

Notice explicative

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

PRESTATIONS PAIES 2

- I / CALENDRIER DE DÉPÔT DES CONSIGNES DE PAIES 2
- II / MISE EN PLACE PARTICIPATION MUTUELLE ET PRÉVOYANCE JANVIER 2026 2

FICHE RÉMUNÉRATIONS 3

- I / PÉRENNISATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES AGENTS EN CDI 3
- II / PLAFONNEMENT DE L'INDEMNISATION DES JOURS CET : 3
- III / GUIDE DGAFP RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU TEMPS PARTIEL 4
- IV / RENCONTREZ LES EXPERTS DU CDG 33 PRÈS DE CHEZ VOUS ! 4
- V / TRANSPARENCE SUR DES SALAIRES 4
- VI / RÉMUNERATION D'UN FONCTIONNAIRE QUI BÉNÉFICIE D'UN CONGÉ SPÉCIAL APRÈS LA FIN DE SON DÉTACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL 5
- VII / TRANSFERT PRIME / POINT (TPP) : PAS DE PRISE DE DÉLIBÉRATION 5
- VIII / PRESTATION AUDIT DE PAIE 6
- IX / HEURES SUPPLÉMENTAIRES DES ASSISTANTS ET PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE... 6
- X / RÉMUNÉRATION D'UN AGENT ÉLU EN CAS DE CITIS 7

FICHE CHARGES SOCIALES ET FISCALES 8

- I / EXEMPLES BULLETINS DE SALAIRE AVEC MUTUELLE ET PREVOYANCE 8

PRESTATIONS PAIES

RAPPELS AUX COLLECTIVITÉS ADHÉRENTES À LA PRESTATION PAIES

 **Les informations figurant dans cette fiche s'adressent exclusivement aux collectivités adhérentes à la prestation paies du CDG 33.**

I / CALENDRIER DE DÉPÔT DES CONSIGNES DE PAIES

Le calendrier de dépôt des consignes de paie pour l'année 2026 est désormais disponible sur la plateforme E-consigne pour toutes les collectivités adhérentes à la prestation paie.

II / MISE EN PLACE PARTICIPATION MUTUELLE ET PRÉVOYANCE JANVIER 2026

Le service Rémunérations / Chômage va prochainement vous contacter pour la mise en place de la mutuelle et de la prévoyance pour l'année 2026.

FICHE RÉMUNÉRATIONS

NOUVEAUTÉS AU 1^{ER} DECEMBRE 2025

I / PÉRENNISATION DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LES AGENTS EN CDI

Textes de référence :

- [Article L. 552-1 du CGFP](#) ;
- [Article 72 de la loi n°2019-828](#) ;
- [Décret n°2019-1593](#) ;
- [Décret n°2019-1596](#) ;
- [Arrêté du 6 février 2020](#) ;
- [Réponse ministérielle du 5 août 2025 à la question écrite à l'Assemblée nationale n°8029](#).

L'apparition de l'article L. 552-1 du CGFP pérennise la rupture conventionnelle pour les agents en CDI.

En revanche, cette possibilité devrait prendre fin le 31 décembre 2025 pour les agents titulaires. Cependant, le 5 août 2025, le Gouvernement a annoncé que la pérennisation du dispositif de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires titulaires serait bien envisagée au-delà de 2025.

Le CDG 33 vous accompagne dans le calcul de l'indemnité et dans le respect de la procédure à suivre.

Vous trouverez en liens des informations :

- [Modèle de convention](#) ;
- [FAQ sur le sujet](#) ;
- [Notice](#) ;
- [Simulateur de calcul de l'indemnité de rupture conventionnelle](#).

II / PLAFONNEMENT DE L'INDEMNISATION DES JOURS CET :

Textes de références :

- [Décret n°2025-1135](#)
- [Décret n°2004-878](#)

Le décret n°2025-1135 du 26 novembre 2025 **ouvre la possibilité pour l'organe délibérant, après avis du CST, de recourir au plafonnement annuel du nombre de jours pouvant donner lieu à une indemnisation des jours épargnés dans un CET.**

En ce cas, ce plafond est applicable à l'ensemble des agents de la collectivité ou de l'établissement détenant un CET, afin d'éviter la mise en place de plafonds différents suivant les catégories ou cadres d'emplois.

