

### LES CDG VOUS PROPOSENT 12 FICHES "REMUNERATION"



Les Centres de Gestion ont rédigé des fiches communes "**rémunération**" afin de vous permettre d'être au fait de l'actualité en ce début d'année **2018** :

- Chiffres de la paie : ce qui change
- Cotisations sociales par régime de Sécurité sociale et par organisme de recouvrement
- Indemnités compensatrices CSG a (compenser la hausse de la CSG)
- Avantages en nature - frais professionnels - bases de cotisations Sécurité sociale
- Indemnité différentielle - SMIC
- Bases de cotisation - Moniteurs de Centres de Loisirs & stagiaire BAFA ou BAFD
- Réintroduction de la journée de carence
- Saisies sur rémunération
- Apprentis : bases de cotisations sociales
- Instauration du dispositif de "transfert primes/points"
- C.S.G. / C.RD.S. – Revenus de remplacement
- Indemnités de fonction des élus locaux

# CHIFFRES DE LA PAIE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018 : CE QUI CHANGE

## Rémunération

### SMIC

	Date d'effet	
	1er janvier 2017	1er janvier 2018
SMIC horaire brut	9,76 €	9,88 €
Minimum garanti	3,53 €	3,57 €

▶ Décret n°2017-1719 du 20 décembre 2017

### Avantage en nature

	Date d'effet	
	1er janvier 2017	1er janvier 2018
1 repas	4,75 €	4,80 €
2 repas	9,50 €	9,60 €

## Cotisations

### Plafond de la sécurité sociale

Périodicité	Date d'effet	
	1er janvier 2017	1er janvier 2018
Annuel	39 228 €	39 732 €
Trimestriel	9 807 €	9 933 €
<b>Mensuel</b>	<b>3 269 €</b>	<b>3 311 €</b>
Quinzaine	1 635 €	1 656 €
Hebdo	754 €	764 €
Jour	180 €	182 €
Heure	24 €	25 €

▶ Arrêté ministériel du 5 décembre 2017

### CSG - CRDS

	Date d'effet	
	1er janvier 2017	1er janvier 2018
CSG déductible sur 98.25% remu	5,10 %	6,80 %
CSG non déductible « «	2,40 %	2,40 %
CRDS « «	0,50 %	0,50 %

▶ Loi de financement SS 2018

## Contribution exceptionnelle de solidarité

	Date d'effet	
	1er janvier 2017	1er janvier 2018
Taux cotisation	1% net	Suppression

▶ *Loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018*

## Accidents du travail et des maladies professionnelles

	Date d'effet	
	1er janvier 2017	1er janvier 2018
Taux cotisation	1,70%	1,60%

▶ *Arrêté ministériel du 30 décembre 2017*

- Un autre taux d'accident de travail peut être notifié aux collectivités par la CARSAT

## CNRACL

	Date d'effet	
	1er janvier 2017	1er janvier 2018
Cotisation agent	10,29 %	10,56 %
Contribution employeur	30,65 %	30,65 %

▶ *Décret n°2010-1749 du 30 décembre 2010*

▶ *Décret n°91-613 du 28 juin 1991*

## IRCANTEC

	Date d'effet	
	1er janvier 2017	1er janvier 2018
Tranche A	2,80 %	2,80 %
	4,20 %	4,20 %
Tranche B	6,95 %	6,95 %
	12,55 %	12,55 %

## Cotisation maladie – régime spécial

	Date d'effet	
	1er janvier 2017	1er janvier 2018
Contribution employeur	11,50 %	9,88 %

▶ *Décret n° 2017-1890 du 30 décembre 2017*

## Cotisation maladie – régime général

	Date d'effet	
	1er janvier 2017	1er janvier 2018
Cotisation agent	0,75 %	Suppression
Contribution employeur	12,89 %	13,00 %

▶ Décret n° 2017-1891 du 30 décembre 2017, art 1

## Cotisations vieillesse – régime général

Cotisation plafonnée (dans la limite du plafond de sécurité sociale) inchangé

	Date d'effet	
	1er janvier 2017	1er janvier 2018
Cotisation agent	6,90 %	6,90 %
Contribution employeur	8,55 %	8,55 %

▶ Décret n°2014-1531 du 17 décembre 2014

Cotisation vieillesse déplafonnée (en brut) inchangé

	Date d'effet	
	1er janvier 2017	1er janvier 2018
Cotisation agent	0,40 %	0,40 %
Contribution employeur	1,90 %	1,90 %

▶ Décret n°2014-1531 du 17 décembre 2014

## Cotisation CNFPT

	Date d'effet	
	1er janvier 2017	1er janvier 2018
Contribution employeur	0,90 %	0,90 %
	0,50 % (Emploi d'avenir – CAE)	0,50 % (Emploi d'avenir – CAE)

**Cotisations CDG : voir chaque CDG**

## Cotisation Pôle emploi

	Date d'effet		
	1er octobre 2017	1er janvier 2018	1 <sup>er</sup> octobre 2018
Contribution employeur	6,45 %	5,00 %	4,05 %

**Cotisation Pénibilité (pour salariés droit privé : apprentis, emplois aidés)**

	Date d'effet	
	1er janvier 2017	1er janvier 2018
Contribution employeur	0,016 %	supprimé

# COTISATIONS SOCIALES PAR REGIME DE SECURITE SOCIALE ET PAR ORGANISMES DE RECOUVREMENT

## AGENTS PUBLICS

Taux en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2018

Organisme de recouvrement	Régime spécial de sécurité sociale			Régime général de sécurité sociale		
	Cotisations	Taux part salariale	Taux part patronale	Cotisations	Taux part salariale	Taux part patronale
URSSAF	CSG déductible sur 98.25%	6,80 %		CSG déductible*	6,80 %	
	CSG non déd sur 98.25%	2,40 %		CSG non déductible*	2,40 %	
	CRDS* sur 98,25 %	0,50 %		CRDS*	0,50 %	
	Contribution solidarité autonomie		0,30 %	Contribution solidarité autonomie		0,30 %
	Versement transport		Variable	Versement transport		Variable
	Maladie Maternité		9,88 %	Maladie Maternité	supprimé	13,00 %
	Allocations familiales		5,25 %	Allocations familiales		5,25 %
	FNAL		0,10 %	Etablissements - 20 agents sur les salaires plafonnés.		0,10 %
			Ou 0,50 %	Etablissements de 20 salariés et plus application d'un taux unique		Ou 0,50 %
				Vieillesse plafonnée	6,90 %	8,55 %
			Vieillesse déplafonnée	0,40 %	1,90 %	
			Accident de travail		Variable ou 1,6 %	
	Pôle emploi				5,00 %	
CNRACL	CNRACL sur TBI	10,56 %	30,65 %			
CNRACL RAFP	CNRACL sur NBI	10,56 %	30,65 %			
	FCCPA		0,00 %			
	ATIACL		0,40 %			
	RAFP (maxi 20 % TIB)	5,00 %	5,00 %			
IRCANTEC				IRCANTEC tranche A	2,80 %	4,20 %
				IRCANTEC tranche B	6,95 %	12,55 %
Centre de gestion	CDG obligatoire		0,80 %	CDG obligatoire		0,80 %
	CDG additionnel		0,33 %	CDG additionnel		0,33 %
	CDG santé au travail		0,37%	CDG santé au travail		0,37 %
CNFPT	CNFPT		0,90 %	CNFPT		0,90 %
Contrib solidarité		supprimé				

## INDEMNITE COMPENSATRICE CSG AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018 (Compenser la hausse de la CSG)

### Références

- Art 113 - Loi 2017-1837 de finances du 30 décembre 2017 pour 2018 (Jo du 31 décembre 2017)
- Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi 2017-1837 instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique
- Décret n° 2017-1890 du 30 décembre 2017 relatif au taux de cotisations maladie dans la FP
- Circulaire ministérielle du 14 décembre 2017
- Circulaire ministérielle du 15 janvier 2018
- FAQ de la DGAFP

### A retenir

- 
- Objectif : compenser la hausse de la CSG déductible de 1,7 point au 1<sup>er</sup> janvier 2018
  - Versement obligatoire de l'indemnité compensatrice
  - Applicable à l'ensemble des agents publics (fonctionnaires et contractuels) rémunérés au 31 décembre 2017 et présents dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018
  - Pas d'indemnités pour les agents relevant du régime général recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018
  - Les contrats de droit privé (emplois aidés) sont exclus du dispositif, quelle que soit leur date de recrutement
  - Baisse du taux de la contribution maladie pour l'employeur de 11,5% à 9,88% (fonctionnaires CNRACL) pour compenser le versement de l'indemnité
- 

### Introduction

La hausse de la CSG de 1,7 point au 1<sup>er</sup> janvier 2018 est compensée pour l'ensemble des agents publics recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018. En premier lieu, la contribution exceptionnelle de solidarité (1%) ainsi que la cotisation maladie (0,75%) sont supprimées. Ensuite, une indemnité compensatrice est créée.

