

## De quoi s'agit-il ?

Le traitement, ou traitement indiciaire, constitue le principal élément de la rémunération d'un fonctionnaire. Institué aux termes de l'[article 20](#) de la loi 83-634 du 3 juillet 1983, portant droit et obligations des fonctionnaires, il est souvent assimilé, à tort, à un salaire en ce que, comme un salaire du secteur privé, il est payé mensuellement et à terme échu ([décret 62-765 du 8 juillet 1962 portant règlement sur la comptabilité publique en ce qui concerne la liquidation des traitements des personnels de l'Etat](#)).

Toutefois, même s'il est versé sous condition de « service fait », ce qui impose à l'agent, outre d'effectuer ses heures de service, d'exécuter sa mission, il n'est pas, en théorie, la contrepartie du travail, mais a vocation à conférer à son bénéficiaire un train de vie conforme à son statut. Ceci a pour conséquence qu'un agent ne peut, sauf exception dans la Fonction publique territoriale, bénéficier d'un 13<sup>ème</sup> mois et que, même malade, il bénéficie d'un maintien de son traitement par son employeur en cas d'arrêt maladie ordinaire pendant 90 jours, à l'origine sans jour de carence.

En effet, le traitement n'a pas un caractère contractuel mais résulte du caractère réglementaire et statutaire de la situation de l'agent. De sorte, il évolue de manière unilatérale, en fonction du point d'indice. De même, il est impersonnel en ce que tous les agents d'un même échelon d'un même grade du même corps ou cadre d'emplois perçoivent un traitement identique.

## Comment est-il calculé ?

### La notion d'échelle indiciaire

Le fonctionnaire est un agent titulaire d'un grade civil. Les grades intègrent les corps ou cadres d'emplois. En effet, la Fonction publique est organisée en catégories (A, B et C) puis, au sein des catégories, en corps ou cadres d'emplois, lesquels comprennent plusieurs grades. Un agent est titulaire de son grade : c'est la définition du fonctionnaire. À chaque grade de la Fonction publique correspond une échelle indiciaire définie par décret. Cette échelle comprend plusieurs échelons. À chaque échelon, que l'agent monte en fonction d'une cadence (durée) prédéterminée, correspondent deux indices : l'indice brut (IB) et l'indice (brut) majoré (IM). L'indice majoré sert à calculer la rémunération brute, c'est à dire celle soumise à cotisations sociales : c'est le traitement indiciaire brut.

**Attention :** en application de l'[article 48](#) de loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021, certains agents bénéficient, en fonction de leur secteur d'activité, d'une revalorisation indiciaire particulière dénommée complément de traitement indiciaire (CTI).

### En théorie

Le traitement indiciaire brut est calculé en fonction de la valeur du traitement indiciaire brut annuel correspondant à l'indice majoré 100, fixée réglementairement, soit 5.623,33 € au 1er avril 2021.

Ainsi, le traitement indiciaire brut annuel d'un fonctionnaire est égal à : Indice majoré x Valeur annuelle du traitement indiciaire brut correspondant à l'IM 100 / 100.

De sorte, le traitement indiciaire brut mensuel est égal à : Indice majoré x Valeur annuelle du traitement indiciaire brut correspondant à l'IM 100 / 1 200.

## En pratique

Il convient de rechercher la valeur mensuelle du point, soit 4,686 € au 1er avril 2021.

Ce montant doit être multiplié par l'indice majoré tel que défini pour les agents en fonction de leur grade et de leur échelon ; c'est l'équation : traitement indiciaire brut = valeur du point x indice brut majoré.

Ainsi, un agent de la grille C2, c'est-à-dire, par exemple, un adjoint principal de 2ème classe dans la Fonction publique de l'État ou dans la Fonction publique territoriale voire un agent de service hospitalier qualifié dans la Fonction publique hospitalière, ayant atteint le 5ème échelon de son grade, sera doté d'un indice majoré 346 au 1er octobre 2021.

Son traitement mensuel brut sera donc de 346 x 4,686 € soit 1.621,36 €.

Pour connaître la grille indiciaire de son grade, il suffit de rechercher sur certains sites Internet, tel que le site [www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr) ou encore [www.emploi-collectivites.fr](http://www.emploi-collectivites.fr) qui présentent l'intérêt d'être régulièrement mis à jour. Vous pouvez aussi retrouver les grilles sur notre site dans l'onglet rémunération.

**À noter** : il importe de relever que le traitement est versé sur une base de 30 jours par mois, peu important le nombre réel de jours dans le mois. De sorte, un agent percevra le même traitement en février qu'en mars.

Par ailleurs, **dans la seule Fonction publique de l'État**, le principe du trentième de la rémunération est assorti de la règle de l'indivisibilité de ce trentième, autrement appelée règle du trentième indivisible. Il en résulte que l'agent qui n'exécute pas son service au cours d'une journée, même partiellement, se voit retenir une journée entière de traitement, soit 1/30ème. Par exemple un agent public de l'État qui fait la grève une heure dans la journée se voit retenir le traitement de la journée entière.

Cette règle ne s'applique pas dans les 2 autres versants de la Fonction publique (Fonction publique territoriale et hospitalière) où la retenue est strictement proportionnelle à la durée de la grève.

## **Existe-t-il un traitement minimum ?**

Le traitement dépendant tant de l'indice de l'agent que de la valeur du point, il en résulte qu'en l'absence de revalorisation tant des échelles que du point, les agents perdent du pouvoir d'achat en fonction de l'inflation.

Aussi, pour faire face à la paupérisation des agents détenant les indices les plus faibles, le Conseil d'État dans son arrêt Ville de Toulouse c/Aragnou ([C.E. sect. 23 avril 1982 n°36851](#)) a énoncé un principe général de droit en matière de droit au traitement en posant la règle selon laquelle tout salarié [agent public ou salarié du privé] , *a droit, en vertu d'un principe général du droit applicable à tout salarié, et dont s'inspire l'article L.141-2 du Code du travail, à un minimum de rémunération qui, en l'absence de disposition plus favorable pour la catégorie de personnel à laquelle l'intéressée appartient, ne saurait être inférieur au salaire minimum de croissance de l'article L.141-2.*

De sorte, dès lors que le traitement de l'agent résultant du calcul de droit commun est inférieur au salaire minimum du secteur privé, l'employeur public est tenu de lui verser, en compensation, une indemnité différentielle.