SAFPT INFO

# Supplément familial de traitement : un dispositif statutaire que nous ne pouvons plus regarder uniquement comme une rubrique de paie

Équité de rémunération, nouvelles réalités familiales, sécurité juridique et perspectives de modernisation : pourquoi le SFT mérite une réflexion de fond des DRH territoriaux.

Il est des éléments de rémunération que nous appliquons depuis si longtemps dans nos collectivités que nous finissons par ne plus véritablement interroger leur logique. Le supplément familial de traitement fait probablement partie de ceux-là. Les gestionnaires en connaissent les montants, les règles de calcul, les justificatifs à demander et les difficultés qui peuvent survenir lorsqu'un agent change de situation familiale. Les DRH, de leur côté, l'abordent généralement à l'occasion d'un dossier particulier, d'une régularisation ou d'une question soulevée par un agent.

Il faut reconnaître que le SFT n'occupe pas une place centrale dans nos préoccupations actuelles. Les tensions sur les rémunérations, le tassement des grilles indiciaires, les difficultés de recrutement, l'évolution des régimes indemnitaires et les contraintes budgétaires des collectivités mobilisent déjà une grande partie de notre attention. Dans ce contexte, il pourrait paraître assez secondaire de consacrer une réflexion approfondie à un complément de rémunération dont le cadre réglementaire est ancien et relativement stabilisé.

Je crois pourtant que ce sujet mérite que nous nous y arrêtions. Non parce qu'une réforme serait nécessairement imminente, mais parce que le SFT révèle plusieurs contradictions de notre système de rémunération. Il met en évidence les difficultés que nous rencontrons lorsqu'il s'agit de concilier la protection des droits statutaires, l'équité entre agents, les évolutions de la société et la maîtrise de la dépense publique.

La question qui me paraît la plus intéressante est finalement assez simple : pourquoi deux agents ayant le même nombre d'enfants à charge ne perçoivent-ils pas nécessairement le même supplément familial de traitement ?

La réponse juridique est connue. Elle tient à la construction du dispositif, qui associe une part forfaitaire et, à partir du deuxième enfant, une part proportionnelle au traitement indiciaire. Mais cette réponse, parfaitement exacte sur le plan réglementaire, ne suffit pas à expliquer la pertinence du mécanisme au regard de sa finalité.

C'est précisément cette distinction entre la légalité d'un dispositif et la cohérence de ses objectifs qui me semble devoir nourrir notre réflexion de DRH territoriaux.

**Sommaire de l'article**

**1. Un complément de rémunération dont la double nature explique les ambiguïtés**
**2. L'évolution des familles et les difficultés de gestion du SFT**
**3. Les familles recomposées et la charge effective des enfants**
**4. La question de l'équité entre agents publics**
**5. Revaloriser le premier enfant : une question difficile à éviter**
**6. Les risques d'une réforme insuffisamment préparée**
**7. Le SFT et la sécurisation de la paie territoriale**
**8. Ce que le SFT révèle de notre politique de rémunération**
**9. Moderniser sans remettre en cause les garanties statutaires**
**10. Le supplément familial de traitement mérite mieux qu'un débat limité à son coût**

## 1. Un complément de rémunération dont la double nature explique les ambiguïtés

Le supplément familial de traitement constitue un élément obligatoire de rémunération pour les agents publics qui remplissent les conditions prévues par les textes. Son régime repose notamment sur les dispositions du Code général de la fonction publique et sur le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié.
Il est destiné à tenir compte de la charge effective et permanente d'enfants. Pour autant, il ne s'agit pas d'une prestation familiale de droit commun comparable à celles versées par les organismes de sécurité sociale. Le SFT appartient au système de rémunération des agents publics et son versement incombe à l'employeur, selon les règles statutaires applicables.

