

Notice explicative

APPLICATION DES REVALORISATIONS ET NOUVEAUTÉS DU 1^{ER} FÉVRIER 2026 SUR LES TRAITEMENTS ET RAPPELS DIVERS

PRESTATIONS PAIES..... 3

I /	TAUX ACCIDENT CALENDRIER DE DÉPÔT DES CONSIGNES DE PAIE	3
II /	COTISATION DÉCLARATION D'HONORAIRES.....	3
III /	ANOMALIES DSN.....	3
IV /	RAPPEL ESPACE PRIVÉ	3

FICHE RÉMUNÉRATIONS..... 4

I /	REVALORISATION DU SMIC	4
II /	AVANCEMENT D'ÉCHELON	5
III /	RÉEXAMEN DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LA HAUSSE DE LA CSG	5
IV /	PARTICIPATION OBLIGATOIRE À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE.....	5
V /	PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : CONTRAT COLLECTIF OBLIGATOIRE EN 2029 ...	6
VI /	REVALORISATION DES INDEMNITÉS D'ASTREINTE ET D'INTERVENTION POUR LES FILIÈRES AUTRE QUE TECHNIQUES.....	7
VII /	PARTICIPATION EMPLOYEUR AUX FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN.....	8
VIII /	AGENTS INTERVENANT POUR LES OPÉRATIONS DE RECENSEMENT.....	8
IX /	RENCONTREZ LES EXPERTS DU CDG PRÈS DE CHEZ VOUS !	9

FICHE CHARGES SOCIALES ET FISCALES 10

I /	PLAFOND SÉCURITÉ SOCIALE	10
II /	AUGMENTATION DE LA COTISATION PATRONALE CNRACL	10
III /	AUGMENTATION DE LA COTISATION PATRONALE VIEILLESSE TOTALITÉ.....	10
IV /	AUGMENTATION DES COTISATIONS SALARIALES ET PATRONALES IRCANTEC.....	11

V /	TAUX AT / MP.....	11
VI /	COTISATION FNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE	11
VII /	NOUVELLE COTISATION : VERSEMENT MOBILITÉ RÉGIONAL ET RURAL.....	12
VIII /	COTISATION ATIACL	12
IX /	LES AUTRES NOUVEAUTÉS LIÉES AUX SALAIRES AU 1 ^{ER} JANVIER 2026.....	13
FICHE REVENUS DE REMPLACEMENT.....		15
I /	PRESTATION CHÔMAGE.....	15
FICHE ÉLUS.....		16
II /	REVALORISATION DES INDEMNITÉS DE FONCTION DES MANDATS D'ÉLUS LOCAUX	16
I /	COTISATIONS APPLICABLES AUX INDEMNITÉS DE FONCTION	16

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 / TAUX ACCIDENT CALENDRIER DE DÉPÔT DES CONSIGNES DE PAIE

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

Pour toute difficulté, contacter supportespaceprive@cdg33.fr

II / COTISATION DÉCLARATION D'HONORAIRES

Texte de référence :

- [Bulletin officiel des finances publiques](#).

Le CDG 33 est tiers déclarant de la DSN pour les collectivités adhérentes à la prestation paies. Au cours de l'année 2025, certaines collectivités ont payé des honoraires en dehors de la paie, directement par mandat comptable (médecin, avocat, architecte, commissaires enquêteurs...).

Ces honoraires ne sont pas déclarés par le biais de la DSN mensuelle effectuée par le CDG 33.

Il est donc impératif d'effectuer une déclaration d'honoraires en ligne sur le site : www.impots.gouv.fr, rubrique professionnels / accès spécialisés : [imprimé DAS-2](#). Les déclarations doivent en principe être déposées avant le 31 janvier 2026.

III / ANOMALIES DSN

À la suite du dépôt des fichiers DSN, les différents organismes sont susceptibles de faire remonter des anomalies.

En qualité de tiers déclarant, le service Rémunérations / Chômage vous accompagne dans la résolution de ces anomalies.



Il est impératif de transmettre ces anomalies au service Rémunérations / Chômage pour correction

IV / RAPPEL ESPACE PRIVÉ



Les éléments de paies sont disponibles pendant trois mois via l'[Espace privé](#).

