principe de légalité :

- Les avantages attribués doivent s'appuyer sur un texte législatif ou réglementaire à l'exception des remboursements de frais

➤ Les trois principales catégories de primes et d'indemnités :

Les primes ou indemnités sont attribuées en fonction de la filière dont dépend l'agent et tiennent compte des missions exercées et de la manière de servir .

- **Remboursement des frais de transport et autres frais :**
(Missions ou d'intérim, changement résidence, stage, concours ou examens, utilisation des transports en commun ou du véhicule personnel)
- **Liées à des fonctions ou sujétions de service :**
(Primes de responsabilité, d'encadrement ou indemnités d'astreintes, de permanence ...)
- **Liées au grade et aux filières territoriales :**
(IHTS, IFTS, IAT, IEMP, ISS...)

❑ Calcul des heures supplémentaires

- Les IHTS se calculent en prenant le TBI annuel correspondant à l'indice majoré (ou bonifié) de l'agent que l'on divise par 1820 et que l'on multiplie par un coefficient en fonction de la période pendant laquelle sont accomplies les IHTS.
Plafond mensuel toutes heures confondues = 25 H

▪ Taux applicables depuis le 1^{er} janvier 2008

HS < 14 heures (majoré du coef. 1,25)	$(\text{TBI annuel} / 1820) \times 1,25$
HS > 14 heures (majoré du coef. 1,27)	$(\text{TBI annuel} / 1820) \times 1,27$
HS nuit entre 22H et 7 H < 14 heures (majoré du coef. 2,50)	$(\text{TBI annuel} / 1820) \times 1,25 \times 2$
HS nuit entre 22H et 7 H > 14 heures (majoré du coef. 2,54)	$(\text{TBI annuel} / 1820) \times 1,27 \times 2$
HS dimanche et jours fériés < 14 heures (majoré du coef. 2,075)	$(\text{TBI annuel} / 1820) \times 1,66 \times 1,25$
HS dimanche et jours fériés > 14 heures (majoré du coef. 2,108)	$(\text{TBI annuel} / 1820) \times 1,66 \times 1,27$

❑ Exemple de calcul d'une heure supplémentaire

**Indice majoré
ou
Indice majoré + NBI**

Exemple IM 325 + 10 points de NBI = IM 335

❑ $HS < 14 = \text{Valeur annuel de l'indice } 335 / 1820 \times 1.25$
Soit $18\,613.77 / 1\,820 \times 1.25 = 12.78 \text{ €}$

❑ Les cotisations sur les heures complémentaires ou supplémentaires

- Agents CNRACL :
 - *_CSG, RDS, RAFP et Impôt*
- Agents IRCANTEC :
 - *Toutes cotisations et Impôt*

Les avantages en nature

REMUNERATION FACULTATIVE

❑ 2 - Les différents avantages en nature :

- Fourniture ou mise à disposition d'un bien ou service gratuit au salarié (économie d'une dépense normalement supportée)
- Soumis à cotisations et à l'impôt en fonction du régime dont relève l'agent.

- Aides aux repas
- Logement de fonction
- Véhicule de fonction
- Frais de représentation



Les avantages en nature en détail

Page 23



PLAN DE LA FORMATION – JOUR 2

1. Les charges sociales

- Les principaux organismes de recouvrement
- Le plafond et le versement des cotisations
- Les différents régimes de cotisations

2. Etude des principaux cas de paies

- Régime spécial CNRACL
- Régime général IRCANTEC
- Agent intercommunal (+ 28 H Hebdo)
- Cas particuliers
- Contrats de droit privé

3. Indemnités des élus

- Calcul des indemnités
- Les retenues sur indemnité
- La fiscalité des élus (retenue à la source)

4. Les déclarations de fin d'année

- DADS-U
- Déclarations URSSAF, CNRACL, FNCST
- Déclaration annuelle des salaires



❑ Il existe différents types de cotisations prélevées par les organismes

COTISATIONS	ORGANISMES	TYPES DE COTISATIONS
Sociales	URSSAF	Maladie, maternité, Invalidité, Accident du travail, Allocation familiale, Taxe de transport, CSG/CRDS
Retraites	CNRACL	Fonctionnaires + 28H hebdo : RETRAITE + ATIACL
	RAFP	Retraite additionnelle des CNRACL
	URSSAF	Vieillesse R.G
	IRCANTEC	Retraite complémentaire R.G
Chômage	URSSAF	Non titulaires et contrats de droits privés
Fonds de solidarité	UNEDIC	Solidarité pour les Titulaires et non titulaires
Centre de Gestion	CDG	Gestion des carrières des agents
Centre National de formation	CNFPT	Formation agents

❑ Détermination du Plafond → Périodicité de la rémunération

- Le plafond applicable est fonction de la périodicité de la paye, si la rémunération est mensuelle, le plafond applicable est mensuel.
- Plafonds de salaires par périodicité de paie (art D 242-16 et suivants du code de la sécurité sociale)

Période de référence : 01.01.2013 au 31.12.2013

Année	Trimestre	Mois	Quinzaine	Semaine	Jour	Heure
37 032	9 258	3 086	1 543	712	170	23

❑ Proratisation du Plafond → Temps de travail agent (Temps incomplet)

❑ Exception → Pas de réduction de plafond lors d'un arrêt suite à maladie ou accident de l'agent

❑ Urssaf : calcul de « L'effectif temps plein »

Certaines cotisations ne sont dues que si l'**effectif temps plein** de la collectivité est supérieur ou égal à un minimum (cotisations FNAL sur totalité, taxe de transport, forfait social...)