Afin de pallier à ce coût supplémentaire pour l'employeur (qui paie cette indemnité compensatrice), le taux de la contribution maladie baisse de 11,5% à 9,88% pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL

# PLAN

## L'indemnité compensatrice

### 1.1 Les bénéficiaires

### 1.2.L'assiette de rémunération

### 1.3.Les modalités de calcul

1.3.1.Pour les agents publics rémunérés au 31 décembre 2017

1.3.2.Cas particuliers

1.3.3. Fonctionnaires réintégrés au 1er janvier 2018 et non rémunérés en 2017

### 1.4.Les modalités de versement

1 . 4 .1.Cas particuliers

1 . 4 .2 Justificatif à remettre au comptable public

### 1.5.La révision du montant de l'indemnité

### 1.6.Modalités d'actualisation de l'indemnité en 2019

### 1.7.Cotisations

## Objectifs

Compenser la hausse de la CSG déductible de 1,7 point.

## L'indemnité compensatrice

### 1.1 Les bénéficiaires

- Les fonctionnaires CNRACL à temps complet, temps partiel et temps non complet (au - 28h)
- Les fonctionnaires du régime général (- de 28h) si rémunérés au 31/12/2017
- Les contractuels de droit publics (CDD/CDI) si rémunérés au 31/12/2017
- Exclus : les emplois aidés, les apprentis, les vacataires (agents payés à la vacation), les activités accessoires

### 1.2.L'assiette de rémunération brute servant au calcul

L'assiette de la rémunération brute est composée de l'ensemble des éléments de la rémunération soumis à CSG au titre de l'activité principale (TIB, NBI, IR, SFT, avantages en nature, primes et indemnités y compris les éléments non récurrents comme une prime annuelle, l'indemnisation des jours CET, les astreintes et permanences, la prime spéciale d'installation, participation employeur à la prévoyance/santé,..., moins le transfert primes/points).

Sont donc exclus de l'assiette les revenus annexes comme les remboursements de frais de déplacements (car ils ne sont pas soumis à cotisations), ou les sommes perçues au titre du cumul d'activités (activités accessoires), les allocations qui constituent des revenus de remplacement et non des revenus d'activité.

**Le décret et la circulaire de décembre n'évoquent pas le recalcul à temps plein des périodes de 2017 rémunérées à demi-traitement, temps partiel ou temps non complet (il semble donc qu'ils soient « désavantagés » par le dispositif). A suivre ...**

### 1.3. Les modalités de calculs de l'indemnité

- ▶ *Décret 2017-1889 -art-2-I-II et 2-III*

#### 1.3.1 : Pour les agents publics rémunérés au 31 décembre 2017

Les bénéficiaires sont les agents publics (fonctionnaires et contractuels) à temps complet, temps partiel et temps non complet

- ▶ *Décret 2017 -1889 art-1*

- 
- Pour les contrats de droit privé la hausse de la CSG est compensée par la suppression des cotisations maladie et la contribution exceptionnelle de solidarité (*note : la grande majorité des bénéficiaires d'emplois aidés n'étaient pas assujettis à cette contribution*)

#### Indemnité compensatrice mensuelle

$$= (rémunération brute 2017 \times 1,6702) - (cotisations) \times 1.1053 / 12$$

---

---

Le multiplicateur 1,6702 correspond au produit de la hausse de 1,7 points par l'assiette de la CSG soit 98,25% ( $1,7 \times 98,25\% = 1,6702$ ).

Le multiplicateur de 1,1053 ( $1 / (1 - 9,7\% \times 98,25\%)$ ) vise à neutraliser l'impact de la CSG et de la CRDS dues sur l'indemnité compensatrice.

Nouveaux taux au 1<sup>er</sup> janvier 2018 : CSG 9,2% et CRDS 0,5% = 9,7% sur 98.25 % des rémunérations

---

Le montant mensuel brut de l'indemnité compensatrice est calculé en fonction de la **rémunération (TIB + NBI + SFT + primes et indemnités – transfert primes/points pour les agents concernés) annuelle brute** perçue en 2017.

► Décret 2017-1889 art-2-1

La rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017 est multipliée par 1,6702%. Sont déduits du montant obtenu les montants dus sur cette même rémunération, selon le régime applicable à l'agent :

- La contribution exceptionnelle de solidarité (1%)
- La cotisation salariale d'assurance maladie (0,75%)

Le résultat obtenu est multiplié par 1,1053.

Pour les agents publics qui ont 2 employeurs (intercommunaux), chacun d'eux devra verser l'indemnité

Attention : les rémunérations accessoires ne sont pas concernées par l'indemnité

### Exemple d'un titulaire CNRACL assujetti au 1% solidarité

- Adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe 7<sup>ème</sup> échelon IM 364

Traitement indiciaire 2017 (IM 364) :	20 458,29
NBI 10 points	562,04
SFT 2017 (2 enfants) :	885,10
Régime indemnitaire 2017 :	3600,00
- Transfert primes/points	167,04
	<hr/>
	25 338.39
	X 1,6702%
Résultat n°1	<hr/>
	423,20
	<hr/>
- 1% solidarité annuelle versée	229,80
	<hr/>
	193,40
	X 1,1053
Résultat n°2	<hr/>
	213,76

Indemnité compensatrice annuelle 2018: 213,76€.

Le montant de l'indemnité compensatrice mensuelle est de 17,81€ (213,76 / 12) pour 2018.

### Exemple d'un titulaire CNRACL NON assujetti au 1% solidarité

- Adjoint administratif classe 5<sup>ème</sup> échelon IM 329

Traitement indiciaire 2017 (IM 329) :	18 491,14
NBI 10 points	562,04
SFT 2017 (2 enfants) :	885,10
Régime indemnitaire 2017 :	3600,00
- Transfert primes/points	<u>167,04</u>
	23 371,24
	<u>X 1,6702%</u>
Résultat n°1	390,35
	<u>X 1,1053</u>
Résultat n°2	431,45

**Indemnité compensatrice annuelle 2018 : 431,45€**

**Le montant de l'indemnité compensatrice mensuelle est de 35,95€ (431,45 / 12) pour 2018.**

### Exemple d'un titulaire IRCANTEC non assujetti au 1% solidarité ou contractuel de droit public

- Adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe 8<sup>ème</sup> échelon IM 380 TNC 27/35<sup>ème</sup>

Traitement indiciaire 2017 (IM 380) :	16 475,86
SFT 2017 (2 enfants) :	682,79
Régime indemnitaire 2017 :	2 777,04
- Transfert primes/points	<u>128,89</u>
	19 806,80
	<u>X 1,6702%</u>
Résultat n°1	330,81
	<u>-</u>
- Urssaf maladie annuelle	148,55
	<u>182,26</u>
	<u>X 1,1053</u>
Résultat n°2	201,45

**Indemnité compensatrice annuelle 2018 : 201,45€**

**Le montant de l'indemnité compensatrice mensuelle est de 16,79€ (201,45 / 12) pour 2018.**

### 1.3.2 : Cas particuliers des agents publics présents au 31 décembre, nommés, recrutés ou réintégrés au cours de l'année 2017

Les bénéficiaires sont les agents publics (fonctionnaires et contractuels) qui bénéficient d'une rémunération mensuelle.