Chaque collectivité doit sauvegarder tous les documents concernant les salaires sur un serveur sécurisé de la collectivité.

Au-delà de ce temps, tous les documents sont supprimés de l'Espace Privé.

Pour toute difficulté, contacter supportespaceprive@cdg33.fr

FICHE RÉMUNERATIONS

NOUVEAUTÉS AU 1^{ER} FÉVRIER 2026

I / REVALORISATION DU SMIC

Texte de référence :

- [Décret n°2025-1218](#)

Le montant du SMIC brut horaire est revalorisé de 1,18 % à compter du 1^{er} janvier 2026.

Il est désormais fixé à 12,02 euros, contre 11,88 euros précédemment. Cette revalorisation porte le SMIC mensuel brut à 1 823,03 euros sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, contre 1 801,80 euros jusqu'alors.

À titre de rappel, dans la fonction publique, le traitement minimum indiciaire brut pour un agent à temps complet s'élève à 1 801,74 euros mensuels, correspondant à l'indice majoré 366.

Conformément à un principe général du droit applicable à tout salarié, la rémunération ne peut en aucun cas être inférieure au SMIC.

En conséquence, si le minimum de traitement indiciaire n'est pas revalorisé, une indemnité différentielle devra être versée aux agents publics rémunérés sur la base des indices majorés 366 à 370 inclus, conformément au décret n° 91-769 du 2 août 1991.

Cette mesure concerne notamment :

- Les agents de catégorie C1 : échelons 1 à 5 ;
- Les agents de catégorie C2 : échelons 1 à 3.

La revalorisation du SMIC entraîne également plusieurs impacts en matière de paie :

- Effet 1 : impact sur le salaire brut des emplois aidés de droit privé (PEC, apprentis) ;
- Effet 2 : modification du seuil d'exonération de certaines cotisations sur la rémunération des apprentis, fixé à 50 % du SMIC ;
- Effet 3 : revalorisation des bases forfaitaires de cotisations applicables aux animateurs en Centre de Loisirs Sans Hébergement (CLSH) ;
- Effet 4 : impact sur le seuil d'exonération CSG/CRDS/SS applicable aux revenus de remplacement, tels que les allocations de retour à l'emploi (ARE) ;
- Effet 5 : incidence sur le Prélèvement A la Source (PAS) applicable aux contrats courts (CDD n'excédant pas deux mois), lorsque le collecteur ne dispose pas d'un taux transmis par la DGFIP. Dans ce cas, le montant de l'abattement applicable est fixé à 911,52 euros, correspondant à la moitié du SMIC mensuel net imposable ;
- Effet 6 : la gratification obligatoire des élèves ou étudiants en stage est réévaluée pour passer de 4,35 à 4,50 € par heure (15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale).

II / AVANCEMENT D'ÉCHELON

Les projets d'arrêtés d'avancement d'échelon pour l'année 2026 sont à disposition dans l'espace privé de chaque collectivité. Pour toute difficulté de connexion : supportespaceprive@cdg33.fr.

Une fois pris, les arrêtés signés devront être envoyés au service carrières et projet d'actes : carrieres@cdg33.fr



Pour les collectivités adhérentes à la prestation paies :

Les avancements d'échelon sont automatiquement appliqués sur les paies.

Pour rappel : les arrêtés signés doivent être envoyés au service carrières et projet d'actes : carrieres@cdg33.fr (préciser l'objet : « CARPAIE : ... »).

III / RÉEXAMEN DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LA HAUSSE DE LA CSG

Texte de référence :

- [Décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020.](#)

Le réexamen prévu chaque 1^{er} janvier par l'article 5 du décret n° 2017-1889 s'applique à l'ensemble des agents publics quelle que soit leur date de nomination ou de recrutement.

La formule suivante devra alors s'appliquer :

$$\text{Indemnité compensatrice mensuelle 2026} = \frac{[\text{Indemnité compensatrice annuelle 2025} \times (\text{Rémunération 2025} / \text{Rémunération 2024})]}{12}$$

La réalisation de la comparaison annuelle telle que décrite dans cette disposition implique que les salaires des années N-1 et N-2 de référence aient été calculés par le logiciel de paie.



