

Notice explicative

APPLICATION DES REVALORISATIONS ET NOUVEAUTÉS DU 1^{ER} OCTOBRE 2025 SUR LES TRAITEMENTS ET RAPPELS DIVERS

FICHE RÉMUNÉRATIONS..... 2

I /	NOUVEAU MODE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS ANNUELS	2
II /	PARTICIPATION EMPLOYEUR À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE 2026	4
III /	MODULATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIÈRE POLICE MUNICIPALE EN CAS DE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE	5
IV /	CUMUL DU RIFSEEP ET DE L'INDEMNITÉ DE MANIEMENT DE FONDS.....	5
V /	RENCONTREZ LES EXPERTS DU CDG 33 PRÈS DE CHEZ VOUS !.....	7
VI /	POINT DE DEPART DES IJ DE COORDINATION.....	7
VII /	PRESTATION AUDIT DE PAIE	8

FICHE CHARGES SOCIALES ET FISCALES 9

I /	RAPPEL APPRENTI : DIMINUTION DU PLAFOND D'EXONÉRATION DES CHARGES SOCIALES ..	9
-----	---	---

FICHE REVENUS DE REMplacement..... 10

I /	SANCTIONS APPLICABLES AUX DEMANDEURS D'EMPLOI	10
II /	REVALORISATION ALLOCATIONS RETOUR A L'EMPLOI.....	11
III /	PRESTATION CHOMAGE	11

FICHE RÉMUNÉRATIONS

NOUVEAUTÉS AU 1^{ER} OCTOBRE 2025

I / NOUVEAU MODE DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS ANNUELS

Textes de référence :

- [Article 7 de la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003](#) ;
- [Décret n°2025-564 du 21 juin 2025](#) ;
- [Arrêté du 21 juin 2025](#) ;
- [Décret n°85-1250](#) ;
- [Décret n° 88-145](#).

Le [décret n°2025-564 du 21 juin 2025](#) procède à la transposition de la directive européenne du 4 novembre 2003 sur le report et l'indemnisation des congés annuels dans le droit français.

Il détermine et unifie les conditions de report et d'indemnisation des congés annuels pour les fonctionnaires et les agents contractuels.

A. Report des congés annuels

Le report est désormais prévu à [l'article 5-1 du décret du 26 novembre 1985](#).

En pratique le droit à indemnisation s'exerce dans les limites suivantes :

- 1ère limite : une indemnisation théorique maximale fixée à 20 jours par année civile pour 5 jours de travail par semaine ;
- 2ème limite : une période de report admissible (pour les congés dus au titre des années écoulées), limitée à 15 mois.

B. Indemnisation des congés annuels

Le mode de calcul des Indemnités Compensatrices de Congés Annuels (ICCA) a changé depuis le 23 juin 2025.

Depuis cette date, le calcul d'un jour de congé indemnisé ne correspond plus à 10 % des rémunérations mais à la formule :

$$[\text{Rémunération} \times 12 / 250] \times \text{nombre de jours à indemniser}$$

La rémunération mensuelle brute prise en compte pour le calcul de l'ICCA correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet.

Le cas échéant, cette rémunération tient compte des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire de l'agent qui sont intervenues entre la dernière date d'exercice effectif des fonctions et la date de fin de relation de travail.

La rémunération correspond au dernier mois de rémunération brute (rétablie sur un mois complet si besoin) mais exclusion faite :

- Des versements exceptionnels ou occasionnels (CIA, part variable de l'ISFE de la police municipale, monétisation CET) ;
- De la participation employeur à la PSC (mutuelle et prévoyance) ;
- Des indemnités liées à l'organisation du travail et au dépassement effectif du cycle de travail (heures supplémentaires, heures complémentaires, indemnités pour travail de nuit, dimanche et jours fériés, indemnités forfaitaires de dimanche et jours fériés, astreintes, indemnités d'intervention) ;
- Des remboursements de frais ;
- Des indemnités liées à la mobilité ou à une affectation temporaire ;
- Des indemnités pour activité accessoire ;
- Des indemnités de fin de contrat (versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique).