La rémunération annuelle servant de référence sera recalculée comme la rémunération brute équivalente à une année complète.

#### Exemple d'un agent contractuel au 1<sup>er</sup> janvier 2017 puis nommé stagiaire dans la collectivité le 1<sup>er</sup> août 2017

- Prendre en compte les rémunérations brutes des 5 mois de stage de l'agent et les ramener à 12 mois (Rémunération brute x 12 mois / 5 mois)

TIB août à décembre 2017 (IM 329) :	7 704,64
NBI 10 points	234,30
SFT 2017 (2 enfants) :	368,95
Régime indemnitaire 2017 :	1 000,00
- Transfert primes/points	69,60
	<hr/>
	9 238,29
	X 1,6702%
Résultat n°1	154,30 (l'agent n'a pas cotisé au 1% solidarité)
	X 1,1053
Résultat n°2	<hr/>
	170,50
	(170,50 x 5 mois)/12 mois = 409,32€

**Indemnité compensatrice annuelle 2018: 409,32€**

**Le montant de l'indemnité compensatrice mensuelle est de 34,11€ (409,32/ 12) pour 2018.**

### 1.3.3 : Pour les fonctionnaires du régime spécial réintégrés à compter du 1er janvier 2018 après une absence non rémunérée en 2017 (disponibilité, congé parental,...)

**Attention :** cette partie ne concerne pas un agent muté au 1<sup>er</sup> janvier car il était rémunéré le 31 décembre 2017 comme agent public (il sera nécessaire d'avoir les informations liées à sa rémunération 2017 pour calculer le montant de l'indemnité) et effectuer le calcul prévu au 1.3.1 ci-dessus

Seuls les bénéficiaires sont les fonctionnaires à temps complet, temps partiel et à temps non complet (au – 28h) relevant du régime spécial (CNRACL ou caisse des pensions civiles et militaires).

Les **fonctionnaires relevant de l'Ircantec** (moins de 28 heures) et les **contractuels** (quel que soit le **temps de travail**) sont **exclus** car, selon le gouvernement, ils bénéficient de la suppression de la contribution exceptionnelle solidarité et de la cotisation maladie (0,75%).

L'indemnité compensatrice pour les titulaires CNRACL sera calculée de manière forfaitaire, par application d'un pourcentage sur la première rémunération brute (*TIB + NBI + SFT + primes et indemnités – transfert primes/points*) de l'agent **pour un mois complet en 2018** qui sera assujettie à la CSG.

► Décret 2017-1889, art 2 IV dernier alinea

---

**Indemnité compensatrice = 1<sup>ère</sup> rémunération mois complet 2018 x 0,76 %**

Ce pourcentage de 0,76% correspond au différentiel entre la hausse de la CSG (1,7%) et le taux de la contribution exceptionnelle solidarité (1%), modulé, pour tenir compte de l'assiette de la CSG (98,25%) et de l'impact CSG/CRDS sur l'indemnité compensatrice.

$$0,76\% = (1,7 - 1) \times 98,25\% \times 1,1053$$

---

**Exemple d'un stagiaire CNRACL nommé le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (contractuel le 31 décembre 2017)**

- Adjoint administratif temps complet classe 5<sup>ème</sup> échelon IM 329

Traitement indiciaire	1 541,69
NBI 10 points)	48,60
SFT (2 enfants)	73,79
Régime indemnitaire	300,00
- Transfert primes/points	13,92
<b>Rémunération brute</b>	1 950,16
	X 0,76%
	<u>14,82€</u>

**Le montant de l'indemnité compensatrice mensuelle pour janvier 2018 est de 14,82€.**

L'indemnité est due pour les fonctionnaires CNRACL à compter de leur prise de fonction, y compris lorsque le recrutement, la nomination ou la réintégration a lieu en cours de mois. L'indemnité est versée à compter du 2<sup>ème</sup> mois complet de rémunération (le premier mois complet servant au calcul de l'indemnité).

---

**Arrivée en cours de mois**

$$\text{Indemnité compensatrice} = ( 1^{\text{ère}} \text{ rémunération 2018} \times 0,76\% ) / \\ ( \text{nbre de jours du mois concerné} ) \times ( \text{nbre de jours rémunérés en } 30^{\text{ème}} )$$

---

**Exemple d'un titulaire CNRACL réintégré après une disponibilité de 6 mois le 16 avril 2018**

- Adjoint administratif temps complet classe 5<sup>ème</sup> échelon IM 329

**L'indemnité sera calculée sur le mois de mai 2018**

Traitement indiciaire mai	1 541,69
NBI 10 points	46,86
SFT (2 enfants)	73,79
Régime indemnitaire	300,00
- Transfert primes/points	13,92
	<u>1 948,42€</u>
	X 0,76%
	<u>14,80€</u>

**Le montant de l'indemnité compensatrice mensuelle est de 14 , 80€.**

En mai l'agent percevra l'indemnité due pour avril (14,80 / 30 jours x 15 jours) soit 7,39 € ainsi que l'indemnité due pour mai soit 14,80€. Le montant total de l'indemnité due en juin est de 22,19€ (7.39 + 14,80).

En juillet et les mois suivant l'agent percevra une indemnité compensatrice de 14,80€.

## **1.4. Les modalités de versement**

L'indemnité compensatrice est versée mensuellement. Son montant de base est fixe.

Cette indemnité qui fait l'objet d'une rubrique dédiée sur le bulletin de salaire, se cumule avec les autres primes et indemnités.

### **1. 4 .1.Cas particuliers**

- Si changement d'employeur en cours d'année : le montant de l'indemnité précédemment versée à l'agent public sera communiqué au nouvel employeur.
- Si l'agent bénéficie d'un congé sans traitement : le montant de l'indemnité versée à l'agent lors de sa réintégration est celui dont il bénéficiait avant son départ en congés. Si l'agent n'était pas rémunéré au 31 décembre 2017, ce montant est déterminé en multipliant la rémunération brute mensuelle à la date de réintégration par 0,76%.
- L'indemnité compensatrice n'est pas versée dans les cas suivants :
  - Journée de carence
  - Absence de service fait
  - Transmission tardive des arrêts maladie

### **.1.4.2. Justificatif à remettre au comptable public**

La collectivité doit remettre à son trésorier une décision de l'autorité territoriale précisant :

- Les noms et prénoms des bénéficiaires
- L'assiette de rémunération brute annuelle 2017
- Le montant des cotisations et contributions acquittées par l'agent en 2017
- La quotité de travail pour les agents à temps partiel et à temps complet ainsi que le pourcentage de réduction de l'indemnité qui en résulte
- Le montant de l'indemnité compensatrice
- Pour 2019 : les modalités de révision ou d'actualisation du montant de l'indemnité

**Cette décision destinée à justifier le paiement de l'indemnité compensatrice peut revêtir un caractère collectif** (exemple : décision sous forme de tableau).

## 1.5. Révision du montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité suit le sort du traitement en cas de maladie ou de changement de la quotité de travail.

Ainsi, lorsque la rémunération d'un agent passe à demi-traitement, le montant de l'indemnité est réduit de moitié. Ce montant est rétabli lorsque l'agent retrouve son plein traitement.

En cas de modification de temps de travail à la hausse ou à la baisse (temps partiel), le montant de l'indemnité est actualisé à la date de l'évènement.

### - Exemple

Un agent à temps partiel 70% passe à 80%.

Le montant de l'indemnité compensatrice à 70% est de 10€.

Le montant de l'indemnité compensatrice à 80% sera de  $(10€ \times ((6/7^{\text{ème}}) / 70\%)) : 12,24€$

Pour la journée de carence, il convient d'enlever  $1/30^{\text{ème}}$  du montant de de l'indemnité compensatrice, car cette journée ne donne pas lieu à rémunération.

Il en est de même en cas d'absence de service fait et toute période non rémunérée.

## 1.6. Modalités d'actualisation de l'indemnité en 2019

Si la rémunération brute totale perçue en 2018 est supérieure à celle de 2017, suite à changement d'échelon, de grade, augmentation des primes,..., une réévaluation du montant de l'indemnité compensatrice sera réalisée sur la paye de janvier 2019.

