



LA REMUNERATION



Sommaire :

1. la réglementation.
2. les cotisations salariales.
3. les cotisations patronales.
4. les gains.



LA REMUNERATION



1. La réglementation :

- **L'article 20 du 13 juillet 1983** portant sur les droits et obligations des fonctionnaires stipule que les fonctionnaires ont le droit à une rémunération comprenant :
 - le traitement.
 - l'indemnité de résidence.
 - le supplément familial de traitement.
 - les indemnités (les régimes indemnitaires).
- **L'article 88 du 26 janvier 1984** portant les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale précise que le conseil d'administration fixe les régimes indemnitaires de des agents.



LA REMUNERATION



1. La réglementation :

- **Le décret 90-850 du 25 septembre 1990** fixe les dispositions communes à l'ensemble des sapeurs-pompiers professionnels leur permettant de bénéficier d'un régime indemnitaire.
- **L'article L.1424-41 de la loi du 3 mai 1996** prévoit que les sapeurs pompiers transférés dans les SDIS conservent, d'une part leurs avantages individuels en matière de rémunération (régime indemnitaire personnel) et, d'autre part, leurs compléments de rémunération collectivement acquis dans leurs collectivités d'origine.
- **Les décrets 2202-60, 2002-61 et 2002-63 du 14 janvier 2002** prévoient les modalités de versement des IHTS, IAT et IFTS.



LA REMUNERATION



1. La réglementation :

- **Les décrets 2202-60, 2002-61 et 2002-63 du 14 janvier 2002** prévoient les modalités de versement des IHTS, IAT et IFTS.



LA REMUNERATION



Les cotisations sociales : ce sont les prélèvements sur les salaires pour financer les prestations sociales (chômage, retraite, assurance maladie, allocations familiales, logement, pauvreté).

Le montant des charges salariales est de 21% à 23% sur le traitement brut.

Le traitement brut : il correspond à l'intégralité du salaire inscrit sur l'arrêté de l'agent, avant toute déduction de cotisations obligatoires.

Le traitement net : c'est la rémunération que le salarié perçoit chaque mois.



LA REMUNERATION



2. Les cotisations salariales :

En plus des cotisations sociales versées par l'employeur (cotisations patronales), le salarié est également soumis au versement de cotisations salariales.

On peut retrouver :

- les cotisations de sécurité sociale : maladie, maternité, invalidité, allocations familiales, accidents du travail, assurance vieillesse.
- la contribution sociale généralisé : C.S.G
- la contribution au remboursement de la dette sociale : C.R.D.S
- les cotisations de chômage.
- les cotisations de retraite.



LA REMUNERATION



3. Les cotisations patronales :

Les cotisations patronales représentent la part des cotisations sociales calculée sur les salaires bruts et versée par l'employeur aux organismes chargés du recouvrement (URSSAF*). Dans la comptabilité des entreprises, ces cotisations sont identifiées sous la dénomination des charges sociales.

* Union de Recouvrement pour la Sécurité Sociale et les Allocations Familiales.

On peut retrouver :

- les cotisations d'accident du travail et de maladies professionnelles.
- les cotisations chômage.
- les cotisations d'assurance maladie.
- les cotisations d'allocations familiales.
- les cotisations d'assurance vieillesse.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Le traitement de base (à partir des grilles indiciaires)

La rémunération d'un sapeur-pompier professionnel se compose notamment d'un **traitement indiciaire** (appelé également *traitement de base*) qui dépend du grade du fonctionnaire et de l' échelon auquel il est parvenu dans ce grade.

Le traitement de base, quelques points à retenir

Chaque grade comprend un nombre **d'échelons** et, à chaque échelon, correspond **un indice brut (IB)**.

Les échelons : Chaque grade comporte plusieurs « échelons » qui dépendent essentiellement de l'ancienneté. Ainsi quand vous êtes recruté, vous êtes en principe au premier échelon, puis au bout de quelques mois, vous accédez au deuxième échelon, et ainsi de suite. Lorsqu'il y a un changement de grade, il y a un changement de grille et d'échelonnement indiciaire.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

L'échelonnement indiciaire : A chaque échelon, il existe une durée d'avancement à l'ancienneté.