Ce nouveau mode de calcul nécessite que l'employeur ait en sa possession le nombre de jours à indemniser.

Pour obtenir le nombre de jours à indemniser, il faut avoir connaissance :

- Du nombre de jour acquis (qui est fonction du nombre de jours travaillés par semaine) ;
- Du nombre de jour pris.

La différence conduira au nombre de jours restant à payer.

Plus d'informations sur le site du CDG 33 [Actualité](#).

Un simulateur de calcul peut être envoyé sur demande (paies@cdg33.fr).



Pour les collectivités adhérentes à la prestation paies :

Les collectivités adhérentes doivent fournir le nombre de jours à indemniser au service Rémunérations / Chômage.

Sans le nombre de jours à payer, le service Rémunérations / Chômage ne pourra pas indemniser les congés annuels.

II / PARTICIPATION EMPLOYEUR À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE 2026

Textes de référence :

- [Article L. 827-10 du CGFP](#) pour la participation employeur à la prévoyance ;
- [Article 2](#) du décret n° 2022-581 pour le montant de la participation employeur à la prévoyance maintien de salaire ;
- [Article L. 827-11 du CGFP](#) pour la participation employeur à la mutuelle ;
- [Article 6](#) du décret n° 2022-581 pour le montant de la participation à la mutuelle santé.

A. Prévoyance : risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2025, la participation des employeurs territoriaux à la prévoyance maintien de salaire doit être au minimum de 7 € par mois.

B. Mutuelle santé : risques maternité, une maladie ou un accident

A compter du 1^{er} janvier 2026, la participation des employeurs territoriaux devra être au minimum de 15 € par mois.

C. Mise en place de ces participations

Pour mettre en place ces participations, les employeurs ont 2 options :

- Convention de participation :

Délibérer pour signer une convention de participation avec un opérateur et fixer une participation employeur.

Pour la prévoyance, le CDG 33 propose une convention de participation négociée avec Territoria mutuelle – Groupe Apicil.

Pour la mutuelle, le CDG 33 propose une convention de participation avec MNFCT (Alternative Courtage).

Des informations sont disponibles sur le [site du CDG 33](#).

Dans ce cas la participation employeur ne pourra être verser qu'aux agents ayant choisi cet assureur.

- Labellisation :

Délibérer pour fixer une participation employeur (sans signer de convention de participation).

Dans ce cas, l'employeur devra participer sur l'ensemble des contrats labelisés signés à titre personnel par leurs agents. Pour connaître la liste des contrats labélisés : [collectivites-locales.gouv.fr](#)

La collectivité doit faire le choix entre signer une convention de participation ou la labellisation. Elle ne peut participer qu'à un seul dispositif pour un même risque (L. 827-6 du CGFP).

D. Précision complémentaire

En 2026, même si les participations employeur deviennent obligatoires pour les deux risques, l'adhésion aux conventions proposées par le CDG33 n'est pas obligatoire.

De même un agent peut choisir de ne pas souscrire aux contrats.



Pour les collectivités adhérentes à la prestation paies

Un tableau récapitulatif sera envoyé en fin d'année et devra être complété pour une mise en place des cotisations agent et des participations employeur à partir des paies du mois de janvier 2026.

III / MODULATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIÈRE POLICE MUNICIPALE EN CAS DE CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE

Texte de référence :

- [Fiche DGCL/SDELFPT/FP3 du 25 juin 2025.](#)

Selon la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL), l'[article 189 de la loi n° 2025-127](#) du 14 février 2025 de finances pour 2025 n'a pas d'impact sur le régime indemnitaire de la police municipale.

En effet, la DGCL considère que les agents municipaux peuvent percevoir l'intégralité (100 %) de leur régime indemnitaire, au motif qu'aucun corps de correspondance n'existe pour cette catégorie de personnel.

Si la collectivité souhaite que l'ISFE part fixe (Indemnité Spéciale de Fonction et d'Engagement) soit maintenue à 100 %, elle devra délibérer en ce sens (après avis du CST).