Le montant de l'indemnité sera augmenté proportionnellement à la progression entre 2017 et 2018, pour les seuls agents nommés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

---

**Indemnité compensatrice 2019 si rémunération brute 2018 > rémunération brute 2017**

$((\text{Rémunération 2018} / \text{Rémunération 2017})) \times \text{indemnité compensatrice}$

---

**Important :** Par contre une indemnité allouée n'est pas modifiée en cas de changement statutaire : exemple d'un contractuel qui deviendrait stagiaire en 2018. Il conserve l'indemnité compensatrice précédente malgré les nouvelles cotisations et contributions associées à son nouveau statut

**Exemple d'un agent CNRACL qui bénéficie d'un avancement d'échelon au 1<sup>er</sup> avril 2018 ainsi qu'une revalorisation indemnitaire de 50€ par mois**

Rémunération brute annuelle 2017 = 23 500€

Indemnité compensatrice à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 = 17€

Rémunération brute annuelle 2018 = 25 200€

**Le montant actualisé de l'indemnité compensatrice au 1<sup>er</sup> janvier 2019 est de 18,23€**

$(25\ 200 / 23\ 500) \times 17€$

## 1.7.Cotisations

- CSG déductible : 6,80% (*au lieu de 5,10 %*) sur 98.25%
- CSG non déductible 2,40% sur 98.25%
- CRDS 0.5% sur 98.25%
- RAFP (dans la limite de 20% du TIB)
- Sécurité Sociale et retraite du régime général
- Ircantec pour les agents du régime général
- Imposable

## AVANTAGES EN NATURE – FRAIS PROFESSIONNELS BASES DE COTISATIONS SECURITE SOCIALE AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

### Références

Arrêtés ministériels des 10 et 20/12/2002 (JO du 27/12/2002)

Circulaires DSS/SDFSS/5B/n° 2003/06 et 2003/07 des 6 et 7/01/2003

### A retenir

---

A compter du 1er janvier 2018,

- le montant forfaitaire pour les repas passe de 4,75 € à 4,80 €
  - Le barème concernant l'avantage en nature «logement» est modifié
  - Les montants d'exonération relatifs à l'indemnisation des frais de nourriture sont également augmentés
  - Les barèmes sont diffusés via le site [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) / actualités
- 

### Introduction

*Le dispositif d'évaluation des avantages en nature et frais professionnels pour le calcul des cotisations sociales, CSG et CRDS, prévoit une revalorisation des différents montants forfaitaires au 1er janvier de chaque année.*

### Les avantages en nature

Les avantages alloués au titre des repas, du logement ou de la mise à disposition d'un véhicule peuvent être évalués forfaitairement.

#### Repas

Au 1er janvier 2018, la fourniture de repas à titre gratuit est évaluée à 4,80 € par repas ou 9,60 € par jour, quelle que soit la rémunération perçue par le bénéficiaire.

Si la participation personnelle de l'agent est inférieure à la moitié de ce montant, soit 2,40 € en 2018, il y a lieu de réintégrer en avantage uniquement la différence entre la valeur forfaitaire et le prix payé.

Si la participation de l'agent est au moins égale à la moitié de la valeur forfaitaire du repas, l'ACOSS tolère la non prise en compte de l'avantage en nature (prix repas > ou égal à 2,40 € en 2018).

Valeur forfaitaire	50 % valeur forfaitaire	Prix payé par l'agent	Réintégration assiette de cotisation
4,80 €	2,40 €	2,50 €	0,00 €
4,80 €	2,40 €	1,50 €	4,80 – 1,50 = 3,30 €

Les avantages en nature servis par les collectivités territoriales à leurs agents consistent en l'attribution de repas au sein des cantines de la collectivité ou par l'intermédiaire d'une autre administration.

Toutefois, n'est pas considérée comme un avantage en nature, la fourniture de repas par l'employeur à la double condition que :

- le personnel soit amené, de par ses fonctions et les nécessités du service, à prendre ses repas avec les personnes dont il a la charge éducative, sociale ou psychologique ;
- et que sa présence au moment des repas résulte d'une obligation professionnelle figurant soit dans le projet pédagogique et éducatif de l'établissement, soit dans un document contractuel (contrat de travail, ...)

Ces 2 conditions sont cumulatives.

La Cour de Cassation (23/03/2004 ; Ville de QUIMPER) confirme que "lorsqu'il est vérifié que la surveillance et l'encadrement des enfants pendant le repas entrent dans les fonctions de l'agent concerné", l'avantage repas n'est pas réintégré dans les bases de cotisations.

**Les personnels de cantine et de service ne sont donc pas visés par cette exonération ( Q .E. n ° 5 7 3 7 0 J.O. A.N. du 01/12/2009.**

## Logement

Lorsque l'employeur fournit **gratuitement** le logement, cet avantage est évalué forfaitairement ou peut être calculé, **sur option de l'employeur**, d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation et d'après la valeur réelle pour les avantages accessoires.

L'employeur a la faculté, en fin d'année, de réviser l'option prise pour l'année écoulée, agent par agent.

### FForfait

L'évaluation de la fourniture de logement à titre gratuit, par nécessité absolue de service, est présentée sous forme de barème de 8 tranches.

Le tableau ci-dessous indique le montant mensuel de l'avantage à réintégrer dans l'assiette de cotisations pour 2018 suivant les tranches de revenus (rémunération brute mensuelle sans avantages en nature) et le nombre de pièces du logement.

Revenu mensuel brut (sans avantages en nature) Par rapport au plafond SS	Avantage à réintégrer dans l'assiette (si 1 seule pièce principale)	Avantage à réintégrer dans l'assiette (par pièce) à multiplier par nombre de pièces principales
inférieur à 1 655,50 €	69,20 €	37,00 €
de 1 655,50 € à 1 986,59 €	80,80 €	51,90 €
De 1 986,60 € à 2 317,69 €* De 2 317,70 € à 2 979,89 €	92,20 € 103,60 €	69,20 € 86,40 €
de 2 979,90 € à 3 642,09 €	126,90 €	109,50 €
De 3 642,10 € à 4 304,29 €	149,90 €	132,40 €
De 4 304,30 € à 4 966,49 €	172,90 €	161,30 €
A partir de 4 966,50 €	195,90 €	184,40 €

**\*Exemple :** agent dont la rémunération brute (sans avantages en nature) est de 2 000 € et logé dans un appartement de 3 pièces, l'avantage en nature logement est estimé à 207,60€ (69,20 € X 3 pièces principales)

Il s'agit du revenu mensuel réel brut (sans les avantages en nature). L'avantage peut donc varier d'un mois sur l'autre.

En cas de fourniture du logement en cours de mois, évaluation hebdomadaire = ¼ du montant mensuel arrondi à la dizaine de centimes d'euro la plus proche.

**Pièce principale :** destinée au séjour et au sommeil pourvue d'un ouvrant et de surfaces transparentes donnant sur l'extérieur. Ne sont pas considérés comme pièces principales la cuisine, la salle de bains, le débarras,...

**Pour les agents** qui ne peuvent accomplir leurs fonctions sans être logés (gardien de complexes sportifs, immeubles,...) un abattement de 30% pour sujétions est pratiqué sur la valeur forfaitisée

**Exemple :** pour un appartement de 3 pièces : 207,60€ – 30 % = 145,32 €.

### Valeur locative

En ce qui concerne l'évaluation de l'avantage d'après la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation, elle ne tient compte que des locaux effectivement utilisés pour les besoins propres de l'agent. Cette évaluation est revalorisée chaque année par application d'un coefficient (1,004 pour 2017 – *article 1518 bis* « zk » code général des Impôts -coefficient non connue pour 2018).

Si, par exception, les services fiscaux ne peuvent fournir cette valeur, c'est la valeur locative réelle (taux des loyers pratiqués dans la commune pour un logement de surface comparable) qui est prise en compte.

