

## La paie

### 1. Le traitement indiciaire de l'agent

Il 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 par référence à un indice.

En effet, à chaque grade de catégorie A ou B correspond une grille indiciaire. En catégorie C, les grades relèvent des échelles indiciaires de 3 à 6 et, pour certains grades d'avancement comme agent de maîtrise principal, de grilles spécifiques.

Chaque échelon de ces grilles ou échelles est doté d'un **indice brut** dit « indice de carrière ». Celui-ci est affecté d'un **indice majoré** dit « indice de rémunération ».

Une table de correspondance indice brut : indice majoré figure dans le barème des traitements des fonctionnaires fixée par décret.

#### A. VALEUR DE L'INDICE 100 :

Le traitement est calculé par référence à la valeur annuelle de l'indice 100, déterminé par décret et revalorisé régulièrement suite aux négociations sur le plan national entre les organisations syndicales et le gouvernement.

#### B. CALCUL DU TRAITEMENT DE BASE :

La valeur du traitement mensuel brut correspondant à l'indice majoré détenu par l'agent est égale à :

$$\frac{\text{Valeur annuelle de l'indice majoré 100 x indice majoré}}{12 \times 100}$$

Soit au 01/01/24 un rédacteur au 5<sup>ème</sup> échelon (IB 415 ; IM 377) TBM  $\frac{5907,34 \text{ €} \times 377}{12 \times 100} = 1855,89 \text{ €}$

Cette rémunération est proratisée selon la durée de services accomplis dans le cas d'agents employés à temps incomplet ou à temps partiel.

### 2. Indemnité de résidence

Le montant de l'indemnité de résidence est calculé en appliquant un pourcentage sur le traitement de base de l'agent. Ce pourcentage est fixé par décret et varie selon la zone de salaire dont relève la collectivité (décret n° 50-1089 du 23/09/50 - Circulaire FP n° 1776 du 25/09/91).

La Sarthe se situe dans la 3<sup>ème</sup> zone de résidence ainsi le taux est égal à 0%.

### 3. Supplément familial de traitement

Il est versé à tous les agents rémunérés sur la base d'un indice, en fonction du nombre d'enfants à charge effective et permanente. L'âge limite de l'enfant est fixé à 20 ans.

Voir la fiche intitulée « Le supplément familial de traitement » [classée en 1.05.20](#)

### 4. La nouvelle bonification indiciaire

Issue des accords Durafour, la NBI est attribuée aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires, sous forme d'un certain nombre de points majorés.

Versée mensuellement, elle est attachée à certaines fonctions comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière. Elle cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit.

Voir la fiche intitulée « La nouvelle bonification indiciaire » [classée en 1.05.15](#)

## 5. Rémunération des agents classés hors échelle

Référence : décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié

Certains grades et emplois sont classés hors échelle conformément aux statuts particuliers des cadres d'emplois fixant les avancements et durées de carrière des agents. Lorsque ceux-ci ont atteint l'échelon terminal de leur grille indiciaire, ils perçoivent une rémunération dite « hors échelle ». La rémunération est fixée sur la base du traitement afférent au chevron du groupe lettre dont relève l'agent. Le traitement afférent au chevron supérieur est acquis après un an de perception effective du traitement correspondant au chevron immédiatement inférieur.

Traitements bruts annuels des groupes hors échelle 1 <sup>er</sup> Janvier 2024			
Groupes	Chevrons		
	I	II	III
A	52 870,69 €	54 938,26 €	57 714,71 €
B	57 714,71 €	60 136,72 €	63 326,68 €
B bis	63 326,68 €	64 980,74 €	66 693,87 €
C	66 693,87 €	68 111,63 €	69 588,47 €
D	69 588,47 €	72 719,36 €	75 850,25 €
E	75 850,25 €	78 803,92 €	-
F	81 698,51 €	-	-
G	89 496,20 €	-	-

## Présentation du bulletin de paie

### MENTIONS OBLIGATOIRES

La fiche de paie doit obligatoirement comporter les mentions suivantes :

- ↳ le nom et l'adresse de l'employeur,
- ↳ la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées (numéro SIRET) et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE),
- ↳ la période de paie correspondant à la période de travail,
- ↳ le nom, le grade et l'emploi du salarié
- ↳ l'échelon, l'indice brut et l'indice majoré correspondant à la situation administrative de l'agent au cours de la période de paie concernée, telle qu'elle figure sur le dernier arrêté ou décision de nomination,
- ↳ le matricule sécurité sociale,
- ↳ le montant de la rémunération brute du salarié
- ↳ la nature et le montant des accessoires de salaire soumis à cotisations
- ↳ l'assiette, la nature et le montant des cotisations salariales, de la CSG et de la CRDS,
- ↳ la nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération,
- ↳ la nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations,
- ↳ le montant de la somme effectivement perçue par le salarié,
- ↳ la date du paiement,
- ↳ la mention invitant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée,
- ↳ les dates de congés.

Référence : art. R 3243-1 du Code du travail.



