

# Notice explicative

## APPLICATION DES REVALORISATIONS ET NOUVEAUTES DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2019 SUR LES TRAITEMENTS ET RAPPELS DIVERS

La présente notice énonce les diverses revalorisations ou autres mesures réglementaires liées aux rémunérations et apporte diverses précisions utiles.

Pour plus de lisibilité, elle se décompose en diverses fiches regroupant les thèmes énoncés ci-après.

**Pour les collectivités adhérentes à la prestation paies** proposée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde, des informations spécifiques sont identifiées avec le pictogramme :



### • FICHE REMUNERATIONS

La fiche « Rémunérations » recense les nouveautés réglementaires concernant des éléments constitutifs de la rémunération brute, à savoir :

- les diverses dispositions de la loi de transformation de la fonction publique en rapport avec la rémunération et le chômage ;
- les nouvelles règles de l'assurance chômage à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2019.

### • FICHE CHARGES SOCIALES ET FISCALES

La fiche « charges sociales et fiscales » recense les éléments réglementaires relatifs aux charges sociales et fiscales, à savoir :

- les heures supplémentaires et complémentaires : plafond de l'exonération fiscale ;
- le prélèvement à la source :
  - o prise en compte des nouveaux taux personnalisés ;
  - o précisions sur le service d'appel de taux « TOPAze » ;
- la Déclaration Sociale Nominative (DSN).

### • FICHE ELUS

La fiche « Elus » apporte diverses précisions réglementaires sur l'application des charges sociales sur la FONPEL et CAREL à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019.

# FICHE REMUNERATIONS

NOUVEAUTES AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2019

## I / LES DIVERSES DISPOSITIONS DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE EN RAPPORT AVEC LA REMUNERATION ET LE CHOMAGE

Texte de référence :

- [Loi n° 2019-828](#) du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

La loi modifie des dispositions particulièrement liées à la rémunération et au chômage et notamment :

THEME	OBJET	DATE ENTREE EN VIGUEUR	ART.
REGIME INDEMNITAIRE	Maintien du régime indemnitaire durant un congé maternité	08/08/2019	29
REGIME INDEMNITAIRE	Introduction possible d'un critère d'intéressement collectif dans le régime indemnitaire	08/08/2019	29
SFT	Partage possible du versement du SFT en cas de garde alternée	08/08/2019	41
JOUR DE CARENCE	Non application du jour de carence pour les femmes enceintes	08/08/2019	84
ARE ET RUPTURE CONVENTIONNELLE	Ouverture possible des droits aux ARE en cas de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires ( <i>expérimentation</i> ) et les agents contractuels de droit public en CDI.	en attente d'un décret d'application	72

Des informations détaillées seront transmises prochainement et les fiches techniques et notices seront mises à jour dans les meilleurs délais.

## II / NOUVELLES REGLES D'ASSURANCE CHOMAGE A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2019

Textes de référence :

- [Décret n° 2019-796](#) du 26 juillet 2019 relatif aux nouveaux droits à indemnisation, à diverses mesures relatives aux travailleurs privés d'emploi et à l'expérimentation d'un journal de la recherche d'emploi ;
- [Décret n° 2019-797](#) du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage.

Le décret n° 2019-797 abroge l'agrément de la convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 et ses textes associés à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2019. Il définit de nouvelles modalités d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi.

### A. Durée minimale d'affiliation :

Le décret relève la durée minimale d'affiliation nécessaire pour avoir droit aux allocations chômage (*article 2*).

La durée d'affiliation (*durée minimale de travail*) nécessaire à l'ouverture des droits passe de 610 heures (88 jours) à 910 heures (130 jours) au cours des 24 ou 36 mois précédant la date de fin de contrat (*ou rupture*) en fonction de l'âge de l'allocataire.

## **B. Rechargement :**

La durée minimale d'activité exigée pour un rechargement des droits passe de 150 heures à 910 heures au cours des 24 ou 36 mois précédant la date de fin de contrat (*ou rupture*) en fonction de l'âge de l'allocataire (*article 28*).

La condition d'activité est ainsi alignée sur celle requise pour une ouverture initiale des droits.

## **C. Dégressivité de l'allocation chômage :**

Une dégressivité de l'allocation chômage en fonction d'un certain seuil de revenus est prévue (*article 17 bis*).

De plus, à partir du 1<sup>er</sup> avril 2020, les modalités de calcul du salaire journalier de référence seront modifiées (*article 5*).