Cette qualification n'est pas seulement théorique. Elle explique pourquoi le dispositif est financé par les employeurs publics et pourquoi sa modification éventuelle ne pourrait pas être appréciée uniquement comme une évolution de la politique familiale.
Le SFT participe du revenu des agents. Pour certains foyers, notamment à partir du troisième enfant, il représente un montant qui ne peut être considéré comme négligeable. Une modification de ses modalités de calcul aurait donc des conséquences directes sur la rémunération effectivement perçue.
Son architecture est néanmoins singulière. Pour un enfant, le montant demeure fixé à 2,29 euros par mois. Pour deux enfants, une part fixe de 10,67 euros s'accompagne d'une part proportionnelle de 3 % du traitement indiciaire retenu. Pour trois enfants, la part fixe atteint 15,24 euros et la part proportionnelle 8 %. Des majorations sont ensuite prévues pour chaque enfant supplémentaire.
Le calcul est encadré par des planchers et des plafonds indiciaires, qui limitent les différences de montant entre agents. Ces bornes ne remettent toutefois pas en cause le principe même d'une part proportionnelle à la rémunération.
Autrement dit, à nombre d'enfants identique, le montant du SFT peut varier selon le niveau indiciaire du bénéficiaire.
Ce choix correspond à une conception historique dans laquelle la prise en compte des charges familiales a été intégrée à la rémunération statutaire. Il peut être compris dans son contexte d'origine. Il devient en revanche plus difficile à justifier si l'on considère que la finalité première du supplément est de compenser, au moins partiellement, les dépenses liées aux enfants.
Un agent disposant d'un traitement indiciaire élevé n'assume pas nécessairement des charges familiales plus importantes qu'un agent moins rémunéré ayant le même nombre d'enfants. Cette observation ne constitue évidemment pas une critique des bénéficiaires du dispositif. Elle conduit simplement à s'interroger sur la logique du barème.
Et cette interrogation me paraît légitime dans une fonction publique territoriale où nous cherchons précisément à mieux expliquer les différentes composantes de la rémunération.

## 2. L'évolution des familles a rendu la gestion du SFT beaucoup moins évidente qu'autrefois

La question du barème ne doit cependant pas masquer une autre évolution, tout aussi importante pour nos services RH. Le dispositif a été conçu dans un environnement familial qui ne correspond plus complètement à celui que nous connaissons aujourd'hui.
Les séparations, les résidences alternées, les familles recomposées et les situations dans lesquelles plusieurs adultes participent à l'entretien d'un enfant sont désormais des réalités ordinaires. Elles ne constituent plus des situations marginales pouvant être traitées comme des exceptions.
Pour les collectivités, cette transformation a progressivement compliqué l'instruction des droits.
Pendant longtemps, les règles du SFT reposaient largement sur l'identification d'un bénéficiaire unique. Cette approche est devenue difficile à maintenir lorsque les deux parents assument effectivement la charge de leurs enfants dans le cadre d'une résidence alternée.
La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique et le décret du 10 novembre 2020 ont apporté une réponse importante en permettant, dans les conditions réglementaires prévues, le partage du supplément familial de traitement.
Cette évolution était nécessaire. Elle permet de mieux prendre en compte une réalité familiale que le dispositif initial appréhendait imparfaitement.

Elle a néanmoins introduit des calculs qui peuvent devenir délicats, notamment lorsque les parents ont des enfants issus de plusieurs unions ou lorsque l'un d'eux relève d'un employeur public et l'autre du secteur privé.
Dans ces situations, le partage du SFT ne consiste pas simplement à diviser par deux le montant précédemment versé. Il faut reconstituer la situation familiale, déterminer les enfants à prendre en compte, appliquer les mécanismes réglementaires de pondération et identifier correctement les droits respectifs des bénéficiaires.
Les services de paie connaissent bien ces difficultés. Elles supposent des justificatifs adaptés, une actualisation des informations et parfois des échanges entre plusieurs employeurs.
Nous retrouvons ici une caractéristique assez fréquente de l'évolution du droit statutaire : une réforme améliore la prise en compte des situations individuelles, mais elle rend simultanément la gestion plus exigeante.
Cela ne signifie pas qu'il faudrait renoncer à ces adaptations. Cela signifie simplement que leur mise en œuvre doit être accompagnée d'outils suffisamment fiables et de règles compréhensibles pour les agents comme pour les gestionnaires.