## Véhicules

Dans le cas d'une **utilisation uniquement professionnelle** dans le **cadre du trajet domicile/travail**, aucun avantage en nature n'est constitué par l'économie de frais réalisée : l'employeur doit apporter la preuve que d'une part l'utilisation du véhicule est nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle et d'autre part que le véhicule n'est pas mis à disposition de manière permanente, et ne peut donc être utilisé à des fins personnelles.

**L'utilisation privée** d'un véhicule mis à disposition du salarié de façon permanente constitue un avantage en nature, qu'il s'agisse d'un véhicule dont l'employeur est propriétaire ou locataire, ou en location avec option d'achat.

Pour les cotisations, il y a mise à disposition permanente lorsque le salarié n'est pas tenu à restituer le véhicule en dehors de ses périodes de travail, notamment en fin de semaine et durant ses congés.

Cet avantage est évalué sur la base des dépenses réellement engagées ou, sur option de l'employeur, sur la base d'un forfait en pourcentage du coût d'achat du véhicule ou du coût global annuel comportant la location, l'entretien et l'assurance du véhicule en location ou location avec option d'achat, toutes taxes comprises.

Comme pour le logement, l'employeur a la faculté de réviser l'option (valeur réelle ou forfait) en fin d'année.

N.B. : Pour les fonctionnaires territoriaux, seuls certains emplois fonctionnels (D.G.S. de + 5 000 habitants, EPCI fiscalité propre + 20 000 hab, DGA + 80 000 hab – loi du 28/11/1990) peuvent bénéficier d'un véhicule de fonction, sur délibération.

### Véhicule acheté :

L'évaluation incorpore :

- l'amortissement de l'achat du véhicule TTC sur 5 ans (soit 20 % par an du prix public d'achat)
- l'assurance et les frais d'entretien,
- le cas échéant, les frais de carburant utilisé pour l'usage privé et payé par l'employeur.

Si le véhicule a plus de 5 ans, le pourcentage de l'amortissement à retenir est de 10 % par an.

Cette évaluation doit être calculée en proratisant le nombre de kilomètres parcourus pour l'usage personnel par le nombre de kilomètres total parcouru par le véhicule mis à disposition de façon permanente.

Lorsque l'employeur ne peut apporter la preuve des dépenses réellement engagées, l'avantage résultant de l'usage privé est effectué forfaitairement suivant les règles ci-dessous :

	Véhicule acheté	
	Moins de 5 ans	Plus de 5 ans
Forfait Annuel <i>L'employeur ne prend pas en charge le carburant</i>	9 % du coût d'achat	6 % du coût d'achat
Forfait annuel <i>L'employeur prend en charge le carburant</i>	9% du coût d'achat plus les frais réels (sur facture) de carburant utilisé à des fins personnels  Ou 12 % du coût d'achat	6% du coût d'achat plus les frais réels (sur facture) de carburant utilisé à des fins personnels  Ou 9 % du coût d'achat

**Véhicule loué ou en location avec option d'achat :**

L'évaluation réelle incorpore :

- le coût global de la location,
- l'assurance et les frais d'entretien,
- le cas échéant, les frais de carburant utilisé pour l'usage privé et payé par l'employeur.

Cette évaluation est proratisée à partir des factures prouvant le nombre de kilomètres parcourus pour l'usage personnel et le nombre de kilomètres total parcouru par le véhicule mis à disposition de façon permanente.

Lorsque l'employeur ne peut apporter la preuve des dépenses réellement engagées, l'avantage résultant de l'usage privé est effectué forfaitairement suivant les règles ci-dessous.

	Véhicule en location ou en location avec option d'achat
Forfait Annuel <i>L'employeur ne prend pas en charge le carburant</i>	30 % du coût global annuel (location, entretien, assurance)
Forfait annuel <i>L'employeur prend en charge le carburant</i>	30 % du coût global annuel (location, entretien, assurance) plus les frais réels (sur facture) de carburant utilisé à des fins personnels  Ou 40 % du coût global annuel (location, entretien, assurance, carburant)

**NB :** Il est nécessaire de tenir un carnet de bord du véhicule afin de différencier l'utilisation personnelle de l'utilisation pour le service.

## Les frais professionnels (Réglementation Sécurité Sociale)

### Définition

Les frais professionnels s'entendent des charges de caractère spécial supportées par le salarié au titre de l'accomplissement de ses missions (repas, déplacements).

Ils peuvent être dédommagés par :

- le **remboursement des dépenses réelles** ou la prise en charge directe des frais par l'employeur, sur justificatifs ; ils sont exclus de l'assiette de cotisations lorsque l'employeur apporte la preuve que le salarié est contraint d'engager ces frais supplémentaires et produit les justificatifs.
- le versement d'**allocations forfaitaires**, présumées utilisées conformément à leur objet à concurrence des limites d'exonération fixées par l'arrêté du 20 décembre 2002. Ces montants forfaitaires sont réévalués chaque année selon l'évolution du coût de la vie. Il appartient à l'employeur de justifier le caractère professionnel des frais engagés.

L'arrêté ministériel prévoit des forfaits notamment pour :

- les indemnités de repas, lorsque le salarié est en déplacement professionnel et empêché de regagner sa résidence ;
- les indemnités de restauration sur le lieu de travail ;
- les indemnités de repas hors des locaux de l'entreprise ;
- les indemnités forfaitaires de grand déplacement en métropole, dans les territoires outre-mer ou à l'étranger ;
- les indemnités liées à la mobilité professionnelle (déménagement,...)

### Frais de nourriture

L'indemnisation est exonérée jusqu'à :

- **18,60 €** (pour les 3 premiers mois – barèmes suivants dégressifs) par repas lorsque l'agent est en mission et contraint de prendre son repas au restaurant.

**NB : Les indemnités de repas applicables aux fonctionnaires par arrêté ministériel du 3 juillet 2006 représentent 15,25 €.**

- 9,10 € par repas si l'agent est en déplacement hors des locaux de la collectivité, que ses conditions de travail lui interdisent de regagner sa résidence ou son lieu de travail pour le repas et **qu'il n'est pas démontré** que les circonstances ou les usages de la profession **l'obligent à prendre ce repas au restaurant**
- 6,50 € si l'agent est contraint de se restaurer sur son lieu de travail, en raison de **conditions particulières d'organisation du travail** (travail en équipe, posté, horaires décalés ou travail de nuit). Cette limite se substitue aux anciennes primes de panier de jour ou de nuit, calculées sur le minimum garanti.

### Indemnités de nuitée

En sus des indemnités de repas déductibles dans la limite de 18,60 € par repas en 2018, les dépenses de logement et de petit déjeuner sont exonérées dans la limite de :

66,50 € par jour (pour les 3 premiers mois – barèmes suivants dégressifs) pour un déplacement à Paris et dans les départements des Hauts de Seine, Seine-Saint-Denis et Val-de-Marne ;

49,40 € par jour (pour les 3 premiers mois – barèmes suivants dégressifs) pour un déplacement dans les autres départements de la France métropolitaine.

---

NB : Dans la fonction publique territoriale, les indemnités de nuitée (frais d'hébergement) sont fixées par l'assemblée délibérante dans la limite du taux maximal forfaitaire prévu pour la fonction publique d'Etat (à ce jour 60,00 € - arrêté du 3 juillet 2006). Sur délibération et dans certaines situations, pour une durée limitée, la collectivité peut rembourser au-delà du montant dans la limite des frais réels (joindre justificatifs).

A concurrence des montants ci-dessus (66,50 € ou 49,40 € en 2018), l'utilisation effective de l'allocation forfaitaire est présumée conforme à son objet. Au-delà de ces limites, l'exonération sera prise en compte uniquement si l'employeur justifie le dépassement (pièces de dépenses réellement engagées).

---

Les tickets restaurant sont exonérés jusqu'à 5,43 € (et participation employeur entre 50 % et 60 % de la valeur nominale).