L'indice brut (IB) est l'indice de carrière. Il est utilisé pour déterminer l'échelon auquel est classé le fonctionnaire dans son grade lors de sa nomination suite à concours puis/ou en cas d'avancement de grade ou de promotion interne. Les indices bruts s'échelonnent de 100 à 1 027

À chaque indice brut, correspond **un indice majoré (IM)** selon un barème défini par décret.

L'indice majoré (IM) sert au calcul du traitement indiciaire. Les indices majorés s'échelonnent de 203 à 830.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Le point d'indice sert à calculer le salaire brut d'un fonctionnaire. Son traitement mensuel est ainsi calculé **en multipliant la valeur du point d'indice par l'indice majoré** propre à chaque fonctionnaire et défini en fonction de son échelon, son grade, son cadre d'emploi et son ancienneté (indice qui apparaît en haut de la fiche de paye).

La valeur du point d'indice s'élève à 4,85003 € depuis le 1^{er} juillet 2022

Indice 100 (montant annualisé) ci-dessous : 1^{er} juillet 2022 5 820,04 €

Les grilles indiciaires A chaque grade , est donc associée une grille qui servira à la rémunération de l'agent et à son évolution de carrière. Tous les fonctionnaires ont un "indice" qui correspond à leur grade.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

grille indiciaire du grade de sapeur :

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	354	330	1 an	1 546,39 €
2	355	331	2 ans	1 551,07 €
3	356	332	2 ans	1 555,76 €
4	358	333	2 ans	1 560,45 €
5	361	335	2 ans	1 569,82 €
6	363	337	2 ans	1 579,19 €
7	370	342	2 ans	1 602,62 €
8	378	348	2 ans	1 630,74 €
9	387	354	3 ans	1 658,85 €
10	401	363	3 ans	1 701,03 €
11	419	372	4 ans	1 743,20 €
12	432	382		1 790,06 €



LA REMUNERATION



4. Les gains :

grille indiciaire du grade de caporal :

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	356	332	1 an	1 555,76 €
2	359	334	2 ans	1 565,13 €
3	362	336	2 ans	1 574,50 €
4	364	338	2 ans	1 583,88 €
5	376	346	2 ans	1 621,36 €
6	387	354	2 ans	1 658,85 €
7	404	365	2 ans	1 710,40 €
8	430	380	2 ans	1 780,69 €
9	446	392	3 ans	1 836,92 €
10	461	404	3 ans	1 893,15 €
11	473	412	4 ans	1 930,64 €
12	486	420		1 968,13 €



LA REMUNERATION



4. Les gains :

grille indiciaire du grade de caporal-chef :

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	380	350	1 an	1 640,11 €
2	393	358	1 an	1 677,60 €
3	412	368	2 ans	1 724,46 €
4	430	380	2 ans	1 780,69 €
5	448	393	2 ans	1 841,61 €
6	460	403	2 ans	1 888,47 €
7	478	415	3 ans	1 944,70 €
8	499	430	3 ans	2 014,99 €
9	525	450	3 ans	2 108,71 €
10	558	473		2 216,49 €



LA REMUNERATION



4. Les gains :

grille indiciaire du grade de sergent :

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	364	338	2 ans	1 583,88 €
2	380	350	2 ans	1 640,11 €
3	415	369	2 ans	1 729,14 €
4	437	385	2 ans	1 804,12 €
5	449	394	3 ans	1 846,29 €
6	465	407	3 ans	1 907,21 €
7	499	430	4 ans	2 014,99 €
8	526	451	4 ans	2 113,40 €
9	562	476		2 230,55 €



LA REMUNERATION



4. Les gains :

grille indiciaire du grade d'adjudant :

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	382	352	1 an	1 649,48 €
2	396	360	1 an	1 686,97 €
3	420	373	2 ans	1 747,89 €
4	446	392	2 ans	1 836,92 €
5	468	409	2 ans	1 916,58 €
6	492	425	2 ans	1 991,56 €
7	505	435	3 ans	2 038,42 €
8	526	451	3 ans	2 113,40 €
9	563	477	4 ans	2 235,23 €
10	597	503		2 357,07 €



LA REMUNERATION



4. Les gains :

grille indiciaire du grade de lieutenant 2^{ème} classe :