**3. Les familles recomposées interrogent notre manière d'apprécier la charge effective d'un enfant**

Les difficultés sont encore plus sensibles lorsqu'il s'agit des familles recomposées.
Un agent public peut vivre avec un conjoint ou un partenaire ayant des enfants issus d'une précédente union et participer quotidiennement à leur entretien, à leur éducation et aux dépenses du foyer. Cette contribution peut être importante, parfois durable, sans pour autant correspondre automatiquement aux conditions réglementaires d'ouverture du droit au SFT.
La notion de charge effective et permanente doit alors être appréciée avec rigueur.
Il serait juridiquement inexact de considérer que la simple présence d'un enfant au domicile de l'agent suffit à ouvrir un droit. Mais il serait également trop catégorique d'affirmer que l'absence de lien de filiation exclut nécessairement toute possibilité de prise en compte.
La réalité des responsabilités assumées, la situation des parents, les modalités de résidence et les règles de non-cumul peuvent nécessiter une analyse individualisée.
Ces dossiers nous rappellent que le droit de la rémunération est parfois confronté à des situations humaines qui résistent aux catégories administratives habituelles.
La difficulté pour les DRH est de maintenir une application juridiquement sécurisée des textes tout en expliquant aux agents des règles qui peuvent leur sembler éloignées de leur vie quotidienne.
C'est souvent à ce niveau que naissent les incompréhensions. Un agent peut considérer, de bonne foi, qu'il assume financièrement la charge d'un enfant et ne pas comprendre pourquoi cette situation ne produit pas automatiquement les mêmes conséquences qu'un lien de filiation ou qu'une autre configuration familiale.
Notre rôle consiste alors à expliquer la règle, à examiner les circonstances particulières et à éviter les réponses trop générales.
Il ne s'agit pas de rechercher une solution favorable en dehors du cadre réglementaire, mais de ne pas simplifier excessivement une notion juridique dont l'appréciation peut être complexe.

**4. La question de l'équité mérite d'être abordée sans caricature**

Le débat sur la modernisation du SFT revient régulièrement autour d'une idée : remplacer tout ou partie du mécanisme proportionnel par un montant forfaitaire.
L'argument est compréhensible. Si le dispositif est destiné à prendre en compte les charges familiales, un montant identique pour un même nombre d'enfants peut sembler plus cohérent qu'un complément variable selon le traitement indiciaire.
Cette approche répondrait à une logique d'équité horizontale entre agents placés dans une situation familiale comparable.
Pour autant, je crois qu'il faut se garder de présenter la forfaitisation comme une réponse évidente qui ne rencontrerait que des résistances de principe.
Le SFT constitue aujourd'hui un élément de rémunération effectivement perçu. Pour les agents qui bénéficient d'un montant supérieur au plancher réglementaire, une forfaitisation au niveau de ce plancher pourrait entraîner une diminution du revenu mensuel.
Cette conséquence ne peut pas être écartée au motif que le nouveau système serait plus égalitaire dans son architecture.
Nous connaissons suffisamment les difficultés de pouvoir d'achat rencontrées par une partie des agents territoriaux pour mesurer la sensibilité d'une telle évolution.

Il serait également maladroit d'opposer les agents selon leur catégorie hiérarchique. Le fait de percevoir un montant plus élevé de SFT ne résulte pas d'un choix individuel ou d'un avantage négocié. Il découle de l'application de règles statutaires identiques pour tous.
La question n'est donc pas de savoir si certains agents perçoivent trop. Elle est de déterminer si le mode de calcul actuel correspond encore à la finalité que nous souhaitons assigner au dispositif.
La nuance est importante, notamment dans la perspective d'un éventuel dialogue social sur le sujet.
Une réforme ne pourrait être appréciée sérieusement sans une étude de ses conséquences sur les rémunérations individuelles, sur les différentes configurations familiales et sur les budgets des employeurs publics.