Face à la complexité de la nouvelle réglementation et afin d'assurer au mieux son rôle de conseils aux collectivités, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde propose une assistance aux collectivités affiliées dans le calcul et la gestion de l'indemnisation chômage.

Pour aider les collectivités affiliées dans l'application conforme de la réglementation et l'anticipation de la charge financière que génère le versement d'allocations chômage, il est possible de contacter le service Rémunérations / Chômage par courriel : [paies@cdq33.fr](mailto:paies@cdq33.fr)

# FICHE CHARGES SOCIALES ET FISCALES

NOUVEAUTES AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2019

## I / HEURES SUPPLEMENTAIRES ET COMPLEMENTAIRES : PLAFOND DE L'EXONERATION FISCALE

Textes de référence :

- Article 2 de la loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales ;
- [Base de connaissance DSN-info](#) sur les modalités d'application de l'exonération des heures supplémentaires et complémentaires (*publication du 11 juin 2019 du GIP MDS Groupement d'Intérêt Public pour la modernisation des déclarations sociales*).

La loi du 24 décembre 2018 précitée prévoit l'exonération de charge fiscale sur les heures supplémentaires et complémentaires perçues à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 dans la limite de 5 000 € par an. Au vu des précisions apportées par la base de connaissances DSN, le montant doit s'entendre net.

Ainsi le seuil d'exonération brut est égal à **5 358 €** (*en réintégrant la CSG déductible*).

### A. Cas des agents à temps partiel et à temps non complet :

La limite de 5 358 € ne doit pas être proratisée en fonction du temps de travail.

### B. Cas des agents recrutés en cours d'année civile (*et fiscale*) :

La limite de 5 358 € ne doit pas être proratisée en cas de recrutement sur une période inférieure à l'année.

### C. Cas des agents ayant plusieurs employeurs :

Il est admis que chaque employeur applique le plafond sans tenir compte des éventuelles rémunérations d'heures supplémentaires ou complémentaires perçues auprès d'autres employeurs.

### D. Cas de franchissement du plafond d'exonération :

Au-delà de ce plafond, le montant d'heures supplémentaires doit être intégré dans :

- l'assiette de cotisations des CSG (*déductible et non déductible*) et de la CRDS (*non déductible*) ;
- la rémunération nette fiscale, et être soumis au prélèvement à la source.

Une instruction fiscale doit paraître au Bulletin Officiel des Finances Publiques (*BOFIP*) pour officialiser les précisions données par la base de connaissance DSN.

Pour rappel, le taux des heures supplémentaires pour un agent à temps complet est disponible sur le site du Centre de Gestion [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr) :

 **Document à télécharger sur [www.cdg33.fr](http://www.cdg33.fr)**  
Accueil > Conseil / Actions statutaires > **Données de rémunération**  
[Barème](#) en euros des traitements et éléments de rémunération à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019



### **Pour les collectivités adhérentes à la prestation paies :**

Le montant des heures supplémentaires et complémentaires dépassant le seuil annuel d'exonération de 5 358 € bruts sera prochainement réintroduit dans l'assiette fiscale. Dans certains cas, la régularisation appliquée pourra relever l'assiette du prélèvement à la source et augmenter l'impôt sur le revenu.

Le service Rémunérations / Chômage du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde tiendra informé les collectivités adhérentes de la date de mise en place de cette nouvelle disposition.

## II / PRELEVEMENT A LA SOURCE : PRISE EN COMPTE DES NOUVEAUX TAUX PERSONNALISES

Les taux PAS personnalisés ont été actualisés avec la prise en compte des déclarations des revenus perçus en 2018.

La DGFIP a transmis ces informations aux employeurs collecteurs pour une application sur les paies à venir.

Des informations complémentaires sont disponibles sur :

- l'actualité du site service-public.fr : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13556>
- l'actualité du site DSN-info.fr : <http://www.dsn-info.fr/>



### **Pour les collectivités adhérentes à la prestation paies : IMPORTANT**

- **Prise en compte des taux livrés par la DGFIP sans intervention du collecteur :**

Le service Rémunérations / Chômage du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde, est chargé de la mise en œuvre du prélèvement à la source pour les collectivités adhérentes à la prestation paies.

**Aucune correction ou intervention sur les données transmises par l'administration fiscale n'est opérée** (les informations sont prises « en l'état »).