## L'assujettissement des salaires aux cotisations sociales

Le régime de protection sociale des agents est différent selon leur statut (titulaire, non titulaire), selon leur temps de travail (temps complet, temps non complet). En découlent des régimes de cotisations différents.

Deux régimes s'appliquent : **le régime spécial dit « CNRACL »** dont relèvent les agents titulaires et stagiaires à temps complet et à temps non complet dont la durée hebdomadaire est au moins égale à 28h00 de travail ;

**le régime général** concerne tous les agents non titulaires quel que soit leur temps de travail et les titulaires et stagiaires à temps non complet effectuant moins de 28h00 de travail par semaine.

Par ailleurs, chaque cotisation est régie par des modalités spécifiques de taux et d'assiette.

5 TYPES DE COTISATIONS	
<b>Cotisations sociales</b>	Maladie - Maternité - Invalidité - Accident du travail - Allocations familiales
<b>Cotisations retraite</b>	CNRACL - Sécurité sociale - IRCANTEC
<b>Cotisations chômage</b>	Contribution UNEDIC
<b>Cotisations CNFPT / CDG</b>	
<b>CSG / CRDS</b>	

## Rappels

La rémunération des **agents à temps partiel** est calculée au prorata de leurs obligations de service par rapport à la durée hebdomadaire fixée par l'organe délibérant pour les agents exerçant leurs fonctions à temps plein à l'exception des quotités de 80 et 90% rémunérées respectivement à 6/7<sup>ème</sup> (85,7%) et 32/35<sup>ème</sup> (91,4%).

Ce mode de calcul s'applique au traitement, à l'indemnité de résidence, à la NBI, aux primes et indemnités de toute nature afférentes soit au grade de l'agent et à l'échelon auquel il est parvenu, soit à l'emploi auquel il a été nommé.

Le supplément familial de traitement est payé aux agents travaillant à temps partiel en principe réduit dans les mêmes proportions que les autres éléments de la rémunération. Toutefois cette somme ne peut être inférieure au montant minimal, correspondant à l'indice majoré 448, versé aux agents travaillant à temps plein ayant le même nombre d'enfants à charge.

Le traitement peut être calculé par rapport aux nombres de jours travaillés soit en 30<sup>ème</sup> (voire en heures travaillées soit 151,67 heures).

Par exemple, lorsqu'un avancement d'échelon doit être calculé le 6 du mois :

$$\begin{array}{rcl} 5/30^{\text{ème}} - (\text{IB } 419 - \text{IM } 377) & = & 309,31\text{€} \\ 25/30^{\text{ème}} - (\text{IB } 432 - \text{IM } 387) & = & 1587,60\text{€} \\ \text{TBI} & = & 1896,91\text{€} \end{array}$$

Exemple pris en référence sur l'échelle C 1 - avancement du 10<sup>ème</sup> au 11<sup>ème</sup> échelon

## La Paie – régime spécial

*Cotisations pour les agents titulaires et stagiaires - Temps de travail > à 28 heures*

Ce tableau concerne les taux et assiettes des cotisations de droit commun hors dérogations et cas particuliers (ex : activité accessoire, sapeurs-pompiers, congés de maladie...)

Charges sociales et contributions	Taux		Assiette
	Part patronale	Part salariale	
CSG non déductible (du revenu imposable)		2,40 %	98,25 % du brut imposable y compris les avantages en nature (1)
CSG déductible (du revenu imposable)		6,80 %	98,25 % du brut imposable y compris les avantages en nature (1)
CRDS		0,5 %	98,25 % du brut imposable y compris les avantages en nature (1)
Contribution Solidarité Autonomie	0,3 %		Traitement de base indiciaire + NBI
Maladie, Maternité	<b>9,88 %</b>	Néant	Traitement de base indiciaire + NBI
Allocations familiales	5,25 %		Traitement de base indiciaire + NBI
Versement mobilité (2)	2 %		Traitement de base indiciaire + NBI
FNAL (4) (fonds national d'aide au logement)	0,10 % (3)		A concurrence du plafond de la Sécurité sociale, traitement de base indiciaire + NBI
FNAL déplafonné (5)	0,50 %		Traitement de base indiciaire + NBI
CNRACL (caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales)	<b>34,65 % Au 01/01/25</b>	11,10 % Au 01/01/20	Traitement de base indiciaire + NBI
RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique)	5 %	5 %	Eléments bruts de toute nature à l'exception du traitement brut indiciaire + NBI, + les indemnités soumises à retenues pour pension dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut
ATI (allocation temporaire d'invalidité)	0,40 %		Traitement de base indiciaire hors NBI
CDG - missions obligatoires	0,80 %		Traitement de base indiciaire + NBI
CDG - missions facultatives	<b>0,20 %</b>		Traitement de base indiciaire + NBI
CNFPT	0,90 %		Traitement de base indiciaire + NBI
CNFPT Majoration apprentissage (6)	0,10 %		Traitement de base indiciaire + NBI

(1) Depuis le 01/01/2011, lorsque la rémunération est au moins égale à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, soit **15 700 €/mois en 2025**, elle est assujettie à la CSG et à la CRDS pour 100 % de son montant, à partir du **15 701<sup>ème</sup> €**.