Le présent décret procède également à des corrections de renvois dans le décret n°2004-878 du 26 août 2004 pour intégrer la codification du Code Général de la Fonction Publique.

Pour plus d'informations cliquez [ici](#).


III / GUIDE DGAFP RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU TEMPS PARTIEL

Le guide de la DGAFP relatif à la mise en œuvre du temps partiel de 2025 est maintenant disponible en cliquant [ici](#).


IV / 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.

La dernière permanence de 2025 aura lieu **Savignac de l'Isle le 11 décembre 2025** de 9 heures à 12 heures.

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

V / TRANSPARENCE SUR DES SALAIRES

Texte de référence :

- [Directive européenne 2023/970](#)

La directive européenne 2023/970 sur la transparence salariale, à transposer en droit français **avant le 7 juin 2026**, impose des obligations de transparence salariale visant à réduire les inégalités entre les sexes. Elle s'applique également aux administrations publiques.

Principales obligations :

- Avant l'embauche : les administrations publiques devront préciser la rémunération proposée ou au moins une fourchette salariale dans les offres d'emploi, avant le premier entretien. Les candidats auront aussi le droit d'obtenir des informations sur les statuts et grilles salariales applicables aux postes proposés.
- Après l'embauche : les employeurs devront mettre à disposition des agents publics les critères utilisés pour déterminer leur rémunération, leur progression salariale et les niveaux de rémunération. Ces informations devront être claires et transparentes, tout en respectant les règles de protection des données (RGPD).
- Rapport salarial : les administrations de plus de 250 agents devront fournir un rapport annuel détaillant les écarts de rémunération entre hommes et femmes. Les administrations de 100 à 249 agents devront communiquer un rapport tous les 3 ans. En cas d'écart de plus de 5 % non justifié par des critères objectifs (compétences, performance, etc.), des mesures correctives devront être prises.

Renversement de la charge de la preuve : en cas de différend concernant l'égalité salariale, c'est à l'administration de prouver qu'elle respecte les règles de transparence salariale, et non plus au salarié de prouver une discrimination.

- Sanctions : des sanctions financières seront appliquées en cas de non-respect des obligations de transparence salariale, notamment des amendes proportionnelles à la masse salariale de l'administration concernée.

La directive impose aux administrations publiques de rendre plus transparentes les informations sur les salaires, de corriger les écarts injustifiés et de garantir l'égalité salariale entre les sexes.

VI / RÉMUNÉRATION D'UN FONCTIONNAIRE QUI BÉNÉFICIE D'UN CONGÉ SPÉCIAL APRÈS LA FIN DE SON DÉTACHEMENT SUR EMPLOI FONCTIONNEL

Textes de référence :

- [CE n° 487705 du 18 juillet 2025](#) ;
- [Articles L.514-10 à L.514-16 du CGFP](#)
- [Article L. 544-10 du CGFP](#).

Le Conseil d'État n° 487705 a rappelé que, lorsqu'un fonctionnaire territorial est placé en congé spécial après la fin de son détachement sur un emploi fonctionnel, sa rémunération doit être calculée exclusivement sur la base :

- Du grade détenu dans son cadre d'emplois d'origine ;
- Et de l'échelon détenu à la date de la mise en congé spécial.

L'intéressé ne peut pas bénéficier de l'indice qu'il percevait dans son dernier emploi fonctionnel, car celui-ci est lié à l'exercice effectif des fonctions et cesse dès la fin du détachement.

Ainsi, pendant le congé spécial, le fonctionnaire perçoit uniquement :

- Son traitement indiciaire correspondant à son grade d'origine ;
- L'indemnité de résidence (0 en Gironde) ;
- Et le supplément familial de traitement, s'il y a lieu.

VII / TRANSFERT PRIME / POINT (TPP) : PAS DE PRISE DE DÉLIBÉRATION

Texte de référence :

- [Décret 2016-588](#) ;
- Circulaire ministérielle du 10 juin 2016.