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	372	343	2 ans	1 607,31 €
2	379	349	2 ans	1 635,42 €
3	388	355	2 ans	1 663,54 €
4	397	361	2 ans	1 691,66 €
5	415	369	2 ans	1 729,14 €
6	431	381	2 ans	1 785,38 €
7	452	396	2 ans	1 855,67 €
8	478	415	3 ans	1 944,70 €
9	500	431	3 ans	2 019,68 €
10	513	441	3 ans	2 066,54 €
11	538	457	3 ans	2 141,51 €
12	563	477	4 ans	2 235,23 €
13	597	503	-	2 357,07 €



LA REMUNERATION



4. Les gains :

grille indiciaire du grade de lieutenant 1^{ère} classe :

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	389	356	2 ans	1 668,22 €
2	399	362	2 ans	1 696,34 €
3	415	369	2 ans	1 729,14 €
4	429	379	2 ans	1 776,00 €
5	444	390	2 ans	1 827,55 €
6	458	401	2 ans	1 879,10 €
7	480	416	2 ans	1 949,39 €
8	506	436	3 ans	2 043,11 €
9	528	452	3 ans	2 118,08 €
10	542	461	3 ans	2 160,26 €
11	567	480	3 ans	2 249,29 €
12	599	504	4 ans	2 361,76 €
13	638	534	-	2 502,34 €



LA REMUNERATION



4. Les gains :

grille indiciaire du grade de lieutenant hors classe :

Echelon	Indice Brut	Indice majoré	Durée	Salaire brut
1	446	392	1 an	1 836,92 €
2	461	404	2 ans	1 893,15 €
3	484	419	2 ans	1 963,44 €
4	513	441	2 ans	2 066,54 €
5	547	465	2 ans	2 179,00 €
6	573	484	3 ans	2 268,04 €
7	604	508	3 ans	2 380,50 €
8	638	534	3 ans	2 502,34 €
9	660	551	3 ans	2 582,00 €
10	684	569	3 ans	2 666,35 €
11	707	587	-	2 750,70 €



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Le supplément familial de traitement-SFT (suivant enfants à charge).

Le supplément familial de traitement (SFT) est versé au fonctionnaire ou à l'agent non titulaire qui a au moins un enfant à charge, au sens des prestations familiales.

Lorsque les 2 parents sont fonctionnaires ou agents non titulaires, il n'est versé qu'à un seul des deux parents.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Indemnité de résidence :

L'indemnité de résidence est destinée à gommer les inégalités de loyer.

Cette indemnité dispose d'un niveau plancher (IM 313) qui est pris en compte pour tout revenu inférieur ou égal à cet indice. Si 2 agents du même foyer bénéficient de l'IR, elle est versée à chacun des deux.

Le montant de l'indemnité de résidence (IR) est déterminé en fonction de la zone territoriale et de l'indice majoré (IM). Les agents d'une commune faisant partie d'une même agglomération bénéficient du taux le plus élevé applicable au sein de ladite agglomération.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Indemnité de résidence :

La zone d'indemnité de résidence est définie par le lieu de l'établissement où l'agent exerce ses fonctions et non pas celui de l'établissement de l'employeur.

Zones d'indemnité :

- zone 1 : avec un taux à 3 % : La plupart des communes de la Région Ile de France, certaines communes des Bouches-du-Rhône, de Loire Atlantique, du Var et de la Corse.
- zone 2 : avec un taux à 1 % : certaines agglomérations.
- zone 3 : avec un taux à 0 % : les autres communes .



LA REMUNERATION



4. Les gains :

le régime indemnitaire :

Identifié dans le décret n°90-850 du 25 septembre 1990 modifié, chapitre 2 article 6-1 à 6-7.

Son premier article précise que le régime indemnitaire est fixé par le conseil d'administration.

Toutes les indemnités ne sont pas obligatoire et seul un pourcentage maximum est indiqué.

Le conseil d'administration détermine le taux individuel applicable à chaque agent.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Article 6-3

Indemnité de feu de 25% du traitement
Soumis à retenue pour pension

Article 6-4

I. - Une indemnité de responsabilité, variable en fonction du grade et de l'emploi, peut être attribuée aux sapeurs-pompiers professionnels. Lorsqu'ils occupent plusieurs emplois, un seul de ceux-ci peut être pris en compte pour le calcul de cette indemnité.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Article 6-4

II. - L'indemnité de responsabilité, non soumise à retenue pour pension, est calculée en pourcentage du traitement indiciaire brut moyen de chaque grade. Un arrêté conjoint du ministre de l'intérieur et des ministres chargés du budget et de la fonction publique fixe, pour chaque grade, l'indice brut minimal et l'indice brut maximal applicables.