Pour les collectivités adhérentes à la prestation paies : le réexamen sera appliqué sur les paies de janvier 2026.

IV / PARTICIPATION OBLIGATOIRE À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

Textes de référence :

- [Article L. 627-11 du CGFP](#) ;
- [Article 2 du décret n° 2022-581](#).

A. Prévoyance maintien de salaire :

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2025, la participation employeur à la couverture du risque prévoyance ne peut être inférieure à 7 € minimum pour des contrats labélisés ou des contrats collectifs avec convention de participation (contrats obligatoires ou facultatifs).

Les contrats non labélisés ou hors convention de participation ne bénéficient pas de la participation employeur.

B. Garantie santé – mutuelle :

Depuis le 1er janvier 2026, la participation minimale des employeurs aux contrats labellisés ou faisant l'objet d'une convention de participation est fixée à 15 €.

V / PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE : CONTRAT COLLECTIF OBLIGATOIRE EN 2029

Textes de référence :

- [Loi n°2025-1251](#) ;
- [Loi n°2019-828](#) ;
- [Ordonnance du 17 février 2021](#) ;
- [Accord collectif national du 11 juillet 2023](#).

La loi du 22 décembre 2025 renforce la protection sociale complémentaire des agents territoriaux en matière de prévoyance (incapacité de travail, invalidité, inaptitude, décès).

Elle prévoit la généralisation d'un contrat collectif de prévoyance à adhésion obligatoire, souscrit par l'employeur après mise en concurrence.

L'employeur territorial prend désormais en charge au minimum 50 % du montant de la cotisation correspondant aux garanties minimales du contrat.

Le contrat collectif garantit la prise en charge des situations médicales antérieures à l'adhésion et assure la continuité des droits en cas de changement de contrat ou d'arrêt de travail.

Entrée en vigueur :

Les dispositions s'appliquent selon la situation de la collectivité :

- À l'issue du contrat ou de la convention de participation en cours ;
- Ou au plus tard à compter du 1er janvier 2029.

Présence d'une convention de participation à la date du 23 décembre 2025	Entrée en vigueur de la loi
Aucune convention de participation	A compter du 1 ^{er} janvier 2029
Convention en cours avec terme antérieur au 1 ^{er} janvier 2029	A compter du terme de la convention en cours
Convention en cours avec terme postérieur au 1 ^{er} janvier 2029	La convention en cours doit être mise en conformité à compter du 1 ^{er} janvier 2029

VI / REVALORISATION DES INDEMNITÉS D'ASTREINTE ET D'INTERVENTION POUR LES FILIÈRES AUTRE QUE TECHNIQUES

Textes de référence :

- [Arrêté du 12 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur.](#)

Entrée en vigueur : le 1^{er} décembre 2025.

Astreinte : Revalorisation des indemnités pour les filières autres que technique

L'astreinte est la période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration (article 2 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005).

À l'exception des agents territoriaux relevant de la filière technique, la rémunération et la compensation des astreintes sont fixées par le décret n°2002-147 du 7 février 2002 et par un arrêté ministériel du 3 novembre 2015.

Le 19 décembre 2025 est paru au Journal Officiel l'arrêté du 12 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur.

Cet arrêté modifie, à compter du 1^{er} décembre 2025, les indemnités d'astreinte et d'intervention pour les filières autres que technique.

En revanche, les règles de compensation par un repos sont inchangées.

Les agents territoriaux relevant de la filière technique (adjoints techniques, agents de maîtrises, techniciens, ingénieurs...) ne sont pas concernés par ces nouveaux montants.