Selon la circulaire ministérielle du 10 juin 2016, le Transfert Primes / Points (TPP) n'est pas une décision locale mais obligatoire.

L'abattement du transfert primes / points (TPP) s'applique automatiquement pour les agents visés, il n'est pas possible de déroger aux dispositions législatives et réglementaires.

L'abattement indemnitaire s'impose aux collectivités et s'applique de droit.

L'assemblée délibérante n'a pas à délibérer pour appliquer le TPP.

L'autorité territoriale n'a pas à modifier les décisions individuelles relatives au régime indemnitaire (arrêtés).

Plus d'informations dans la [notice sur le TPP](#).

VIII / PRESTATION AUDIT DE PAIE

Depuis le 1^{er} janvier 2025, le CDG 33 propose, à titre expérimental, 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).

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.

IX / HEURES SUPPLÉMENTAIRES DES ASSISTANTS ET PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

Textes de référence :

- [Article 4 du décret n°50-1253](#) ;
- [Article L.711-1 du CGFP](#) ;
- [Article L.712-1 du CGFP](#).

Pour rappel, parmi les heures supplémentaires d'enseignement, il convient en effet de distinguer :

- Les heures supplémentaires annualisées (HSA) dites régulières d'enseignement ;
 - Les heures supplémentaires effectuées de façon irrégulière au cours de l'année (HSE heures supplémentaires exceptionnelles).
-
- **Heures supplémentaires annualisées (HSA)**

Montants annuels des HSA depuis le 1^{er} juillet 2023 :

Grade	Pour la 1 ^{ère} heure	Par heure au-delà
Professeur hors classe	1 801,71 €	1 501,42 €
Assistant de classe normale	1 637,92 €	1 364,93 €
Assistant principal de 1 ^{ère} classe	1 201,14 €	1 000,95 €
Assistant principal de 2 nd classe	1 110,35 €	925,29 €
Assistant	1 068,63 €	890,53 €

L'article 4 du décret n°50-1253 indique que les HSA doivent être rémunérées sur 9 mois, d'octobre à juin.

Exemple : un assistant principal de 1^{ère} classe effectue 4 heures supplémentaires par semaine tout le long de l'année scolaire.

Le montant annuel alloué s'élèverait à 4 203.99 € [1 201.14+ (1 000.95 x 3)].

Les heures supplémentaires qui auraient été effectuées en dehors des 9 mois d'indemnisation des HSA devront être rémunérées en application de :

- L'article L.711-1 du CGFP dispose que « la rémunération des agents publics, exigible après service fait, est liquidée selon les modalités fixées par la réglementation sur la comptabilité publique » ;
- L'article L.712-1 du même code énonce que « le fonctionnaire a droit, après service fait, à une rémunération comprenant : le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire ».

Au regard de ces principes, et dans l'hypothèse où une délibération le permet, il serait donc juridiquement fondé de procéder à la rémunération des heures effectuées en septembre sous la forme d'heures supplémentaires exceptionnelles (HSE).

Heures supplémentaires exceptionnelles (HSE) – Montant horaire depuis le 1^{er} juillet 2023

Grade	Montant horaire
Professeur hors classe	52,13€
Assistant de classe normale	47,39€
Assistant principal de 1 ^{ère} classe	34,75€
Assistant principal de 2 nd classe	32,12€
Assistant	30,92€

X / RÉMUNÉRATION D'UN AGENT ÉLU EN CAS DE CITIS

Textes de références :

- [Décret n°87-602](#) ;
- [CAA Bordeaux 23BX02345](#).

Le juge de la cour administrative d'appel de Bordeaux a annulé la décision du président du conseil régional de La Réunion du 2 septembre 2020 ayant suspendu la rémunération de M. A. à compter du 5 juillet 2020, date de son élection en tant que maire.

Il a jugé que l'exercice des fonctions de maire n'est pas une activité rémunérée au sens du décret du 30 juillet 1987 régissant le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

L'indemnité de fonction perçue par un maire n'est donc pas assimilable à une rémunération justifiant une suspension de traitement.