### COTISATIONS SOCIALES

Les montants réintégrés dans la base de cotisation sont :

- soumis à la CSG, à la CRDS
- à la RAFP pour les agents affiliés à la CNRACL
- soumis à toutes les cotisations pour les agents affiliés à l'IRCANTEC

## INDEMNITE DIFFERENCIELLE / SMIC AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

### Références

- Décret n°91-769 du 02/08/1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics hospitaliers
- Circulaire FP / 7 du 26/03/1992 relative à la mise en œuvre de l'indemnité différentielle
- Décret n° 2017-1719 du 20/12/2017 portant relèvement du salaire minimum de croissance

### A retenir

- 
- Principe : versement d'une indemnité différentielle aux agents rémunérés sur un indice majoré entre 309 et 319 (traitement < S.M.I.C, avantages en nature compris)
  - Bénéficiaires : agents contractuels de droit public
  - Versement obligatoire : Pas de délibération nécessaire
  - S.M.I.C horaire : 9,88€, soit 1 498,50€ mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires
-

## Principe

Le décret n°91-769 du 02/08/1991 reprenant un principe général du droit dégagé par le Conseil d'Etat (C.E n° 36 851 du 23/04/1982) institue une indemnité différentielle en faveur des personnels des collectivités territoriales (fonctionnaires et contractuels de droit public) afin que leur rémunération soit conforme au salaire minimum de croissance.

En effet, suite aux revalorisations du S.M.I.C, la rémunération brute mensuelle minimale garantie aux agents titulaires de la Fonction Publique Territoriale se trouve inférieure au montant du S.M.I.C.

## Bénéficiaires de l'indemnité différentielle

Les agents contractuels de droit public ayant une rémunération comprise entre l'indice majoré 309 et 320 dont la valeur est inférieure au S.M.I.C (9,88€ x 151,67h = 1 498,50€).

## Montant de l'indemnité différentielle

### Principe

Le montant de l'indemnité différentielle est égal à la différence entre le montant mensuel brut du S.M.I.C territorialement applicable (calculée sur la base de 151,67h puis au prorata du temps de travail) et le montant mensuel brut du traitement indiciaire du bénéficiaire (indemnité de résidence, supplément familial de traitement et primes **non compris**) éventuellement majoré de la valeur des avantages en nature. Les avantages en nature (repas, logement, voiture) sont pris en compte selon les modalités prévues (forfait ou réel) – cf note relative aux avantages en nature.

### Agents à temps partiel, temps non complet ou à ½ traitement

Le montant de l'indemnité différentielle, calculé comme indiqué ci-dessus, est réduit dans les mêmes proportions que le traitement.

## Modalité d'application

### Versement de l'indemnité différentielle

Compte-tenu de son caractère obligatoire, le versement de l'indemnité différentielle n'exige **ni une délibération, ni un arrêté.**

L'indemnité différentielle est liquidée dans des conditions identiques à celles du traitement de base de l'agent ; elle est matérialisée sur une ligne différenciée sur le bulletin de paie.

## Régime des cotisations et imposition

### Cotisations :

L'indemnité différentielle entre dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale et d'I.R.C.A.N.T.E.C (article L.242-1 du code de la sécurité sociale).

### Imposition et Contribution Sociale Généralisée :

L'indemnité différentielle est soumise à la Contribution Sociale Généralisée (98,25%), à la Contribution pour remboursement de la dette sociale (98,25%) ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

### Prise en compte :

L'indemnité différentielle n'est pas prise en compte pour les calculs de :

- L'indemnité de résidence (IR)
- Le supplément familial de traitement (SFT)
- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- Les primes et indemnités (dont indemnité de vie chères des D.O.M)

---

Il est conseillé de revaloriser l'indice majoré des contractuels pour éviter de devoir verser cette indemnité différentielle.

---

## BASES DE COTISATIONS - MONITEURS DE CENTRES DE LOISIRS – & STAGIAIRE BAFA OU BAFD - AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

### Références

- Arrêté du 11 octobre 1976 (J.O. du 27/10/1976)
- Arrêté du 30 décembre 2017 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et des maladies professionnelles (J.O. du 31/12/2017)
- [www.urssaf.fr](http://www.urssaf.fr) : espace Association / barèmes / accueil collectif pour mineurs – centre de vacances
- Lettre circulaire ACOSS n°2011-064 du 8 juin 2011

### Champ d'application

#### Personnel temporaire des centres de vacances et de loisirs – notion

Les personnes recrutées à titre temporaire et non bénévoles pour assurer l'encadrement des mineurs dans les centres de vacances et de loisirs, peuvent\* bénéficier, pour le calcul des cotisations dues au régime général de sécurité sociale, de bases forfaitaires de cotisation.

La jurisprudence apporte certaines précisions quant à la notion de "personnes recrutées à titre temporaire". Ainsi, la Cour d'Appel de Paris (n°92/40.735 du 26 novembre 1992 commune de Ballancourt et 26 novembre 1993 commune de Monthléry) considère comme relevant des dispositions de l'arrêté ministériel du 11 octobre 1976 :

- les animateurs et directeurs employés de façon temporaire et épisodique, bien qu'assurant l'encadrement des enfants chaque jour d'ouverture du centre, titulaires ou non d'un contrat à durée déterminée,
- les étudiants venus apporter leur collaboration au centre, épisodiquement, au cours d'une année scolaire et selon leur disponibilité.

▶ *Q.E. n°3 798 - J.O. Sénat du 26 mai 1994*

Par ailleurs, le site de l'URSSAF précise que la notion de personne recrutée à titre temporaire s'applique aux animateurs qui exercent leur activité pendant les congés scolaires, le mercredi et en fin de semaine.

Sont exclus les agents des crèches et jardins d'enfants, des restaurants et cantines scolaires, des centres accueillant des mineurs dans le cadre d'activités périscolaires et des centres non habilités pour l'accueil des enfants à l'occasion de loisirs sur la base d'un projet éducatif agréé.

\*Possibilité de verser les cotisations sur le salaire réel, au choix de l'employeur.

## Rémunération

### Personnel permanent exclu

Selon l'agence centrale des organismes de la sécurité sociale, cette jurisprudence n'est pas applicable à l'agent exerçant cette activité, accessoirement à une autre activité relevant du régime général de sécurité sociale, et soumise à cotisations sur la totalité des émoluments perçus. Ceux-ci cotisent sur la totalité des émoluments perçus au titre de leurs fonctions d'animateur.

Les autres animateurs qui ne remplissent pas les critères figurant au 1 - ci-dessus ne peuvent être réputés comme étant employés à titre temporaire.

Ces personnels doivent être considérés comme employés de manière permanente. Ils relèvent dès lors du régime de droit commun et supportent les cotisations calculées aux taux du régime général, sur l'ensemble des rémunérations qu'ils ont perçues.

Ainsi, le personnel recruté lors de classes de découverte durant les périodes scolaires n'est pas concerné par les bases forfaitaires.

### Stagiaire BAFA - BAFD

La lettre ACOSS n°2011-064 du 8 juin 2011 précise que dès lors que le stagiaire préparant le BAFA ou BAFD exerce son stage dans le cadre d'une relation salariale (existence d'un contrat écrit ou verbal ; existence d'un lien de subordination caractérisé par le fait que le stagiaire obéit à des directives ; existence d'une rémunération quels que soient son montant, sa nature, son mode de calcul, ses modalités de paiement ou sa dénomination) permettant son affiliation au régime général, il convient d'appliquer les bases forfaitaires.

Par contre, un animateur ou un directeur assurant une fonction de formation pour de futurs animateurs et ne consacrant pas intégralement à l'encadrement des enfants de plus de 4 ans ne peut avoir droit à l'application des bases forfaitaires.

## Calcul des bases de cotisations

Sous ces réserves, le calcul des cotisations sur une base forfaitaire s'établit comme suit :

La base forfaitaire dépend de la qualification et de la durée de l'emploi :

- Une durée de 7 jours consécutifs est assimilée à une semaine
- Une période de 4 semaines consécutives est assimilée à un mois.

Il convient de considérer les périodes hebdomadaires et mensuelles de date à date.

La base forfaitaire journalière est applicable, quel que soit le nombre d'heures effectuées quotidiennement.

Pour les directeurs travaillant dans des centres de loisirs sans hébergement qui fonctionnent le mercredi exclusivement, il est admis de ne pas retenir la base hebdomadaire et de décompter le forfait journalier prévu pour les animateurs et ce, quelle que soit la périodicité de la paie.