Indemnité d'astreinte	
Période d'astreinte	Taux d'indemnisation
Semaine complète	156,95 € (contre 149,48 €)
Du lundi matin au vendredi soir	48,02 € (contre 45 €)
Du vendredi soir au lundi matin	114,74 € (contre 109,28 €)
Une nuit de semaine	10,55 € (contre 10,05 €)
Un samedi	36,59 € (contre 34,85 €)
Un dimanche ou jour férié	45,55 € (contre 43,38 €)

Indemnité d'intervention	
Période d'intervention pendant une astreinte	Taux horaire d'indemnisation
Un jour de semaine	16,80 € (contre 16 €)
Une nuit	25,20 € (contre 24 €)
Un samedi	21 € (contre 20 €)
Un dimanche ou un jour férié	33,60 € (contre 32 €)

VII / PARTICIPATION EMPLOYEUR AUX FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN

Texte de référence :

- [Décret n°2010-676](#)

La prise en charge par l'employeur des titres d'abonnement, prévue à l'article [L. 3261-2 du code du travail](#), est égale à 50 % du coût de ces titres pour le salarié art [R 3261-1](#) du code du travail.

Cependant les employeurs publics relèvent de dispositions réglementaires propres et notamment l'article 3 du décret n° 2010-676.

L'article 3 n'a pas été modifié et la participation des employeurs publics reste donc fixée à 75 % du coût des titres d'abonnement en 2026 : « L'employeur public prend en charge les trois quarts du tarif des abonnements mentionnés à l'article 2 ».

La participation employeur est limitée à 104.04 € par mois (article 3 du décret n° 2010-676 soit le tarif Navigo annuel toutes zones 998.80 € X 1,25/12 mois).



Pour les collectivités adhérentes à la prestation paies :

Le service Rémunérations / Chômage continue d'appliquer la participation employeur à hauteur de 75%.

VIII / AGENTS INTERVENANT POUR LES OPÉRATIONS DE RECENSEMENT

Texte de référence :

- [Article D 311-1 du code de la sécurité sociale](#)

Les agents effectuant les opérations de recensement sont considérés comme des collaborateurs occasionnels de service public (point 23 de l'article D 311-1 du code de la Sécurité sociale).

► Agents contractuels de droit public :

S'il est fait appel à des collaborateurs extérieurs, l'engagement par voie de contrat à durée déterminée pourra être une voie privilégiée en fixant une quotité de temps de travail en fonction des besoins de la commune (temps non complet par exemple). Ces agents relèveront du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié.

L'autorité territoriale a le pouvoir de fixer la rémunération des agents contractuels au cas par cas notamment en fonction des critères suivants :

- Les fonctions occupées ;
- La qualification requise pour leur exercice ;
- La qualification détenue par l'agent et son expérience.

A titre d'information, la rémunération en référence au minimum garanti correspond à l'IB 367 – IM 366. Cette rémunération générant une indemnité différentielle de SMIC, il est conseillé de fixer la rémunération sans générer d'indemnité différentielle avec l'IB 378 – IM 371. Certaines collectivités y ajoutent une IFSE visant à valoriser l'autonomie et l'itinérance liées aux missions.

► Vacataires

L'article 1^{er} du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié identifie les « vacataires » comme des agents engagés pour une tâche précise, ponctuelle et limitée à l'exécution d'actes déterminés.

Le juge administratif fixe trois conditions cumulatives qui caractérisent la qualité de vacataire :

- Les tâches qu'il effectue ne peuvent pas correspondre à un besoin permanent de la collectivité ;

- Il doit être recruté pour réaliser une action spécifique correspondant à un besoin ponctuel des collectivités ;
- Il est rémunéré à l'acte.

Le juge administratif et / ou les URSSAF contrôlent le bon usage de cette notion par l'administration. Cela peut, le cas échéant, conduire à une requalification du vacataire en agent contractuel.

Le CDG 33 déconseille aux collectivités affiliées de recruter des agents dans le cadre d'une vacation pour réaliser le recensement et recommande de les recruter dans le cadre d'un contrat de droit public afin d'éviter tout risque contentieux.

► **Agents de la commune**

Les personnels permanents de la commune affectés à des opérations de recensement peuvent :

- Être déchargé d'une partie de leurs fonctions et garder leur rémunération habituelle ;
- Exercer la fonction d'agent recenseur en plus des fonctions habituelles et percevoir des IHTS (agents de catégorie C ou B) pour un agent à temps complet ;
- Exercer la fonction d'agent recenseur en plus des fonctions habituelles et bénéficier de l'adaptation de leur régime indemnitaire (IFSE) pour la durée du recensement ;
- Bénéficier de repos compensateur équivalent aux heures consacrées aux opérations de recensement.