Pour les collectivités adhérentes à la prestation paies :

Par défaut le régime indemnitaire des agents appartenant à la filière police municipale est réduit à 90 % en cas de maladie ordinaire à 90 % (il suit le sort du traitement indiciaire).

Si la collectivité souhaite maintenir l'ISFE part fixe à 100 %, elle devra fournir la délibération et porter l'information dans les consignes de paies.

IV / CUMUL DU RIFSEEP ET DE L'INDEMNITÉ DE MANIEMENT DE FONDS

Texte de référence :

- Arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP.

Jusqu'à présent, l'indemnité de régisseur n'était pas cumulable avec le RIFSEEP.

Le nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics (mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2023) a supprimé l'indemnité de responsabilité des régisseurs.

L'indemnité de maniement de fonds lui a été substituée et est cumulable avec le RIFSEEP.

L'indemnité de maniement de fonds a été ajoutée à la liste des indemnités cumulables listées sur l'arrêté du 27 août 2015.

Par conséquent, depuis le 31 janvier 2025, les agents territoriaux peuvent cumuler des indemnités RIFSEEP avec une indemnité de maniement de fonds lorsqu'ils exercent des fonctions de régisseur.

Ce cumul indemnitaire ne pourra être effectif qu'après délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité (et après avis du CST) et modification de l'acte de nomination du régisseur.

Si l'assemblée délibérante décide de verser l'indemnité de maniement de fonds, celle-ci est encadrée par l'arrêté du 3 septembre 2001 :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT de l'indemnité de responsabilité annuelle (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

V / RENCONTREZ LES EXPERTS DU CDG 33 PRÈS DE CHEZ VOUS !

Les services du CDG 33 (Expertise Statutaire, Rémunérations / Chômage, Retraites, Archivage...) viennent à votre rencontre sur l'ensemble du territoire girondin.

Ces permanences sont l'occasion idéale d'échanger directement avec nos spécialistes, poser toutes vos questions et bénéficier d'un accompagnement personnalisé au plus près de vos besoins.

⌚ Que vous soyez une collectivité ou un établissement public, venez profiter de conseils concrets et adaptés à votre situation.

➡ **Inscription simple et rapide** en suivant le [lien sur le site du CDG 33](#).

VI / POINT DE DEPART DES IJ DE COORDINATION

Texte de référence :

- [Réponse à la QE n° 12376 au Sénat du 11/01/1996](#) ;
- Article 4 du [décret n° 60-58](#).

Un agent en CLM (Congé Longue Maladie) puis en disponibilité d'office pour raisons de santé ne peut pas bénéficier d'Indemnités Journalières (IJ) dites de coordination.

En revanche, un fonctionnaire CNRACL placé en CMO (Congé de Maladie Ordinaire) pendant un an puis en disponibilité d'office pour raisons de santé pourra bénéficier au maximum de 2 ans d'IJ de coordination (sous réserve d'obtenir l'avis favorable du médecin conseil de la CPAM).

La réponse à la question écrite indique : « Ces indemnités (IJ de coordination) sont versées par l'administration employeur pendant une période maximale de trois ans comptés de date à date dès l'arrêt de travail, y compris les congés statutaires ».

Ces indemnités sont versées pendant une période maximale de 3 ans.
Celle-ci débute à la date du 1^{er} jour d'arrêt maladie ordinaire.

L'article 4 du décret n°60-58 du 11 janvier 1960 modifié relatif au régime de sécurité sociale des agents permanents des communes et de leurs établissements publics précise que pour un agent dont le nombre d'enfants à charge est inférieur à trois, le montant de l'indemnité est égal à 50 % du traitement indiciaire et à 100 % du supplément familial de traitement.

Le régime indemnitaire ainsi que la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ne sont pas pris en compte dans le calcul des indemnités journalières puisque leurs attributions sont attachées à l'exercice des fonctions.

Exemple : Madame Y a été placée en CMO du 15/09/2024 au 14/09/2025.

Elle est ensuite placée en disponibilité d'office pour raisons de santé.

Au maximum (et sous réserve de l'avis favorable du médecin conseil de la CPAM), l'agent pourra percevoir des IJ de coordination entre le 15/09/2025 et le 14/09/2027.