Aucune base forfaitaire journalière n'ayant été prévue pour les économes, directeurs adjoints et directeurs, il convient d'adopter la base hebdomadaire même en cas de semaine incomplète.

## Rémunération

Au 1 <sup>er</sup> janvier 2018	Jour	Semaine	Mois
Animateur au pair (non rémunéré)	10 €*	49 €	198 €
Animateur rémunéré	15 €*	74 €*	296 €
Directeur Adjoint ou Econome	-	173 €	692 €
Directeur	-	247 €	988 €

\* Inchangé en 2017

- Les animateurs au pair ne sont redevables ni de la C.S.G., ni de la C.R.D.S. Seules les cotisations patronales sont dues.
- Les autres sont redevables des cotisations habituelles ainsi que de la C.S.G. et de la C.R.D.S. calculées sur les bases forfaitaires ci-dessus sans la déduction de 1,75 % pour frais professionnels.
- Taux accident du travail applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour :
  - le code risque 55.2EC (installation d'hébergement à équipements légers ou développés) : 2,30 % \* (si seule activité de l'établissement)
  - \* (un autre taux d'accident du travail peut vous être notifié par la C.A.R.S.A.T.)
- Les cotisations C.D.G. et C.N.F.P.T. sont calculées sur la base forfaitaire
- Les cotisations I.R.C.A.N.T.E.C. et Pôle emploi sont calculées sur le salaire brut réel et non le forfait

### Important

Pour les agents qui exercent cette activité à titre accessoire et dont la principale activité relève d'un régime spécial de sécurité sociale (fonctionnaires d'Etat, territoriaux ou hospitaliers) les cotisations sont celles relevant des activités accessoires (C.S.G., C.R.D.S. et R.A.F.P.).

### Calcul des bases de cotisations des stagiaires

- Le stagiaire non rémunéré : seule la cotisation accident du travail est due sur l'assiette servant de base au calcul des cotisations AT/MP des stagiaires de la formation professionnelle continue non rémunérés ou rémunérés par l'Etat.

Montants au 1er janvier 2018

Base forfaitaire horaire : 1,68 €

Taux d'AT : 2,30 % \*

\* (un autre taux d'accident du travail peut vous être notifié par la C.A.R.S.A.T. anciennement C.R.A.M. de Rennes)

## Rémunération

- Le stagiaire bénéficiaire uniquement d'avantages en nature : les cotisations patronales sont dues sur les **bases de cotisations forfaitaires de l'animateur au pair** pour les cotisations de sécurité sociales habituelles et sur la base de la valeur des avantages en nature pour les cotisations pôle emploi et I.R.C.A.N.T.E.C.
- Le stagiaire rémunéré : Les cotisations salariales et patronales de sécurité sociale habituelles sont dues, sur les **bases de cotisations forfaitaires de l'animateur rémunéré** (sans abattement pour la CSG/RDS) et les cotisations salariales et patronales pôle emploi et I.R.C.A.N.T.E.C sur la base brute.
- Les cotisations C.D.G. et C.N.F.P.T. sont calculées sur la base forfaitaire

Bulletin gratification stagiaire BAFA – durée du stage 2 semaines de février 2018

Libellé	Base	Taux	Montant	Taux PP	Montant PP
Rémunération animateur stage			343,00		
CSG Déductible Centre	148,00*	6,80	-10,06		
CSG Non Déductible Centre	148,00	2,40	-3,55		
CRDS Centre	148,00	0,50	-0,74		
Urssaf Maladie RG	148,00			13,00	19,24
Urssaf Vieillesse Plafond RG	148,00	6,90	-10,21	8,55	12,65
Urssaf solid.autonomiePP RG	148,00			0,30	0,44
Urssaf Vieillesse Tot RG	148,00	0,40	-0,59	1,90	2,81
Urssaf Allocations Familial RG	148,00			3,45	5,11
Urssaf Alloc.Familial Compl RG	148,00			1,80	2,66
Urssaf FNAL totalité RG	148,00			0,50	0,74
Urssaf TransportPP RG	148,00			0,70	1,04
Urssaf AT Centre	148,00			1,60	2,37
Retraite IrcantecTrA RG	343,00	2,80	-9,60	4,20	14,41
CDG Additionnelle RG	148,00			0,33	0,49
CDG Cot. Santé au travail RG	148,00			0,37	0,55
Centre de Gestion RG	148,00			0,80	1,18
C.N.F.P.T RG	148,00			0,90	1,33
Pôle Emploi TrA Régime Général	343,00			5,00	17,15
<b>Net à payer</b>			<b>308,25 €</b>		

\*148 € correspond à la base forfaitaire animateur rémunéré de 2 semaines

## RE INTRODUCTION DE LA JOURNEE DE CARENCE AU 1<sup>ER</sup> J ANVIER 2018

### Références

- Article 115 de la loi de finances n°2017-1837 du 30 décembre 2017 pour 2018
- Circulaire ministérielle DGAFP, NOR MFPP1205478C du 24 février 2012  
**(Sous réserve de la parution d'une circulaire d'application pour 2018)**

### A retenir

---

- Application d'une journée de carence sur chaque congé de maladie ordinaire
  - Applicable à l'ensemble des agents publics (fonctionnaires et contractuels) dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018
- 

### Introduction

L'instauration de la journée de carence dans le secteur public est une mesure inspirée du secteur privé, qui prévoit que les indemnités journalières ne sont versées qu'après l'expiration d'un délai de 3 jours de congé maladie ordinaire.

Par mesure d'équité entre les salariés du secteur privé et la fonction publique, le non versement de la rémunération le premier jour du congé maladie ordinaire est mis en place et applicable dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (disposition déjà appliquée en 2012 et 2013).

- ▶ *article 115 de la loi de finances pour 2018*

Une délibération décidant de ne pas appliquer le dispositif serait illégale.

## LA JOURNEE DE CARENCE

### 1.1. Les personnels concernés

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet, temps non complet et temps partiel
- Les contractuels de droit public si ancienneté supérieure à 4 mois. Sinon, application de 3 jours de carence

Sont exclus les agents de droit privé. Ils continuent donc de relever des 3 jours de carence du régime général ([voir note mutualisée n°12 du 8 mars 2017 des CDG bretons](#)).

### 1.2. Les congés concernés

- Le délai de carence s'applique sur chaque congé de **maladie ordinaire** débutant à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018,
- Il ne s'applique pas dans le cas d'une prolongation d'arrêt maladie,
- Si une reprise de travail n'a pas excédé 48 heures entre l'arrêt initial et un second arrêt, le délai de carence n'est pas obligatoirement appliqué (idem sécurité sociale),
- Lorsqu'un arrêt de travail est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé, le jour de carence s'applique le premier jour suivant,

- 
- Exemple : Un agent consulte son médecin un lundi à 15h, ce dernier le place en arrêt du lundi au vendredi, on appliquera la carence pour la journée du mardi
- 

- Si l'arrêt de travail est en rapport avec une affection de longue durée (au sens de l'article L.324-1 du code de la SS), le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois par périodes de 3 ans (Pour ceux qui auraient déjà donné lieu à un ou plusieurs arrêts au titre des années antérieures, le délai de carence ne s'applique qu'au premier arrêt intervenant après le 1er janvier 2018).

Cette information n'est à priori pas portée à la connaissance de l'employeur (1<sup>er</sup> volet arrêt de travail), il faut donc informer les agents afin que leur médecin leur fournisse une attestation à l'attention de l'employeur (pour une période de 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> arrêt).

Sont exclus du dispositif :

- Le congé pour invalidité temporaire au service
- Le congé pour accident de service ou maladie professionnelle,
- Le congé de longue maladie,
- Le congé de longue durée,
- Le congé de grave maladie,
- Le congé de maternité (y compris les congés supplémentaires liés à un état pathologique ou aux suites de couches),
- Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant,

– Le congé d'adoption.