En conséquence, le titre de recettes du 30 septembre 2020 réclamant un trop-perçu de 4 870,31 € a également été annulé.

La cour a ordonné à la région Réunion de :

- Verser à M. A. l'intégralité des traitements non perçus depuis le 5 juillet 2020 ;
- Reconstituer ses droits sociaux et ses droits à pension dans un délai de deux mois.

La région Réunion doit également verser 1 500 € à M. A. au titre des frais de justice.

FICHE CHARGES SOCIALES ET FISCALES

NOUVEAUTÉS AU 1^{ER} DECEMBRE 2025

I / EXEMPLES BULLETINS DE SALAIRE AVEC MUTUELLE ET PREVOYANCE

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.

La participation accordée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics constitue une aide à la personne qui vient en déduction de la cotisation ou de la prime due par l'agent.

- **CHARGES SOCIALES**

Suivant le régime d'affiliation de l'agent, cette participation est soumise aux cotisations et contributions en découlant :

- Régime spécial : RAFP (si le plafond n'est pas atteint), CSG, CRDS (sans abattement d'assiette) ;
- Régime général : Sécurité Sociale, IRCANTEC, CNFPT, CDG, France Travail (pour les contractuels si la collectivité a adhéré) + CSG, CRDS, CDG (sans abattement d'assiette).

- **CHARGES FISCALES**

La participation est soumise à l'impôt sur le revenu (Code général des impôts - article 79).

- **DSN**

Ces participations sont à déclarer en DSN

Plus d'informations dans la base de connaissance DSN : « [Déclarer et dater les cotisations frais de santé et prévoyance](#) »

Exemple : Agent titulaire CNRACL avec contrat groupe à adhésion **non obligatoire** (=adhésion facultative)

- Participation employeur à la prévoyance maintien de salaire de 40 € ;
- Participation employeur à la mutuelle santé de 40 € ;
- Cotisation agent à sa prévoyance maintien de salaire de 35.19 € ;
- Cotisation agent à sa mutuelle santé de 95.84 €.

Détail de l'assiette CSG / CRDS = ((1 343.92 + 180.00+ 14.45 -8.35) x 98.25 %) + 40.00 + 40.00 = 1 583.24 €

COMMUNE X

Paie générale coll adhérentes

N° SIRET:

N° URSSAF:

Code APE:

Convention collective: Statut de la Fonction publique

BULLETIN DE PAIE

PERIODE DE PAIE			PERIODE DE RELEVÉ					
MATRICULE	SIT.	N° SÉCURITÉ SOCIALE	DATE D'ENTRÉE					
	C							
EMPLOI / POSTE			ECH.	VAL. POINT				
Agent de maîtrise			12	5907.34				
STRUCTURE		POSITION ADMINISTRATIVE						
		Titulaire CNRACL						
		Titulaire CNRACL						
IND. RÉMUN.	INDICE BRUT	IND. MAJORÉ	TAUX EMPLOI.	SFT				
455	525	455	60.00	0				
MODE DE PAIEMENT				COORDONNÉES BANCAIRES				
CODE	LIBELLÉ			BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
							TAUX	MONTANT
8	Traitement de base indiciaire			2 239.86	30.0000	1 343.92		
1591	IFSE Tit.			300.00	60.0000	180.00		
1860	Indemnité Compens. CSG Tit			24.08	60.0000	14.45		
1376	Particip empl mut col Tit					40.00		
1716	Particip empl prev col Tit					40.00		
1735	Transfert primes/points Tit.					-8.35		
40	CSG Non déductible Titulaire			1 583.24	2.4000	-38.00		
41	CSG Déductible Titulaire			1 583.24	6.8000	-107.66		
42	CRDS Non déductible Titulaire			1 583.24	0.5000	-7.92		
43	Urssaf Maladie Titulaire			1 343.92			9.8800	132.78
44	Urssaf Allocation Familial Tit			1 343.92			3.4500	46.37
4082	Urssaf Alloc.Familial Comp Tit			1 343.92			1.8000	24.19
45	Urssaf FNAL Titulaire			1 343.92			0.1000	1.34
389	Urssaf solid.autonomiePP Tit.			1 343.92			0.3000	4.03
47	Retraite CNRACL Titulaire			1 343.92	11.1000	-149.18	34.6500	465.67
1028	Retraite additionnelle FP			266.10	5.0000	-13.31	5.0000	13.31
49	CNRACL ATIACL			1 343.92			0.4000	5.38
50	Centre de gestion Titulaire			1 343.92			1.1000	14.78
52	C.N.F.P.T Titulaire			1 343.92			0.9000	12.10
1965	C.N.F.P.T Majoration Titulaire			1 343.92			0.1000	1.34
4514	Prévoyance de base Fac			1 530.02	2.3000	-35.19		
7700	Mutuelle Contrat Groupe					-95.84		
8250	Chèque Restaurant			8.00	4.0000	-32.00		