VII / PRESTATION AUDIT DE PAIE

Depuis le 1^{er} janvier 2025, le CDG 33 propose une nouvelle prestation d'audit de paies.

L'audit de paie permet, entre autres objectifs, de minimiser les risques de redressement Urssaf et de préserver les finances des collectivités (exonération de charges sociales non appliquée).

Cette nouvelle prestation est accessible par conventionnement avec le CDG33 et n'occasionne aucun frais.

Seule la saisine du service donnera lieu à une facturation après accord d'une proposition de services.

Plus d'informations :

- Sur le [site du CDG 33](#) (objet, tarifs, modèles de délibération et de convention) ;
- Dans le [support de présentation](#) d'actualités statutaires du 7 avril 2025 (pages 73 à 75) ;
- En contactant le service : paies@cdg33.fr ou 05.56.11.14.18.

FICHE CHARGES SOCIALES ET FISCALES

NOUVEAUTÉS AU 1^{ER} OCTOBRE 2025

I / ! RAPPEL APPRENTI : DIMINUTION DU PLAFOND D'EXONÉRATION DES CHARGES SOCIALES

Les rémunérations des contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} mars 2025 sont exonérés de cotisations salariales pour la part inférieure ou égale 50 % du SMIC (contre 75 % auparavant).

Exemple : Apprenti rémunéré à 43% du SMIC (= en dessous du seuil d'exonération)

PERIODE DE PAIE		PERIODE DE RELEVÉ					
01-03-2025 - 31-03-2025		01-03-2025 - 31-03-2025					
MATRICULE	SIT.	N° SÉCURITÉ SOCIALE		DATE D'ENTRÉE			
00108913	D			01-03-2025			
EMPLOI / POSTE		ECH.	VAL. POINT				
Apprenti		SAS	5907.34				
STRUCTURE		POSITION ADMINISTRATIVE					
00013 PAIE		Apprenti					
IND. RÉMUN.	INDICE BRUT	IND. MAJORE	TAUX EMPLOI	SFT			
			100.00	0			

CODE	LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES TAUX	MONTANT
140	Rémunération Apprenti	151.67				
1575	Pourcentage du SMIC	43.00				
1270	Urssaf AT Apprenti	774.79				
1584	MONTANT NET SOCIAL	774.79				
	SMIC Brut mensuel : 1 801.80 euros					
	SMIC Brut horaire : 11.88 euros					
	11.88 x 43 % = 5.1084					

Exemple : Apprenti rémunéré à 53% du SMIC (= 3 % du SMIC au-dessus du seuil d'exonération)

CODE	LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES TAUX	MONTANT
140	Rémunération Apprenti	151.67				
1575	Pourcentage du SMIC	53.00				
55	CSG Déductible RG	53.12	6.8000	-3.61		
56	CSG non déductible RG	53.12	2.4000	-1.27		
57	CRDS RG	53.12	0.5000	-0.27		
61	Urssaf Vieillesse Plafond RG	54.07	6.9000	-3.73		
299	Urssaf Vieillesse Tot RG	54.07	0.4000	-0.22		
66	Urssaf AT RG	54.07			1.5900	
1270	Urssaf AT Apprenti	900.90			1.5900	
67	Retraite IrcantecTrA RG	54.07	2.8000	-1.51		
1584	MONTANT NET SOCIAL	944.36				
	SMIC Brut mensuel : 1801.80 euros					
	SMIC Brut horaire : 11.88 euros					
	11.88 x 53 % = 6.2964					
	La partie excédant 50 % du smic pour 2025 :					
	1801.80 x50% = 900.90 euros brut					
	954.97-900.90 = 54.07 euros brut					
	54.07x98.25 % = 53.12 euros brut					

Des précisions sont disponibles dans le [support de présentation](#) d'actualités statutaires du 7 avril 2025 (pages 54 à 56).

FICHE REVENUS DE REMPLACEMENT

NOUVEAUTÉS AU 1^{ER} OCTOBRE 2025

I / SANCTIONS APPLICABLES AUX DEMANDEURS D'EMPLOI

Texte de référence :

- [Décret n°2025-478](#) du 30 mai 2025.

