

CIRCULAIRE N° 2020-03

Châlons-en-Champagne, le 13 janvier 2020

Le Président du Centre de Gestion
à
Mesdames et Messieurs les Maires
Mesdames et Messieurs les Présidents
d'Établissements Publics Communaux

**Revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2020 et indices de la fonction
publique territoriale**

Conformément au décret n°2019-1387 du 18 décembre 2019 portant relèvement du salaire minimum de croissance, le montant brut du SMIC horaire augmente de 1,2% pour s'établir à 10,15 €, soit 1 539,42€ mensuel.

Une jurisprudence constante du Conseil d'Etat précise que la rémunération des agents publics ne peut être inférieure au SMIC horaire (Conseil d'Etat, 23 avril 1982, n°36851).

Or, à compter du 1^{er} janvier 2020, les agents relevant de l'échelle C1 à l'échelon 1 et à l'échelon 2 sont rémunérés en deçà du SMIC :

Echelon 1 de l'échelle C1 : indice brut fixé à 350, soit 1532,22 € de traitement brut,

Echelon 2 de l'échelle C1 : indice brut fixé à 351, soit 1537,02 €.

Sont concernés les grades suivants :

- Adjoint administratif,
- Adjoint technique,
- Adjoint technique des établissements d'enseignement,
- Adjoint du patrimoine,
- Adjoint d'animation,
- Agent social,
- Opérateur APS.

Par conséquent, il convient de verser une indemnité différentielle aux agents publics rémunérés à l'indice brut égal ou inférieur à 351, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n°91-769 du 2 août 1991.

Pour les agents publics à temps complet rémunérés en fonction de l'un des échelons susvisés, l'indemnité différentielle est égale à la différence entre le nouveau montant brut mensuel du SMIC et le montant mensuel brut du traitement indiciaire du

bénéficiaire (supplément familial de traitement (SFT), nouvelle bonification indiciaire (NBI) et régime indemnitaire non compris).

Pour les agents à temps non complet, le résultat est proratisé en fonction de la durée hebdomadaire de service de l'agent.

L'indemnité suit le sort du traitement pour les agents à temps partiel. Par conséquent, les agents travaillant à 80% ou 90% percevront, le cas échéant, respectivement les 6/7èmes ou les 32/35èmes de l'indemnité différentielle.

Pour les différentes absences, l'indemnité suit le sort du traitement.

Concernant les agents contractuels, la collectivité peut au choix :

- Verser l'indemnité différentielle si l'agent est rémunéré en fonction d'un échelon,
- Modifier l'échelon de référence,
- Revaloriser l'indice pour qu'il soit supérieur à 351 si l'agent est rémunéré en fonction d'un indice exclusivement.

L'indemnité différentielle constitue une mesure comptable obligatoire. Elle ne nécessite ni la prise d'une délibération, ni la prise d'un arrêté. Elle est liquidée dans des conditions identiques à celles du traitement de base de l'agent et matérialisée sur une ligne différenciée sur le bulletin de paie.

L'indemnité différentielle est soumise à la CSG, à la CRDS et à l'impôt sur le revenu.

Pour les fonctionnaires, l'indemnité n'est pas soumise à retenue pour pension et sécurité sociale. Cependant, pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale, l'indemnité est soumise aux cotisations vieillesse et de sécurité sociale et entre dans l'assiette des cotisations IRCANTEC.

Dans l'attente d'une revalorisation indiciaire, cette indemnité devra être maintenue.

Mes services se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire



Le Président du Centre,
Patrice VALENTIN

Maire d'ESTERNAY,
Conseiller régional
Délégué régional du CNFPT