III. - Les conditions d'octroi, liées aux responsabilités particulières qui sont confiées aux sapeurs-pompiers professionnels, ainsi que les taux maxima de cette indemnité figurent dans le tableau I annexé au présent décret.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Article 6-5

Les sapeurs-pompiers professionnels, à l'exclusion de ceux occupant des emplois de chef de groupement, de directeur adjoint ou de directeur, peuvent bénéficier d'une indemnité de spécialité s'ils sont titulaires des diplômes et des niveaux de formation définis par arrêté du ministre de l'intérieur et exercent réellement les spécialités correspondantes. Le nombre de spécialités pouvant être pris en compte pour le calcul de l'indemnité est limité à deux.

La liste des spécialités ouvrant droit à cette indemnité, les niveaux de spécialisation et les taux maxima correspondants figurent dans le tableau II joint en annexe au présent décret.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Article 6-6

Les sapeurs-pompiers professionnels non logés peuvent percevoir une indemnité de logement égale au maximum à 10 % du traitement augmenté de l'indemnité de résidence.

Aucun officier, sous-officier ou gradé ne peut percevoir, à ce titre, une indemnité supérieure au double de l'indemnité d'un caporal, 1er échelon.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Article 6-7

En cas de dépassement d'horaire, les sapeurs-pompiers professionnels peuvent percevoir, selon leur niveau indiciaire, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 ou l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires dans les conditions fixées par le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002. Ils ne peuvent percevoir à ce titre de vacations de sapeur-pompier volontaire.

Les sapeurs-pompiers professionnels logés en casernement ou par nécessité absolue de service ne peuvent percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Article 6-7

Les sapeurs-pompiers professionnels qui ne bénéficient pas de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires peuvent percevoir l'indemnité d'administration et de technicité dans les conditions fixées par le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité.

Article 1 :

Il est institué dans les administrations centrales de l'Etat, les services déconcentrés en dépendant et les établissements publics à caractère administratif de l'Etat une indemnité d'administration et de technicité dans les conditions et suivant les modalités fixées par le présent décret.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Article 2 :

Cette indemnité peut être attribuée :

- aux fonctionnaires de catégorie C ;
- aux fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est au plus égale à celle qui correspond à l'indice brut 380.

Un arrêté conjoint du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique fixe la liste des corps de fonctionnaires à statut commun pouvant bénéficier de l'indemnité d'administration et de technicité prévue à l'article 1er du présent décret.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Article 2 (suite) :

Un arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique, du budget et du ministre intéressé fixe, le cas échéant, et selon un tableau d'assimilation, la liste d'autres corps de fonctionnaires et d'agents non titulaires de droit public pouvant également bénéficier de l'indemnité d'administration et de technicité.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Article 3 :

Un arrêté conjoint des ministres chargés de la fonction publique, du budget et du ministre intéressé autorise, le cas échéant, le versement de l'indemnité d'administration et de technicité aux fonctionnaires de catégorie B dont la rémunération est supérieure à celle qui correspond à l'indice brut 380 dès lors qu'ils bénéficient par ailleurs des indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévues par le décret du 14 janvier 2002 susvisé.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Article 4 :

Le montant moyen de l'indemnité mentionnée à l'article 1er du présent décret est calculé par application à un montant de référence annuel, fixé par catégorie d'agents, par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget d'un coefficient multiplicateur compris entre 1 et 8. Ce montant de référence annuel est indexé sur la valeur du point fonction publique.

Article 5 :

L'attribution individuelle de l'indemnité d'administration et de technicité est modulée pour tenir compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions.



LA REMUNERATION



4. Les gains :

Article 6 :

Le versement de l'indemnité d'administration et de technicité s'effectue selon un rythme mensuel, trimestriel, semestriel ou annuel ; à compter du 1er janvier 2003, il s'effectuera selon un rythme mensuel.

Article 7 :

L'indemnité d'administration et de technicité est exclusive de toute indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, de quelque nature qu'elle soit.