- **Renseignement des agents :**

La collectivité employeur (comme le service Rémunérations / Chômage du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde) n'a pas vocation à se substituer aux services fiscaux pour renseigner les agents et élus sur leur situation fiscale.

Elle n'a pas connaissance des choix des contribuables concernant leur impôt sur le revenu et ne fait qu'appliquer les informations transmises par l'administration fiscale.

Pour avoir des informations sur leur situation fiscale, les contribuables peuvent s'adresser à l'administration fiscale :

- par téléphone au 0809 401 401 ;
- par messagerie à partir de « mon espace particulier » sur <https://www.impots.gouv.fr/portail/> ;
- ou directement auprès des guichets de l'administration fiscale.

### III / PRELEVEMENT A LA SOURCE : PRECISIONS SUR LE SERVICE D'APPEL DE TAUX TOPAZE ;

Depuis la mise en œuvre du prélèvement à la source, les services fiscaux proposent un service d'appel de taux dit « réactif » permettant de récupérer un taux personnalisé avant même le 1<sup>er</sup> versement d'un revenu par un collecteur.

Ce service dit TOPAze peut être utilisé, par exemple, dans le cadre de nouvelles embauches (*primo-entrants*).

Il permet de s'affranchir de la boucle de droit commun de récupération d'un taux personnalisé (*boucle de trois mois : appel de taux / transmission / import en paie*).

- **Engagement de la collectivité :**

Lors du dépôt de sa demande TOPAze, l'employeur / collecteur s'engage explicitement sur le bien-fondé de sa demande. Il s'engage à avoir en sa possession un contrat d'embauche signé.

- **Traitement de masse déconseillé :**

La volumétrie des appels de taux via le service TOPAze est limitée.  
Le service n'a pas vocation à être utilisé en masse sur la totalité des embauches.



#### **Pour les collectivités adhérentes à la prestation paies :**

La demande de taux via TOPAze **n'est pas obligatoire**.

Le guide TOPAze mis à disposition sur Net-Entreprises précise que « *les collecteurs ayant des volumes très importants d'individus bénéficiaires de revenus sont invités à conserver la cinématique de masse* ».

En pratique, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde ne peut pas utiliser le service TOPAze pour le compte des collectivités qui adhèrent au service Rémunérations / Chômage (*utilisation qui freinerait le traitement de l'ensemble des paies des collectivités adhérentes*).

**Le fonctionnement actuel est cependant tout à fait conforme à la réglementation**, la boucle d'appel de taux étant la règle générale et l'utilisation du service TOPAze, une option possible à la marge.

Si le taux appliqué est le taux du barème, c'est que la DRFIP n'a pas livré un taux personnalisé (*ou que le contribuable a opté lui-même pour l'application d'un taux neutre*).

Les services fiscaux prendront en charge la régularisation de la situation directement en lien avec le contribuable lors de la liquidation définitive de l'impôt au cours de l'été N+1.

**Ainsi, aucune intervention ne doit être faite par la collectivité au niveau du mandatement ou demande auprès du payeur pour bloquer ou suspendre une paie, sans avoir au préalable pris l'attache du service Rémunérations / Chômage qui conseillera dans la démarche à suivre.**

**Toute intervention inopportune peut engendrer des problèmes importants pour les régularisations et un décalage de déclarations notamment au niveau des charges sociales et fiscales.**

De plus, le Code Général des Impôts prévoit un dispositif de sanction applicable au collecteur / employeur en cas d'absence de dépôt d'une déclaration ou d'utilisation d'un taux PAS erroné ([article 1759-0 A du CGI](#))

## IV / DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE (DSN)

Textes de référence :

- Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives ;
- Loi n° 2015-1545 du 20 décembre 2015 relative à la simplification de la vie des entreprises et portant diverses dispositions de simplification et de clarification du droit et des procédures administratives ;
- Décret n° 2018-1048 du 28 novembre 2018 fixant les dates limites pour la transmission obligatoire de la déclaration sociale nominative pour les régimes mentionnés aux 1°, 2° et 3° de l'article R. 711-1 du code de la sécurité sociale.

Pour rappel, la DSN est un système de déclaration aux organismes de protection sociale (*URSSAF, CNRACL, IRCANTEC, Pôle Emploi, CPAM, DRFIP...*) des informations issues de la paie par le biais d'une transmission unique, mensuelle et dématérialisée.

Ainsi lors de sa mise en œuvre, la DSN se substituera aux déclarations N4DS-DADSU et PASRAU (*la DSN intégrera le prélèvement à la source « PAS »*).