Pour compléter, le [décret n° 2024-1124](#) permet également de recourir à un opérateur économique externe pour la réalisation des opérations de recensement.

Plus d'informations sont disponibles dans le [Mag RH du CDG 33 de novembre 2024](#).

IX / RENCONTREZ LES EXPERTS DU CDG 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 experts, 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](#).

FICHE CHARGES SOCIALES ET FISCALES

NOUVEAUTÉS AU 1^{ER} FÉVRIER 2026

I / PLAFOND SÉCURITÉ SOCIALE

Textes de références :

- [Article D.242-17 du CSS](#)
- [Arrêté du 22 décembre 2025](#)

L'arrêté du 22 décembre 2025 fixe, conformément à l'article D.242-17 du code de la sécurité sociale, les nouvelles valeurs du plafond de la sécurité sociale applicables à compter du 1^{er} janvier 2026 :

- Plafond mensuel : 4 005 € ;
- Plafond journalier : 220 €.

Ces plafonds concernent principalement les agents affiliés au régime général (agents contractuels, agents à temps non complet, etc.). Ils peuvent également servir de référence pour le calcul de certaines cotisations applicables aux agents relevant du régime spécial de la fonction publique.

Les valeurs fixées par cet arrêté s'appliquent aux cotisations et contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes d'activité à compter du 1^{er} janvier 2026.

II / AUGMENTATION DE LA COTISATION PATRONALE CNRACL

Texte de référence :

- [Décret n°2025-86](#)

Le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux fonctionnaires territoriaux est porté à 37.65% au 1^{er} janvier 2026.

III / AUGMENTATION DE LA COTISATION PATRONALE VIEILLESSE TOTALITÉ

Texte de référence :

- Article [D 242-4 du code de la sécurité sociale](#).

La cotisation patronale vieillesse sur la totalité de la rémunération passe d'un taux de 2.02 % à 2.11 % à compter du 1^{er} janvier 2026.

IV / AUGMENTATION DES COTISATIONS SALARIALES ET PATRONALES IRCANTEC

Texte de référence :

- [Décret n°70-1277](#).

A compter du 1^{er} janvier 2026, les taux d'appel des cotisations Ircantec augmentent.

	PART SALARIALE	PART PATRONALE
Tranche A	2.84 %	4.27 %
Tranche B	7.06 %	12.75 %

V / TAUX AT / MP

Texte de référence :

- [Arrêté du 30 décembre 2025 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2026](#)

L'arrêté portant sur le taux de cotisation AT/MP a été publié.

Les nouveaux taux sont fixés :

- Pour les collectivités territoriales y compris leurs établissements publics hors secteur médico-social à 1,66 % ;
- Pour les établissements publics médico-sociaux des collectivités territoriales à 1,30 %.

Ces taux concernent les collectivités territoriales et les établissements publics dont l'effectif global est inférieur à 20 agents. Pour les autres employeurs territoriaux, un taux individualisé est notifié par la CARSAT.



En cas de changement de taux AT, l'information doit être transmise au service Rémunérations / Chômage dès que possible afin d'éviter l'application de majorations de retard de la part de l'URSSAF.

VI / COTISATION FNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Pour rappel, la contribution au Fonds National d'Aide au Logement (FNAL) est collectée par l'URSSAF.

Le taux applicable est fonction de la taille de la collectivité :

- 0,10 % pour les collectivités ayant jusqu'à 50 agents ;
- 0,50% pour les collectivités de plus de 50 agents.

Des informations sont disponibles sur le [site de l'URSSAF](#).



En cas de changement de taux FNAL, envoyer l'information au service Rémunérations / Chômage.

VII / NOUVELLE COTISATION : VERSEMENT MOBILITÉ RÉGIONAL ET RURAL

Textes de référence :

- [Article 118 de la loi n° 2025-127](#)
- [Décret n°2025-753](#)
- [Lettre circulaire URSSAF LCIR-2025- 0000005](#)

Le versement mobilité régional et rural (VMRR) a été institué par la loi de finances pour 2025. Il s'applique en France métropolitaine ainsi que dans la collectivité de Corse, à l'exclusion de la région Île-de-France et des départements d'Outre-mer.