**5. Revaloriser le premier enfant : une question difficile à éviter**

S'il existe un élément du SFT dont le vieillissement paraît particulièrement évident, c'est probablement le montant attribué pour un enfant.
Les 2,29 euros mensuels prévus par la réglementation n'ont aujourd'hui qu'une portée financière très limitée.
On peut comprendre que cette somme ait été maintenue dans le cadre d'un dispositif dont l'essentiel du soutien financier intervient à partir du deuxième enfant. Mais cette architecture pose question au regard des évolutions démographiques et des situations familiales.
Les charges liées à l'arrivée d'un premier enfant sont réelles. Elles peuvent être particulièrement sensibles pour les jeunes agents, dont les rémunérations se situent fréquemment dans les premiers niveaux des grilles indiciaires.
Il serait donc cohérent qu'une réflexion sur la modernisation du SFT examine la place accordée au premier enfant.
Reste naturellement la question du financement.
Une revalorisation significative du montant forfaitaire aurait un coût pour les employeurs publics. Celui-ci dépendrait notamment de la structure familiale et démographique de leurs effectifs.
Les conséquences ne seraient pas nécessairement identiques pour toutes les collectivités. Une collectivité employant une proportion importante de jeunes agents pourrait connaître une évolution de dépense différente de celle d'un employeur dont les effectifs sont plus âgés.
Cet aspect est essentiel. Les débats sur la rémunération publique sont parfois conduits à partir de raisonnements nationaux qui ne rendent pas suffisamment compte de la diversité des situations territoriales.
Pour les DRH, une réforme du SFT ne pourrait donc pas être examinée indépendamment de ses effets sur la masse salariale et sur la programmation budgétaire.

**6. Une réforme mal préparée pourrait créer davantage de complexité qu'elle n'en résoudrait**

L'hypothèse d'une forfaitisation est régulièrement présentée comme un moyen de simplifier le dispositif.
Elle pourrait effectivement rendre le barème plus lisible et réduire certaines difficultés liées à la part proportionnelle au traitement indiciaire.
Mais la simplification ne serait réelle que si les règles de transition étaient elles-mêmes suffisamment claires.
Imaginons qu'un nouveau barème forfaitaire soit instauré avec une garantie de maintien des montants antérieurement perçus. Cette solution protégerait les bénéficiaires actuels contre une diminution immédiate de rémunération.
Elle pourrait cependant conduire à faire coexister, pendant plusieurs années, des agents relevant de règles différentes selon la date d'ouverture de leurs droits ou leur situation familiale antérieure.
Les services RH devraient alors gérer des garanties individuelles, des changements de situation et des modalités particulières de recalcul. Le gain de simplicité pourrait être largement réduit.
Nous avons déjà rencontré ce type de difficulté à l'occasion de certaines réformes statutaires ou indemnitaires.
Une disposition transitoire conçue pour protéger les agents peut devenir, lorsqu'elle se prolonge, une source durable de complexité.
Ce constat ne condamne pas l'idée d'une réforme. Il invite simplement à ne pas sous-estimer la qualité de sa préparation.
Avant de modifier le SFT, il faudrait disposer de simulations suffisamment détaillées pour mesurer les effets selon le nombre d'enfants, le niveau indiciaire, la situation familiale et les règles de maintien éventuellement envisagées.

À défaut, une réforme présentée comme une modernisation pourrait déplacer les difficultés plutôt que les résoudre.