(2) Applicable aux collectivités de plus de 11 salariés appartenant à Le Mans Métropole.

(3) sur l'assiette limitée au plafond de la sécurité sociale soit **3 925 € pour 2025**.

(4) Taux applicable aux collectivités de moins de 50 agents à partir du 01/01/20

(5) Taux applicable aux collectivités de plus de 50 agents à partir du 01/01/2020.

(6) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et en application de [l'article 122](#) de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, le CNFPT verse aux CFA les frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et établissements publics.

Pour effectuer ce versement, la cotisation CNFPT est assortie d'une majoration due par les collectivités territoriales et leurs établissements au titre de la formation professionnelle de leurs agents. Cette majoration est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents. Son taux est fixé par le conseil d'administration du CNFPT, dans la limite d'un plafond ne pouvant excéder 0,1 %. (article L451-19-1 du CGFP)

En pratique, cette majoration est appliquée selon le même principe que la cotisation obligatoire.

**Mise à jour 01/2025**

## La Paie – régime général

*Cotisations pour un agent non titulaire et un fonctionnaire  
Temps de travail < à 28 heures hebdomadaires*

Ce tableau concerne les taux et assiettes des cotisations de droit commun hors dérogations et cas particuliers (ex : activité accessoire, CPA, sapeurs-pompiers, congés de maladie...)

Charges sociales et contributions	Taux		Assiette
	Part patronale	Part salariale	
CSG non déductible		2,40 %	98,25 % du brut imposable y compris les avantages en nature (1)
CSG déductible		6,80 %	98,25 % du brut imposable y compris les avantages en nature (1)
CRDS		0,5 %	98,25 % du brut imposable y compris les avantages en nature (1)
Contribution Autonomie Solidarité	0,3 %		Brut imposable y compris les avantages en nature
Maladie, Maternité	13 %	0 %	Brut imposable y compris les avantages en nature
Allocations familiales	5,25 %		Brut imposable y compris les avantages en nature
Accident du travail	1,72 % (2)		Brut imposable y compris les avantages en nature
Versement mobilité (3)	2 %		Brut imposable y compris les avantages en nature
Fonds national d'aide au logement (4)	0,10 %		A concurrence du plafond de la Sécurité sociale, brut imposable y compris les avantages en nature
FNAL déplafonné (5)	0,50 %		Brut imposable y compris les avantages en nature
Vieillesse	8,55 % Au 01/01/17	6,90 % Au 01/01/17	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
IRCANTEC tranche A (6)	4,20 %	2,80 %	A concurrence du plafond de la Sécurité sociale, brut imposable, hors SFT, y compris les avantages en nature
IRCANTEC tranche B (6)	12,55 %	6,95 %	Différence entre la totalité du brut imposable, hors SFT, y compris les avantages en nature et le plafond
Assurance chômage (7)	<b>4 % au 01/05/25</b>		Brut imposable y compris les avantages en nature
CDG - missions obligatoires	0,80 %		Brut imposable y compris les avantages en nature

Mise à jour 04/2025

CDG - missions facultatives	0,20 %		Brut imposable y compris les avantages en nature
CNFPT	0,90 %		Brut imposable y compris les avantages en nature
CNFPT – Majoration apprentissage (8)	0,10 %		Brut imposable y compris les avantages en nature

(1) Depuis le 01/01/2011, lorsque la rémunération est au moins égale à 4 fois le plafond de la sécurité sociale, soit 15 700 €/mois en 2025, elle est assujettie à la CSG et à la CRDS pour 100 % de son montant, à partir du 15 701<sup>ème</sup> €.

(2) Taux national, variable selon les collectivités.

(3) Applicable aux collectivités de plus de 11 salariés appartenant à Le Mans Métropole.

(4) Taux applicable aux collectivités de moins de 50 agents à partir du 01/01/20

(5) Taux applicable aux collectivités de plus de 50 agents à partir du 01/01/20

(6) Taux au 01/01/2017.

(7) Lorsque la collectivité a passé une convention avec l'UNEDIC, elle cotise uniquement pour ses agents contractuels. Taux au 01/05/25

(8) Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et en application de [l'article 122](#) de la loi n° 2021-1900 du 30 décembre 2021 de finances pour 2022, le CNFPT verse aux CFA les frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et établissements publics.

Pour effectuer ce versement, la cotisation CNFPT est assortie d'une majoration due par les collectivités territoriales et leurs établissements au titre de la formation professionnelle de leurs agents. Cette majoration est assise sur la masse des rémunérations versées aux agents. Son taux est fixé par le conseil d'administration du CNFPT, dans la limite d'un plafond ne pouvant excéder 0,1 %. (article L451-19-1 du CGFP)

En pratique, cette majoration est appliquée selon le même principe que la cotisation obligatoire.