Les dates d'application de mise en œuvre de la transmission de la DSN, telles que mentionnées dans le décret n° 2018-1048 du 28 novembre 2018 pour les employeurs publics, s'échelonnent entre le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et le 1<sup>er</sup> janvier 2022 en fonction du type de la collectivité et de son effectif (*se reporter à la notice des nouveautés de paie de juin 2019*).

Un questionnaire concernant les employeurs publics et leur date d'entrée en DSN va être adressé, par le site Net-Entreprises.fr, au cours de la rentrée 2019 (*ce questionnaire aura pour but de connaître le ou les SIRET pour lesquels seront transmises des DSN, en particulier pour les employeurs réalisant leurs premières déclarations en janvier 2020*).



### **Pour les collectivités adhérentes à la prestation paies (et qui le restent en 2020) :**

- **Sur le calendrier DSN :**

Les collectivités adhérentes à la prestation paies du service Rémunérations / Chômage du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde ne sont pas concernées par une application de la DSN en janvier 2020.

C'est uniquement à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 que le service Rémunérations / Chômage effectuera la DSN pour les collectivités adhérentes. Cette DSN se substituera au PASRAU dès 2021 et à la DADS-N4DS annuelle dès 2022.

- **Sur le questionnaire adressé par Net-Entreprises :**

**En qualité de déclarant substitué à votre collectivité, c'est le service Rémunérations / Chômage du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde qui se chargera de répondre au questionnaire transmis par Net-Entreprises et effectuera l'ensemble des démarches concernant la DSN.**

Un courriel d'information a été envoyé par le Centre de Gestion à chaque collectivité adhérente concernée le 7 octobre 2019 rappelant ces éléments.

# FICHE ELUS

NOUVEAUTES AU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2019

## I / LES CHARGES SOCIALES APPLICABLES SUR LA FONPEL ET LA CAREL.

Textes de référence :

- Instruction du 1<sup>er</sup> mars 2019 de la Direction de la sécurité sociale à l'ACOSS relative au régime social des contributions des collectivités territoriales aux régimes de retraites FONPEL et CAREL.

Pour rappel, la FONPEL (*fonds de pension des élus locaux*) et la CAREL (*caisse autonome de retraite des élus locaux*) sont des régimes en capitalisation par points (*retraite par rente*), à adhésion optionnelle, proposés aux élus locaux.

Ces régimes de retraite complémentaire permettent, à l'élu qui le décide, de se constituer une épargne par capitalisation.

### A. Fonctionnement FONPEL et CAREL :

Chaque élu dispose d'un compte d'épargne retraite individuel.

Ce compte est constitué de ses cotisations et de celles de sa collectivité augmentées, chaque année, d'éventuels intérêts financiers produits par les placements.

L'assiette correspond à l'indemnité brute de fonction de l'élu pour un taux de cotisation de 8 %, 6 % ou 4 % pour l'élu et la collectivité.

L'épargne de chaque élu est donc automatiquement doublée par l'apport obligatoire de sa collectivité (*dans la limite de 8 % de son indemnité brute*).

### B. Charges sociales applicables

La Direction de la Sécurité Sociale (DSS) a précisé le régime social des contributions des collectivités au financement des régimes de retraite supplémentaire FONPEL et CAREL.

Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019, le régime social de la contribution employeur à la CAREL et à la FONPEL diffère en fonction d'un seuil égal à 5 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale (PASS) : valeur 2019 égale à 40 524 € x 5 % = 2 026 € par an.

Quatre cas de figure peuvent se présenter :

- Cas n° 1 : Indemnité de fonction non soumise au régime général de Sécurité Sociale dont la participation employeur à la CAREL et à la FONPEL est inférieure à 2 026 € par an ;
- Cas n° 2 : Indemnité de fonction soumise au régime général de Sécurité Sociale et dont la participation employeur à la CAREL et à la FONPEL est inférieure à 2 026 € par an ;
- Cas n° 3 : Indemnité de fonction non soumise au régime général de Sécurité Sociale et dont la participation employeur à la CAREL et à la FONPEL est supérieure ou égale à 2 026 € par an ;
- Cas n° 4 : Indemnité de fonction soumise au régime général de Sécurité Sociale et dont la participation employeur à la CAREL et à la FONPEL est supérieure ou égale à 2 026 € par an.