**7. Le SFT demeure aussi un sujet de sécurisation de la paie territoriale**

En attendant une éventuelle évolution du dispositif, notre responsabilité immédiate reste naturellement d'en assurer une application rigoureuse.
Le SFT possède plusieurs particularités qui le distinguent des autres éléments de rémunération.
Les règles applicables au temps partiel ne doivent pas être confondues avec celles des emplois à temps non complet. Les situations de cumul d'emplois publics nécessitent une attention particulière, notamment dans les petites collectivités où les agents peuvent exercer auprès de plusieurs employeurs.
Les congés pour raison de santé appellent également une vigilance spécifique. Le SFT bénéficie de garanties de maintien qui ne se confondent pas avec les règles de réduction du traitement indiciaire. Les évolutions intervenues dans la rémunération des congés de maladie ordinaire rendent cette distinction d'autant plus importante.
Le régime social et fiscal doit, lui aussi, être apprécié selon la situation statutaire de l'agent. Si le SFT constitue un revenu imposable, son traitement en matière de cotisations et de contributions ne peut pas être résumé à une règle identique pour tous les agents publics.
À cela s'ajoutent les questions relatives aux enfants à charge, aux changements de résidence, aux situations de séparation et aux demandes de rappel de rémunération.
Une erreur peut parfois se prolonger plusieurs années avant d'être identifiée. Sa régularisation devient alors délicate, particulièrement lorsque la situation familiale a évolué ou que plusieurs employeurs sont intervenus.
Il me semble donc utile que les directions des ressources humaines intègrent le SFT dans leurs démarches de contrôle interne de la paie.
Cela ne suppose pas nécessairement de créer une procédure supplémentaire particulièrement lourde. Il s'agit plutôt de s'assurer que les situations sensibles sont identifiées, que les changements familiaux sont correctement déclarés et que les règles de calcul appliquées par les logiciels correspondent bien aux textes en vigueur.
La fiabilité de la paie se construit aussi dans le traitement de ces éléments que nous avons parfois tendance à considérer comme secondaires.

**8. Ce que cette question nous dit de la politique de rémunération territoriale**

Au fond, le débat sur le supplément familial de traitement dépasse largement ce dispositif.
Il nous renvoie à une difficulté plus générale de la fonction publique territoriale : nous avons progressivement construit un système de rémunération dans lequel plusieurs composantes répondent à des logiques différentes, sans que leur articulation soit toujours parfaitement lisible.
Le traitement indiciaire traduit une situation statutaire et un déroulement de carrière. Le régime indemnitaire permet de prendre en compte les fonctions et, dans les conditions prévues, l'engagement professionnel. Certaines bonifications sont liées à des responsabilités ou à des sujétions particulières. Le SFT, quant à lui, répond à une finalité familiale tout en conservant une dimension proportionnelle au traitement.
Chacun de ces mécanismes possède sa justification juridique et historique.
Mais leur accumulation rend parfois difficile l'explication de la rémunération globale, y compris pour les professionnels RH.
Or nous savons combien la compréhension des règles de rémunération participe au sentiment d'équité au sein d'une organisation.
Une règle peut être juridiquement incontestable tout en étant difficile à expliquer à un agent qui compare sa situation à celle d'un collègue.
Cela ne signifie pas que toutes les différences de rémunération seraient injustifiées. La diversité des fonctions, des responsabilités, des parcours et des situations individuelles rend nécessaire une certaine différenciation.
Encore faut-il que cette différenciation corresponde à des critères compréhensibles et cohérents avec l'objectif poursuivi.

Le SFT constitue, de ce point de vue, un exemple intéressant. Il nous oblige à distinguer ce qui relève de la reconnaissance professionnelle de ce qui relève de la prise en compte des charges familiales.
Et cette distinction me paraît particulièrement importante au moment où nous réfléchissons à l'attractivité des carrières territoriales et à l'évolution des politiques de rémunération.