L'effectif calculé au 31 décembre, **tous établissements confondus**, est égal à **la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile**, excepté les mois au cours desquels aucun salarié n'est employé.

+++++

Pour le calcul de l'effectif temps plein mensuel il faut ajouter la totalité des temps de travail des agents de la collectivité et diviser ce total par 35. Exemple :

$17.50 + 35 + 29 + 23 + 35 + 30 = 123.50 / 35 = 3.53$ effectif temps de travail
 $25 + 17.50 + (9 \times 35) = 25 + 17.50 + 315 = 357.50 / 35 = 10.21$ effectif temps de travail

❑ Versement des cotisations

❑ La date et la périodicité des cotisations sont déterminées :

➡ Effectif au 31 décembre de chaque année

❑ La modification de la date et de la périodicité de versement :

➡ Au 1er avril de l'année suivante

❑ Détermination de l'effectif :

➡ Ensemble des agents (titulaires et non titulaires)
 on **ne compte pas les indemnitaires** qui sont
 soumis uniquement aux cotisations CSG et CRDS
 on **ne compte pas les élus**

- *Le régime de protection sociale des agents est différent selon leur statut et leur temps de travail*

On distingue deux principaux régimes :



➤ **Le régime spécial CNRACL**

- Stagiaires et titulaires travaillant 28 Heures Hebdo et plus

➤ **Le régime général IRCANTEC**

- Titulaires à temps incomplet travaillant moins de 28 Heures Hebdo,
- Agents non titulaires : contractuels, auxiliaires, indemnitaires, vacataires quelque soit leur durée hebdomadaire de travail

Etude des charges sociales

en fonction des régimes

Page 28



PLAN DE LA FORMATION – JOUR 2

1. Les charges sociales

- Les principaux organismes de recouvrement
- Le plafond et le versement des cotisations
- Les différents régimes de cotisations

2. Etude des principaux cas de paies

- Régime spécial CNRACL
- Régime général IRCANTEC
- Agent intercommunal (+ 28 H Hebdo)
- Cas particuliers (recenseur, animateur, apprenti)
- Contrats de droit privé

3. Indemnités des élus

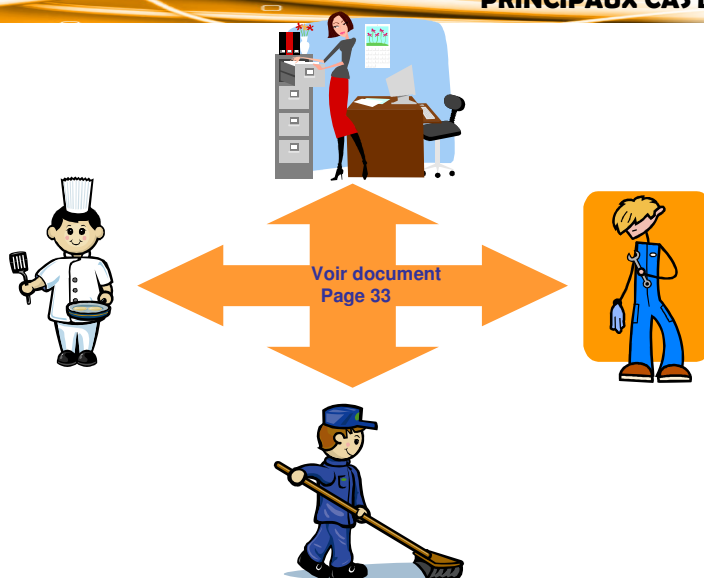
- Calcul des indemnités
- Les retenues sur indemnité
- La fiscalité des élus (retenue à la source)

4. Les déclarations de fin d'année

- DADS-U
- Déclarations URSSAF, CNRACL, FNCST
- Déclaration annuelle des salaires



PRINCIPAUX CAS DE PAIES



PLAN DE LA FORMATION – JOUR 2

1. Les charges sociales

- Les principaux organismes de recouvrement
- Le plafond et le versement des cotisations
- Les différents régimes de cotisations

2. Etude des principaux cas de paies

- Régime spécial CNRACL
- Régime général IRCANTEC
- Agent intercommunal (+ 28 H Hebdo)
- Congé de fin d'activité (CFA)
- Agent en détachement
- Cas particuliers
- Contrats de droit privé



3. Indemnités des élus

- Calcul des indemnités
- Les retenues sur indemnité
- La fiscalité des élus (retenue à la source)

4. Les déclarations de fin d'année

- DADS-U
- Déclarations URSSAF, CNRACL, FNCSFT
- Déclaration annuelle des salaires