### C. Cas n°1 :

Indemnité de fonction non soumise au régime général de Sécurité Sociale et dont la participation employeur à la CAREL et à la FONPEL est inférieure à 2 026 € par an.

CHARGES SOCIALES ET CONTRIBUTIONS	ASSIETTE	TAUX 2019	
		P.S. en %	P.P. en %
CAREL / FONPEL	100 % du montant brut de l'indemnité	Taux maxi 8.00	Taux maxi 8.00
C.S.G. (D)	100 % du montant brut de l'indemnité + 100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL	6.80	/
C.S.G. (ND)	100 % du montant brut de l'indemnité + 100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL	2.40	/
C.R.D.S. (ND)	100 % du montant brut de l'indemnité + 100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL	0.50	/
DIF élu	100 % du montant brut de l'indemnité ( <i>pour les indemnités versées aux élus des communes et EPCI à fiscalité propre</i> )	1.00	/
Forfait social	100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL ( <i>dans la limite de 5 % du plafond de Sécurité Sociale annuel</i> )	/	20.00

## D. CAS n° 2 :

Indemnité de fonction soumise au régime général de Sécurité Sociale et dont la participation employeur à la CAREL et à la FONPEL est inférieure à 2 026 € par an.

CHARGES SOCIALES ET CONTRIBUTIONS	ASSIETTE	TAUX 2019	
		P.S. en %	P.P. en %
CAREL / FONPEL	100 % du montant brut de l'indemnité	Taux maxi 8.00	Taux maxi 8.00
C.S.G. (D)	100 % du montant brut de l'indemnité + 100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL	6.80	/
C.S.G. (ND)	100 % du montant brut de l'indemnité + 100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL	2.40	/
C.R.D.S. (ND)	100 % du montant brut de l'indemnité + 100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL	0.50	/
URSSAF Maladie	100 % du montant brut de l'indemnité	/	13.00
URSSAF Vieillesse Plafonnée	100 % du montant brut de l'indemnité dans la limite du plafond S.S.	6.90	8.55
URSSAF Vieillesse Totalité	100 % du montant brut de l'indemnité	0.40	1.90
URSSAF Solidarité autonomie	100 % du montant brut de l'indemnité	/	0.30
URSSAF allocations familiales	100 % du montant brut de l'indemnité	/	5.25
URSSAF FNAL totalité <i>(si effectif moyen annuel supérieur ou égal à 20 salariés)</i>	100 % du montant brut de l'indemnité	/	0.50
URSSAF FNAL plafonné <i>(si effectif moyen annuel inférieur à 20 salariés)</i>	100 % du montant brut de l'indemnité dans la limite du plafond S.S.	/	0.10
URSSAF AT	100 % du montant brut de l'indemnité	/	Variable taux général 1.60
IRCANTEC Tranche A	100 % du montant brut de l'indemnité dans la limite du plafond S.S.	2.80	4.20
IRCANTEC Tranche B	Différence entre la totalité de l'indemnité et le plafond de la sécurité sociale dans la limite de 8 fois le plafond S.S.	6.95	12.55
DIF élu	100 % du montant brut de l'indemnité <i>(pour les indemnités versées aux élus des communes et EPCI à fiscalité propre)</i>	1.00	/
Forfait social	100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL <i>(dans la limite de 5 % du plafond de Sécurité Sociale annuel)</i>	/	20.00

## E. CAS n° 3 :

Indemnité de fonction non soumise au régime général de Sécurité Sociale et dont la participation employeur à la CAREL et à la FONPEL est supérieure ou égale à 2 026 € par an.

CHARGES SOCIALES ET CONTRIBUTIONS	ASSIETTE	TAUX 2019	
		P.S. en %	P.P. en %
CAREL / FONPEL	100 % du montant brut de l'indemnité	Taux maxi 8.00	Taux maxi 8.00
C.S.G. (D)	100 % du montant brut de l'indemnité + 100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL	6.80	/
C.S.G. (ND)	100 % du montant brut de l'indemnité + 100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL	2.40	/
C.R.D.S. (ND)	100 % du montant brut de l'indemnité + 100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL	0.50	/
URSSAF Maladie	Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS	/	13.00
URSSAF Vieillesse Plafonnée	Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS Et dans la limite du plafond S.S.	6.90	8.55
URSSAF Vieillesse Totalité	Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS	0.40	1.90
URSSAF Solidarité autonomie	Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS	/	0.30
URSSAF allocations familiales	Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS	/	5.25
URSSAF FNAL totalité <i>(si effectif moyen annuel supérieur ou égal à 20 salariés)</i>	Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS	/	0.50
URSSAF FNAL plafonné <i>(si effectif moyen annuel inférieur à 20 salariés)</i>	Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS Et dans la limite du plafond S.S.	/	0.10
URSSAF AT	Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS	/	Variable taux général 1.60
IRCANTEC Tranche A	100 % du montant brut de l'indemnité dans la limite du plafond S.S.	2.80	4.20
IRCANTEC Tranche B	Différence entre la totalité de l'indemnité et le plafond de la sécurité sociale dans la limite de 8 fois le plafond S.S.	6.95	12.55
DIF élu	100 % du montant brut de l'indemnité <i>(pour les indemnités versées aux élus des communes et EPCI à fiscalité propre)</i>	1.00	/
Forfait social	100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL <i>(dans la limite de 5 % du plafond de Sécurité Sociale annuel)</i>	/	20.00