**9. Ne pas confondre modernisation et remise en cause des garanties statutaires**

Je ne crois pas qu'une réflexion sérieuse sur le SFT doive conduire à opposer les partisans de sa suppression à ceux de son maintien intégral.
Cette opposition me semble trop réductrice.
Le dispositif poursuit une finalité qui conserve sa légitimité. Les charges familiales ont des conséquences concrètes sur le niveau de vie des agents et il n'est pas incohérent que la rémunération publique en tienne compte.
La question porte davantage sur la manière de le faire.
Peut-on mieux prendre en compte le premier enfant ? Peut-on rendre le barème plus équitable sans diminuer brutalement les rémunérations ? Peut-on simplifier les calculs tout en respectant la diversité des configurations familiales ? Peut-on concevoir des règles de transition qui protègent les agents sans créer durablement de nouvelles complexités ?
Ces interrogations mériteraient d'être examinées conjointement, et non séparément.
Il serait également nécessaire d'associer suffisamment tôt les employeurs territoriaux à la réflexion. Leur diversité, leurs contraintes budgétaires et leurs pratiques de gestion doivent être prises en compte dans l'évaluation des effets d'une réforme nationale.
Nous savons, par expérience, qu'une mesure peut paraître simple lorsqu'elle est présentée dans un texte réglementaire et se révéler beaucoup plus complexe lorsqu'elle doit être appliquée à plusieurs milliers de situations individuelles.
Cette réalité de gestion devrait être intégrée dès la conception des évolutions statutaires, et non découverte au moment de leur mise en œuvre.

**10. Le supplément familial de traitement mérite mieux qu'un débat limité à son coût**

À titre personnel, je considère que le SFT mérite d'être modernisé.
Non parce que son principe serait dépassé, mais parce que son architecture actuelle correspond imparfaitement aux réalités familiales et aux exigences de lisibilité que nous pouvons attendre d'un système de rémunération publique.
Le maintien d'un montant de 2,29 euros pour le premier enfant est difficile à défendre au regard de sa portée réelle. La part proportionnelle au traitement indiciaire pose une question d'équité qui ne peut pas être écartée par la seule référence à l'ancienneté du dispositif. Les mécanismes de prise en compte des familles recomposées et des résidences alternées montrent, quant à eux, combien les règles doivent désormais composer avec des situations plus diversifiées.
Mais je ne pense pas qu'une modernisation puisse être crédible si elle est envisagée essentiellement comme une source d'économies.
Une réforme cohérente devrait partir de la finalité du dispositif, mesurer précisément les conséquences des différentes options et prévoir les conditions d'une transition socialement acceptable.
Elle devrait également être suffisamment simple pour pouvoir être expliquée aux agents sans nécessiter une démonstration juridique à chaque changement de situation familiale.
C'est peut-être, finalement, l'un des critères auxquels nous devrions accorder davantage d'importance lorsque nous évaluons nos dispositifs statutaires : leur capacité à être compris par ceux auxquels ils s'appliquent.
En tant que DRH territoriaux, nous avons naturellement pour mission de sécuriser les règles existantes. Mais notre expérience de terrain nous permet aussi d'identifier celles dont la complexité ou les effets mériteraient d'être réexaminés.

Le supplément familial de traitement appartient, me semble-t-il, à cette catégorie.

Il ne s'agit pas d'un sujet spectaculaire. Il ne donnera probablement pas lieu aux mêmes débats que la valeur du point d'indice ou la réforme des régimes indemnitaires. Il n'en demeure pas moins révélateur des choix que nous devons faire lorsque nous cherchons à concilier justice salariale, solidarité familiale et soutenabilité financière.

La véritable question n'est peut-être pas de savoir si nous devons conserver ou supprimer le supplément familial de traitement. Elle est de déterminer quelle place nous souhaitons donner à la prise en compte des charges familiales dans la rémunération des agents publics, et selon quels principes d'équité.

Ce débat mérite d'être conduit avec prudence, sans remettre en cause par principe les droits existants, mais sans considérer non plus que l'ancienneté d'un dispositif suffit à justifier son maintien inchangé.

C'est aussi cela, à mon sens, le rôle d'une fonction RH territoriale qui souhaite prendre toute sa place dans la réflexion sur l'évolution du service public : ne pas seulement appliquer les règles, mais être capable d'en interroger la cohérence à partir de ce que nous observons quotidiennement dans nos collectivités.