Exemple : Agent contractuel de droit public avec contrat groupe à adhésion **non obligatoire** (=adhésion facultative)

- Participation employeur prévoyance maintien de salaire 17.17 € ;
- Participation employeur mutuelle santé 21 € ;
- Cotisation agent prévoyance maintien de salaire 34.34 € ;
- Cotisation agent mutuelle santé 49 €.

Détail de l'assiette CSG / CRDS = ((1 492.86 + 0.06) x 98.25 %) + 21.00 + 17.17 = 1 504.96 €

MAIRIE X

N° SIRET :

N° URSSAF :

Code APE :

Convention collective : Statut de la Fonction publique

BULLETIN DE PAIE

PERIODE DE PAIE			PERIODE DE RELEVÉ			
01-10-2025 - 31-10-2025			01-10-2025 - 31-10-2025			
MATRICULE	SIT.	N° SÉCURITE SOCIALE	DATE D'ENTRÉE			
	C					
EMPLOI / POSTE			ECH.	VAL. POINT		
Adjoint technique territorial			00	5907.34		
STRUCTURE		POSITION ADMINISTRATIVE				
		Contractuel Indiciaire				
		Contractuel Indiciaire				
IND. RÉMUN.	INDICE BRUT	IND. MAJORÉ	TAUX EMPLOI.	SFT		
366	0		82.86	0		
MODE DE PAIEMENT			COORDONNÉES BANCAIRES			
CODE	LIBELLÉ		BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES TAUX MONTANT
13	Traitement de base indice RG		1 801.73	30.0000	1 492.86	
618	Indem. différentielle RG P1				0.06	
1377	Participation empl mut (Mt)				21.00	
1717	Participation empl prev (Mt)				17.17	
55	CSG Déductible RG		1 504.96	6.8000	-102.34	
56	CSG non déductible RG		1 504.96	2.4000	-36.12	
57	CRDS RG		1 504.96	0.5000	-7.52	
59	Urssaf MaladiePP RG		1 531.09			7.0000 107.18
4050	Urssaf Maladie compl PP RG		1 531.09			6.0000 91.87
61	Urssaf Vieillesse Plafond RG		1 531.09	6.9000	-105.65	8.5500 130.91
332	Urssaf solid.autonomiePP RG		1 531.09			0.3000 4.59
299	Urssaf Vieillesse Tot RG		1 531.09	0.4000	-6.12	2.0200 30.93
64	Urssaf Allocations Familial RG		1 531.09			3.4500 52.82
1525	Urssaf Alloc.Familial Compl RG		1 531.09			1.8000 27.56
65	Urssaf FNAL RG		1 531.09			0.1000 1.53
66	Urssaf AT RG		1 531.09			1.7200 26.33
4084	Urssaf Mobilité add. PP RG		1 531.09			0.5000 7.66
67	Retraite IrcantecTrA RG		1 531.09	2.8000	-42.87	4.2000 64.31
73	Centre de Gestion RG		1 531.09			1.2000 18.37
74	C.N.F.P.T RG		1 531.09			0.9000 13.78
1966	C.N.F.P.T Majoration RG		1 531.09			0.1000 1.53
72	France travail Régime Général		1 531.09			4.0000 61.24
4514	Prévoyance de base Fac		1 492.92	2.3000	-34.34	
7700	Mutuelle Contrat Groupe				-49.00	