La mise en place du VMRR relève d'une décision du conseil régional ou de l'organe délibérant de la collectivité de Corse. Celui-ci en fixe le taux, dans la limite maximale de 0.15 %, ainsi que la date d'entrée en vigueur.

Le versement s'applique, par principe, à l'ensemble du territoire régional ou de la collectivité de Corse. Toutefois, la région ou la collectivité peut, par décision motivée, réduire le taux ou le ramener à zéro sur certains périmètres d'établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Dans ce cas, des établissements appartenant à une même entreprise peuvent être soumis à des taux différents au sein d'une même région.

A partir du 1^{er} janvier 2026, le taux de VMRR dans la Région Nouvelle Aquitaine est fixé à 0.15%.

Les conditions d'assujettissement, de recouvrement et de remboursement du VMRR sont identiques à celles prévues pour le versement mobilité.

Le VMRR s'ajoute au versement mobilité (VM) et au versement mobilité additionnel (VMA), sans s'y substituer.

VIII / COTISATION ATIACL

Pour rappel, l'ATIACL (Allocation Temporaire d'Invalidité des Agents des Collectivités Locales) a été créée pour assurer la « couverture » des accidents du travail et des maladies professionnelles de l'ensemble des fonctionnaires territoriaux (relevant de la CNRACL).

Une cotisation patronale est appliquée sur les rémunérations concernées. Cependant, il faut effectuer la déclaration chaque année sur la plateforme PEP'S.

Cette déclaration n'est pas embarquée par la DSN.

Un guide de saisie est disponible :

[Consultation et mise à jour des cotisations normales et rétroactives par agent](#)



Il existe une notice destinée aux collectivités adhérentes à la prestation paies qui recense les déclarations à effectuer tout au long de l'année (comme l'ATIACL par exemple) : [Notice des déclarations en paies](#).

IX / LES AUTRES NOUVEAUTÉS LIÉES AUX SALAIRES EN 2026

Le barème des saisies et cession des rémunérations prévu dans l'article [R. 3252-2 du Code du Travail](#) est révisé à compter du 1^{er} janvier 2026 (Décret n° 2025-1299).

Les barèmes relatifs aux avantages en nature nourriture, véhicule et logement sont revalorisés au 1^{er} janvier 2026. Ils sont disponibles sur le [site de l'URSSAF](#).

Le seuil d'exonération de cotisation des gratifications versées aux étudiants en stage est égal à 693.00 € mensuels (seuil = 15 % x 30 € plafond horaire de sécurité sociale x 154 h) soit 4,50 € par heure.

Les montants maximums de remboursement des frais professionnels (repas et logement) ont été publiés pour 2026 sur le [site de l'URSSAF](#).

Pour rappel, les frais professionnels sont exclus de la base de calcul des cotisations de Sécurité sociale, CSG et CRDS.

Les remboursements de frais professionnels ne sont pas soumis à impôts, dès lors que ces indemnités sont versées (Article 81-1° du Code Général des Impôts) :

- Pour couvrir des dépenses strictement inhérentes à la fonction ou à l'emploi ;
- Pour couvrir des dépenses réellement engagées ;
- Utilisées conformément à leur objet.

Ainsi, les modalités pratiques de paiement appartiennent à la collectivité :

- Par mandat direct ;
- Ou via le bulletin de salaire.

Le barème des taux d'imposition non personnalisés est publié (Code général des impôts : articles 193 à 199).

X / PRESTATION AUDIT DE PAIES

Depuis le 1^{er} janvier 2025, le service Rémunérations / Chômage du Centre de Gestion de la Gironde propose, à titre d'expérimentation, une prestation d'audit de paie accessible aux collectivités par conventionnement avec le CDG.

Cette prestation a pour vocation de sécuriser et fiabiliser la gestion de la paie, dans un environnement réglementaire exigeant et en constante évolution.