LES INDEMNITES DES ELUS

❑ Le calcul des indemnités des élus

- Montant établi par rapport à un pourcentage de l'indice brut terminal de la grille de la fonction publique (IB 1015 - IM 821)
- Ces pourcentages sont fixés en fonction de la population des communes
- Majorations possible pour Chef lieu de canton, station balnéaire et commune touristique
- Les indemnités des élus suivent l'évolution de la valeur du point de l'indice

$$\text{Indemnité de fonction} = \frac{\text{Indice majoré 821} \times \text{Valeur de l'indice 100}}{1200} \times \text{taux \%}$$

$$\text{Elu percevant une indemnité de 43 \% soit } \frac{821 \times 5556.35}{1200} \times 43 \% = 1\,634.63 \text{ €}$$

❑ Les retenues des élus :

❑ Cotisations sociales URSSAF : CSG et RDS

❑ Cotisations retraite :

- **obligatoire** : Retraite complémentaire IRCANTEC
- **facultative (FONPEL, CAREL)** : Elu en activité

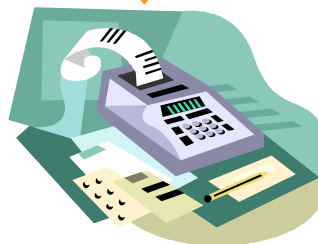
A noter : l'âge limite d'affiliation à l'Ircantec est de 65 ans pour les personnes maintenues en activité à l'exception des élus qui continuent d'être affiliés jusqu'à l'expiration de leur mandat quelque soit leur âge.

❑ Prélèvement de l'Impôt : Retenue à la source ou option revenu imposable

❑ Barème des élus en annexe

❑ Etude des cotisations des élus (p 41)

- Elu avec un seul mandat
- Elu multi-mandats
- Indemnités supérieures au  plafond de la sécurité sociale



❑ Fiscalité des indemnités de fonction

Régime de droit commun : la retenue à la source

- Retenue à la source = pas de déclaration avec les autres revenus
- Indemnités prises en compte uniquement pour la détermination du revenu fiscal de référence (prestations familiales, impôts locaux)
- Un barème est déterminé chaque année avec la loi de finances.

Option pour l'imposition à l'impôt sur le revenu

- Si renonciation : A faire avant le 01/01 de l'année concernée.
- L' élu doit envoyer un courrier recommandé au trésorier
- Déclaration des indemnités de fonction à l'impôt sur le revenu
- Cumul de mandats, l'option concerne toutes les indemnités perçues.

❑ La retenue à la source constitue le régime d'imposition de droit commun des élus locaux

Détail des modalités d'application et de calcul dans le manuel



1. Les déclarations de fin d'année

- DADS-U
- Déclarations URSSAF, CNRACL, FNCSFT
- Déclaration annuelle des salaires



- **Vérifier les cumuls des agents tels que :**
 - Net imposable
 - Net à payer
- **Vérifier les états annuels des cotisations sociales**
 - Urssaf
 - Retraite
- **Déclaration annuelle des cotisations aux différents organismes**
 - DADS-U
 - URSSAF
 - CNRACL
 - FNCST

❑ Déclaration annuelle des salaires

- ❑ Agents et élus (n'ayant pas opté pour la retenue à la source déclarant leurs indemnités avec leurs autres revenus) :

Le document de déclaration annuelle des salaires doit mentionner :

- le **Net imposable**
- le **montant des avantages en nature** le cas échéant
- le **montant de la participation à une épargne retraite** telle que (Préfon) qui entre dans les charges déductibles des impôts
- le **nombre d'heures rémunérées**

❑ Déclaration des indemnités des élus

- ❑ Elus ayant opté pour la retenue à la source :

- Déclaration indemnités nettes (brut - Ircantec - CSG déductible) excédant la fraction représentative des frais d'emplois
 - Uniquement élus avec une base de la retenue à la source supérieure aux frais d'emplois
 - Elus multi-mandats, collectivité qui applique la retenue à la source
 - Prise en compte dans le revenu fiscal de référence (calcul des avantages fiscaux ou prestations sociales : taxe d'habitation, exonération de CSG ou CRDS sur certains revenus de remplacement)
- ➔ ▪ **Détail des déclarations dans le manuel** (p 47 à 50)

LES LIENS UTILES



Documentation	Site
Rémunération, primes, indemnités (accès gratuit au journal officiel)	http://www.journal-officiel.gouv.fr
La Gazette des communes : Carrière – Guide des Primes	http://www.lagazettedescommunes.com
Le ministère de la fonction publique (barèmes de rémunération)	http://www.fonction-publique.gouv.fr sélectionner profession fonctionnaire et rémunération
Caisses de retraite de la FPT : CNRACL – ATICAL – FCCPA - IRCANTEC	http://cdc.retraites.fr
Sécurité Sociale : L'URSSAF	http://www.urssaf.fr
Le régime Général	http://www.securite-sociale.fr
Le fonds de solidarité (calcul de la contribution ...)	http://www.fonds-de-solidarite.fr
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale	http://www.cdg17.fr
Centre National de la Fonction Publique Territoriale	http://www.cnfpt.fr