## F. CAS n° 4 :

Indemnité de fonction soumise au régime général de Sécurité Sociale et dont la participation employeur à la CAREL et à la FONPEL est supérieure ou égale à 2 026 € par an.

CHARGES SOCIALES ET CONTRIBUTIONS	ASSIETTE	TAUX 2019	
		P.S. en %	P.P. en %
CAREL / FONPEL	100 % du montant brut de l'indemnité	Taux maxi 8.00	Taux maxi 8.00
C.S.G. (D)	100 % du montant brut de l'indemnité + 100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL	6.80	/
C.S.G. (ND)	100 % du montant brut de l'indemnité + 100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL	2.40	/
C.R.D.S. (ND)	100 % du montant brut de l'indemnité + 100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL	0.50	/
URSSAF Maladie	100 % du montant brut de l'indemnité + Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS	/	13.00
URSSAF Vieillesse Plafonnée	100 % du montant brut de l'indemnité + Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS Et dans la limite du plafond S.S.	6.90	8.55
URSSAF Vieillesse Totalité	100 % du montant brut de l'indemnité + Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS	0.40	1.90
URSSAF Solidarité autonomie	100 % du montant brut de l'indemnité + Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS	/	0.30
URSSAF allocations familiales	100 % du montant brut de l'indemnité + Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS	/	5.25
URSSAF FNAL totalité <i>(si effectif moyen annuel supérieur ou égal à 20 salariés)</i>	100 % du montant brut de l'indemnité + Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS	/	0.50
URSSAF FNAL plafonné <i>(si effectif moyen annuel inférieur à 20 salariés)</i>	100 % du montant brut de l'indemnité + Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS Et dans la limite du plafond S.S.	/	0.10
URSSAF AT	100 % du montant brut de l'indemnité + Différence entre la totalité de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL et 5 % du plafond SS	/	Variable taux général 1.60
IRCANTEC Tranche A	100 % du montant brut de l'indemnité dans la limite du plafond S.S.	2.80	4.20
IRCANTEC Tranche B	Différence entre la totalité de l'indemnité et le plafond de la sécurité sociale dans la limite de 8 fois le plafond S.S.	6.95	12.55
DIF élu	100 % du montant brut de l'indemnité <i>(pour les indemnités versées aux élus des communes et EPCI à fiscalité propre)</i>	1.00	/
Forfait social	100 % de la participation employeur à la CAREL ou FONPEL <i>(dans la limite de 5 % du plafond de Sécurité Sociale annuel)</i>	/	20.00

## G. Précisions

- **Détermination du seuil d'assujettissement :**

Pour déterminer le seuil d'assujettissement, le montant de la contribution employeur s'entend par collectivité et par an.

- **Systématiquement dans l'assiette CSG et CRDS :**

Dans tous les cas, les contributions des collectivités locales au financement des régimes de retraite complémentaires facultatifs sont réintégrées dans l'assiette de la CSG et de la CRDS.

- **Modalités déclaratives :**

Les sommes assujetties au forfait social au taux de 20 % doivent être déclarées à l'URSSAF sous le Code Type de Personnel (CTP) 012.

L'Association des maires de France (AMF) apporte des précisions dans le guide « [Statut de l'élu\(e\) local\(e\) – version de juillet 2019](#) ».



**Pour les collectivités adhérentes à la prestation paies :**

Le service Rémunérations / Chômage du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Gironde tiendra informé les collectivités adhérentes de la date de mise en place de ces nouvelles dispositions ainsi que des régularisations qui seront opérées.

□ □ □ □