Objectifs de l'audit de paie :

L'audit de paie permet de :

-  Optimiser la gestion de la masse salariale ;
-  Diminuer le risque contentieux ;
-  Réduire les risques de redressements Urssaf et les observations de la Chambre Régionale des Comptes ;
-  Valoriser une gestion rigoureuse du budget RH auprès des usagers et des habitants ;
-  Assurer la conformité statutaire et réglementaire des bulletins de paie ;
-  Identifier les erreurs et les risques financiers.

Définition de l'audit de paie :

L'audit de paie consiste en une analyse approfondie et méthodique des bulletins de salaire, visant à vérifier le respect des dispositions légales, statutaires, réglementaires et fiscales applicables.

Champ d'intervention de l'audit :

L'audit de paie peut porter sur :

-  L'ensemble des paies de la collectivité ;
-  Un échantillonnage représentatif ;
-  Un profil particulier d'agent ou d' élu ;
-  Une thématique spécifique ;
-  Un bulletin de paie ciblé, notamment dans le cadre d'une régularisation.

Modalités de mise en œuvre :

Un diagnostic préalable est réalisé afin de définir précisément le périmètre d'intervention et d'estimer le temps nécessaire à la réalisation de l'audit.

À l'issue de ce diagnostic :

-  Un devis personnalisé est transmis à la collectivité ;
-  Une proposition écrite est soumise pour validation et signature avant toute intervention.

Conditions financières – Tarifs 2026 :

(Prestation réalisée sur devis)

-  52 € par heure ;
-  380 € pour une demi-journée de prestation ;
-  600 € pour une journée de prestation.

Précision sur le périmètre de la prestation :

Cette prestation constitue exclusivement un audit de paie.
Elle n'inclut pas d'audit RH ni d'audit organisationnel.

FICHE REVENUS DE REMPLACEMENT

NOUVEAUTÉS AU 1^{ER} FÉVRIER 2026

I / PRESTATION CHÔMAGE

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](#), [vidéo](#) de présentation du service...).

La prestation comptabilise plus de 140 collectivités adhérentes en Gironde (dont le Conseil Départemental).

Le service Rémunérations / Chômage reste à votre disposition pour de plus amples informations.

FICHE ÉLUS

NOUVEAUTÉS AU 1^{ER} FÉVRIER 2026

II / REVALORISATION DES INDEMNITÉS DE FONCTION DES MANDATS D'ÉLUS LOCAUX

Texte de référence :

- [Loi n°2025-1242](#).

La loi n° 2025-1242 augmente le plafond des indemnités de fonction des maires et des adjoints des communes de moins de 20 000 habitants. Elle prévoit aussi que, sauf décision contraire, les indemnités des principaux exécutifs locaux (comme les présidents de conseils départementaux ou régionaux) soient fixées au montant maximal autorisé, comme c'est déjà le cas pour les maires.



Pour les collectivités adhérentes à la prestation paies :

Une étude complète est en cours avec l'accompagnement de l'Association des Maires de Gironde pour procéder aux régularisations éventuelles dès le 24 décembre 2025.

I / COTISATIONS APPLICABLES AUX INDEMNITÉS DE FONCTION

Texte de référence :

- [Loi n°2025-1249](#).

[La loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025](#) vient créer un véritable statut de l' élu local au sein du Code Général des collectivités territoriales et préciser les modalités d'exercice des mandats locaux.

Pour rappel, depuis le 1^{er} janvier 2013, certaines indemnités de fonction des élus locaux sont soumises aux cotisations de sécurité sociale, lorsque leur montant dépasse la moitié de la valeur du plafond de la sécurité sociale.

Les élus des collectivités territoriales concernés par cette mesure sont ceux mentionnés à l'article 72 de la Constitution (réponses aux questions 1 et 2 de la circulaire interministérielle n° DSS/5B/DGCL/2013/193 du 14 mai 2013).

Le plafond de sécurité sociale mensuel passe de 3 925.00 à 4 005.00 € à € à compter du 1^{er} janvier 2026.

Les indemnités de fonctions concernées sont désormais soumises aux cotisations du régime général dès qu'elles dépassent 2 002.50 € (4 005 / 2).



Pour les collectivités adhérentes à la prestation paies :

L'application de ce nouveau seuil est effective sur le paiement des indemnités de janvier 2026.