Le décret précité vient redéfinir le cadre des sanctions applicables aux demandeurs d'emploi en cas de manquement à leurs obligations.

Ce décret s'inscrit dans le prolongement de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi, dont l'objectif est de renforcer l'accompagnement des demandeurs d'emploi et d'optimiser leur insertion sur le marché du travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2025, les demandeurs d'emploi doivent :

- Elaborer et actualiser un contrat d'engagement avec France Travail ;
- Se conformer aux engagements définis dans le contrat d'engagement : obligations relatives à l'assiduité, à la participation active aux actions prévues par le plan d'action et à la réalisation d'actes positifs et répétés en vue de trouver un emploi.

Le contrôle des engagements pris par les demandeurs d'emploi est exercé par France Travail ([article L.5426-1 du Code du travail](#)).

Le non-respect de ces obligations, sauf motif légitime, peut entraîner l'application de nouvelles sanctions par le directeur régional de l'opérateur France Travail ([article R.5412-4 du Code du travail](#)).

Le décret précise également les règles de procédure, les délais de notification des décisions, ainsi que les durées minimales et maximales des radiations.

Entrée en vigueur : Le 1^{er} juin 2025 (à l'exception de certaines dispositions relative au revenu de solidarité active).

Conséquences pour les employeurs publics territoriaux : ce décret s'applique à tous les demandeurs d'emplois, y compris aux anciens agents publics qui perçoivent des allocations de retour à l'emploi (ARE) de leur employeur public en auto-assurance.

Toutefois, **les mesures de suspension ou de suppression de l'ARE relèvent de la seule compétence de France Travail**, même si la collectivité ou l'établissement assume la prise en charge financière de l'ARE.

En pratique, la sanction est donc mise en œuvre par le directeur régional de France Travail selon des modalités propres au type de manquement et à sa récurrence ([Réponse. Ministérielle, JO Sénat du 23 septembre 2021, n°23714](#)).

Il appartient ensuite à France Travail d'informer l'employeur public de la sanction prise à l'encontre du demandeur d'emploi et à l'employeur de l'appliquer.

II / REVALORISATION ALLOCATIONS RETOUR A L'EMPLOI

Texte de référence :

- [Décision du Conseil d'administration de l'UNEDIC](#)

Les allocations de chômage sont revalorisées de 0.5 % au 1^{er} juillet 2025.

La revalorisation de l'allocation minimale et de la partie fixe s'applique à l'ensemble des allocataires concernés par ces paramètres dès le premier jour de leur revalorisation :

- Partie fixe 13,18 € au lieu de 13,11 € => cette partie fixe s'ajoute à la partie proportionnelle de l'allocation qui équivaut à 40.40% de l'ancien salaire ;
- ARE (Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi) minimale : 32,13 € au lieu de 31,97 € ;
- AREF (Allocation d'Aide au Retour à l'Emploi formation) : 22.99 € au lieu de 22.88 € (taux plancher de l'ARE Formation) ;
- Le plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité est porté à 92,57 € au lieu de 92,11€.

La revalorisation de l'allocation minimale et de la partie fixe s'applique à l'ensemble des allocataires concernés par ces paramètres dès le premier jour de leur revalorisation.

Cette revalorisation s'applique à partir des allocations dues au titre du mois de juillet 2025 versées sur août 2025.

III / PRESTATION CHOMAGE

Depuis le 1^{er} janvier 2023, le CDG 33 propose une PRESTATION CHOMAGE.

Cette mission, accessible par délibération et conventionnement avec le Centre de Gestion de la Gironde, a pour but de sécuriser et de fiabiliser le calcul et le versement des allocations chômage pour vos anciens agents.

Vous pouvez dès à présent consulter la [rubrique](#) dédiée à la prestation chômage sur le site du CDG33 ([plaquette](#), [tarification](#), [modèle de délibération](#), [modèle de convention d'adhésion](#), [FAQ](#)).

La prestation comptabilise plus de 120 collectivités adhérentes en Gironde (dont le Conseil Départemental).

