



LE MINIMUM DE TRAITEMENT ET L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE

1/29/MA

Service «Gestion des carrières - Protection sociale»

☎ 05 59 90 03 94 – statut@cdg-64.fr

Le traitement est un moyen d'existence, il a un caractère alimentaire.

A ce titre, le versement aux salariés d'une rémunération minimum est prévu par toutes les réglementations :

- le Code du Travail pour les salariés du secteur privé : le SMIC
- l'article 8 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié pour la fonction publique : les fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique ne peuvent percevoir un traitement inférieur au traitement afférent à l'indice brut 244
- le juge administratif a dégagé un principe général du droit : aucun agent public ne peut être rémunéré à un niveau inférieur au SMIC (*CE 23 avril 1982, n° 36851 - Ville de TOULOUSE C/ Mme ARAGNOU*).

Les deux dernières dispositions applicables au secteur public concernent tout agent public quel que soit son statut, fonctionnaire ou agent non titulaire.

1 LE MONTANT DU MINIMUM DE TRAITEMENT

Il est égal à l'indice brut 244 (indice majoré 302).

Cette référence est aujourd'hui peu utilisée car le 1^{er} échelon de l'échelle indiciaire la moins élevée de la fonction publique territoriale est doté de l'indice brut 297 (indice majoré 302 également).

2 L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE

Selon les dispositions de la loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 en faveur des revenus du travail, le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC) est revalorisé selon les règles suivantes :

- il fait l'objet d'un examen annuel. Depuis 2010, cette revalorisation intervient au 1^{er} janvier et non plus au 1^{er} juillet en fonction de l'évolution du coût de la vie appréciée par un groupe d'experts;
- il est indexé sur l'évolution de l'indice des prix à la consommation ; si cet indice augmente de 2 %, le SMIC est relevé dans la même proportion.

Les traitements de la fonction publique sont revalorisés de manière aléatoire en fonction des contraintes budgétaires des collectivités publiques et des résultats de négociations conduites par l'Etat avec les partenaires sociaux. Ces revalorisations se traduisent par une évolution de la valeur de référence pour le calcul des traitements de l'ensemble des fonctions publiques, l'indice majoré 100.

Ces revalorisations s'imposent aux collectivités locales.

En raison des modalités différentes de revalorisation du SMIC et des traitements des fonctionnaires, ces derniers se trouvent parfois inférieurs au montant du SMIC.

Pour compenser cette différence les employeurs publics ont l'obligation de verser **une indemnité différentielle dont les modalités de mise en œuvre ont été précisées par le décret n° 91-769 du 2 août 1991** modifié instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels de l'Etat, des personnels des collectivités et des établissements publics d'hospitalisation.

Une circulaire Fonction Publique FP/7- n°1787 du 26 mars 1992 a apporté des précisions sur les règles de calcul.

2-1 Personnels concernés

Il s'agit de l'ensemble des agents employés sous statut de droit public, c'est-à-dire, les fonctionnaires stagiaires ou titulaires et les agents non titulaires de droit public.

Ces personnels sont concernés quelles que soient leurs conditions d'emploi (temps complet, temps non complet, temps partiel).

Sont donc exclus, les personnels employés sous statut de droit privé (apprentis, CUI-CAE, personnels des établissements publics industriels et commerciaux sous statut de droit privé).

2-2 Montant mensuel brut de l'indemnité

Il est égal à la différence entre le montant brut du S.M.I.C. pour 151,67 heures de travail par mois et le total du traitement de base mensuel à temps complet et de l'évaluation des avantages en nature éventuellement perçus par l'agent.

Montant brut de l'indemnité = montant brut du SMIC – (traitement brut indiciaire + avantages en nature)

Sont donc exclus de la comparaison : la nouvelle bonification indiciaire (NBI), le supplément familial de traitement, les primes et indemnités y compris les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Deux situations particulières :

- ✓ *les agents non titulaires dont la rémunération n'est pas fixée par référence à un indice : l'indemnité est égale à la différence entre le montant brut mensuel du SMIC et le montant de la rémunération brute mensuelle qui leur est versée pour un service à temps complet.*
- ✓ *les agents rémunérés sur une base horaire : l'indemnité horaire est égale à la différence entre le montant brut **horaire** du SMIC et le montant brut **horaire** de la rémunération versée.*

Ces modalités de rémunération doivent avoir un caractère exceptionnel dès l'instant où les agents non titulaires de droit public doivent être rémunérés sur la base d'un indice de la fonction publique (solution consacrée par la jurisprudence administrative).

2-3 Proratisation

L'indemnité différentielle calculée comme ci-dessus est réduite dans les mêmes proportions que le traitement. Seront concernés les personnels employés à temps non complet ou bien autorisés à travailler à temps partiel ou bien en situation d'absence entraînant une réduction du traitement (congé de maladie à demi traitement, grève par exemple).

3 INCIDENCE SUR LE CALCUL DES AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATION

Selon les dispositions modalités de calcul préconisées par la circulaire du 26 mars 1992, l'indemnité différentielle n'entre pas dans la base de calcul :

- ✓ de l'élément proportionnel du supplément familial de traitement,
- ✓ des primes et indemnités indexées sur le traitement : indemnité d'administration et de technicité (IAT), indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) notamment.
- ✓ de l'indemnité de 30% versée aux fonctionnaires en CPA.

4-1 Cotisations sociales

- ✓ pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL : l'indemnité différentielle entre uniquement dans l'assiette de la cotisation au régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP) dans les conditions de droit commun ; elle est notamment prise en compte pour limiter l'assiette à 20% du traitement.
- ✓ pour les fonctionnaires et agents relevant du régime général : l'indemnité différentielle est soumise à l'intégralité des cotisations sociales.

4-2 CSG et CRDS

L'indemnité différentielle est incluse dans l'assiette de ces deux contributions pour 98,25% de son montant pour tous les personnels quel que soit leur statut.

4-3 Fiscalité

L'indemnité différentielle est incluse dans le revenu imposable au titre de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.