- 
- L'agent placé avec effet rétroactif (suite à l'avis d'une instance médicale) en congé de maladie grave, longue maladie ou de longue durée suite à l'avis du comité médical, se fait rembourser de la journée initialement retenue au titre du délai de carence
  - Le principe est le même pour une maladie ordinaire requalifiée en accident de service ou en maladie professionnelle

Il ne peut y avoir de compensation du premier jour de maladie par une journée de congé annuel ou d'ARTT, dès lors que l'arrêt est transmis à l'employeur

---

### 1.3. Les modalités d'application

#### Détermination de l'assiette de la retenue

La rémunération servant de base de calcul de l'assiette est la suivante :

- Le traitement de base
- La nouvelle bonification indiciaire
- Les primes et indemnités qui suivent le sort du traitement à l'exclusion de la GIPA
- Les primes et indemnités versées aux agents (à l'exclusion des indemnités représentatives de frais, des heures supplémentaires, des avantages en nature)
- Le transfert primes/points
- L'indemnité compensatrice

Le SFT est versé en totalité sur cette journée.

Le calcul se fait sur la base de la règle du trentième.

La retenue s'applique le mois de l'arrêt de maladie ou le mois suivant.

- 
- Pour les agents à temps partiel, la retenue correspond à  $1/30^{\text{ème}}$  de la rémunération proratisée soit  $6/7^{\text{ème}}$ ,  $32/35^{\text{ème}}$ , 70%, 60% ou 50%.
  - Pour les agents à temps non complet, la retenue de  $1/30^{\text{ème}}$  correspond à la rémunération afférente à l'emploi.
- 

#### Cotisations

L'assiette de cotisations (salariales et patronales) correspond à la rémunération réellement payée (donc déduction faite de la journée de carence).

Les bulletins de salaire devront mentionner le montant de la retenue et la date du jour de carence. Si deux jours de carence le même mois, les mentionner séparément.

## Incidence sur l'avancement et la retraite

- Le jour de carence représente du temps de travail effectif comptabilisé en position d'activité. Il est donc pris en compte pour l'avancement, la retraite, les droits à congés.
- Seule la rémunération est suspendue (mesure financière uniquement).
- Un arrêté n'est pas nécessaire compte tenu de la seule nature comptable de la mesure.

## Incidence sur le calcul de l'année glissante

- Les jours de carence sont imputés sur les droits à plein ou ½ traitement.
- Ainsi, pour apprécier les droits à congés de maladie à plein (90 jours) ou demi-traitement (270 jours), le jour de carence sera décompté.
- Donc le passage à demi-traitement s'opère désormais à 89 jours rémunérés à plein traitement (+ 1 jour de carence) au lieu de 90 jours.
- Si au cours d'une même période, d'autres jours de carence ont été appliqués, le passage à demi-traitement s'opérera en déduisant également ces journées (88 jours si deux arrêts, 87 jours si 3 arrêts...).

## Exemples

### Agent à temps complet - Arrêt maladie démarrant le 21 février 2018

TIB :	1500€
NBI :	46,86€
IR :	15,47€
SFT :	73,79€
Indemnité de fonction:	300€
Transfert primes/points :	13,92€
Indemnité compensatrice :	20,28€

Jour de carence le 21/02/2018 : Réduction d'1/30<sup>ème</sup> du TIB, NBI, IR, prime de fonction, transfert primes/points et indemnité compensatrice (pas de réduction sur le montant du SFT).

Soit  $1/30$  de  $(1500 + 46,86 + 15,47 + 300 + 20,28 - 13,92) = 50 + 1,56 + 0,51 + 10 + 0,67 - 0,46 =$  **62.28€**

### Agent à temps partiel 80% - Arrêt maladie démarrant le 21 février 2018

TIB :	$1500€ \times 6/7^{\text{ème}} = 1285,71€$
NBI :	$46,86€ \times 6/7^{\text{ème}} = 40,16€$
IR :	$15,47€ \times 6/7^{\text{ème}} = 13,26€$
SFT :	73,79€
Indemnité de fonction:	$300€ \times 6/7^{\text{ème}} = 257,14€$
Transfert primes/points :	$13,92€ \times 6/7^{\text{ème}} = 11,93€$
Indemnité compensatrice :	$20,28€ \times 6/7^{\text{ème}} = 17,38€$

Jour de carence le 21/02/2018 Réduction d'1/30<sup>ème</sup> du TIB, NBI, IR, prime de fonction, transfert primes/points et indemnité compensatrice.

Soit 1/30 de (1285,71 + 40,16 + 13,26 + 257,14 + 17,38 - 11,93) = 42,85 + 1,34 + 0,44 + 8,57 + 0,58 - 0,40€ = 53,38€

### Agent à temps non complet 30h/hebdo - Arrêt maladie démarrant le 21 février 2018

TIB :	1500€ x 30/35 <sup>ème</sup> =	1285,71€
NBI :	46,86€ x 30/35 <sup>ème</sup> =	40,16€
IR :	15,47€ x 30/35 <sup>ème</sup> =	13,26€
SFT :	73,79€ x 30/35 <sup>ème</sup> =	63,25€
Heures complémentaires :	(1500 x 12)1820 = 9,89€ x 10h =	98,90€
Indemnité de fonction:	300€ x 30/35 <sup>ème</sup> =	257,14€
Transfert primes/points :	13,92€ x 30/35 <sup>ème</sup> =	11,93€
Indemnité compensatrice :	20,28€ x 30/35 <sup>ème</sup> =	17,38€

J Jour de carence le 21/02/2018 Réduction d'1/30<sup>ème</sup> du TIB, NBI, IR, prime de fonction, transfert primes/points et indemnité compensatrice.

Soit 1/30 de (1285,71 + 40,16 + 13,26 + 257,14 + 17,38 - 11,93) = 42,85 + 1,34 + 0,44 + 8,57 + 0,58 - 0,40€ = **53,38€**

### Année glissante et jour de carence

Périodes d'absence maladie (pas de CMO sur l'année précédente)	Jours arrêts calendaires	Jours payés	Plein traitement		Demi- traitement		Observations
			Année glissante (décompte)	Payé (- jour de carence)	Année glissante (décompte)	Payé (- jour de carence)	
<b>2018</b>	Figurant sur arrêt	Règle 30 <sup>ème</sup>					
<b>CMO 15.01 au 10.02</b>	27 j	26 j	26 j	25 j			<b>15.01 : jour carence</b> plein traitement
<b>CMO 01.03 au 30.06</b>	122 j	120 j	<u>64 j</u> 90 j	<u>63 j</u> 88 j	56 j	56 j	<b>01.03 : jour carence</b> plein traitement
<b>CMO 02.07 au 10.07</b>	9 j	9 j			9 j	9 j	- 48h entre 2 arrêts (considéré prolongation)
<b>Accident de service 01.08 au 10.08</b>							non pris en compte dans le décompte année glissante et pas de jour de carence
<b>CMO 10.10 au 15.11</b>	37 j	36 j			36 j	35 j	<b>10.10 : 1 jour carence</b> (½ traitement)
<b>Prolongation CMO 16.11 au 31.12</b>	46 j	45 j			45 j	45 j	
<b>Prolongation CMO 01.01 au 14.01 2019</b>	14 j	14 j			14 j	14 j	
<b>Prolongation CMO 15.01 au 28.02</b>	45 j	46 j	26 j	26 j	20 j	20 j	Neutralisation période 15.1 au 10.02.2018

- Calcul uniquement sur CMO
- Décompte au jour le jour sur année (le 20/11/2019 : du 21/11/2018 au 20/11/2018, le 21/11/2019 : du 22/11/2018 au 21/11/2018,... )
- Décompte au 30<sup>ème</sup> (instruction comptabilité publique 06-601-V351 du 21/12/2006)
- Tous les mois comptent 30 jours (arrêt du 01.02 au 15.03 = 45 jours, du 28.02 au 02.03 = 5 jours, le 31.01 = 0 jours).

## SAISIES SUR REMUNERATION AU 1<sup>ER</sup> J ANVIER 2018

### Références

Décret n°2017-1854 du 29 décembre 2017 (barème saisie)

Décret n°2017-739 du 4 mai 2017 (RSA)

### A retenir

- 
- A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 : Revalorisation du barème des saisies
- 

### Introduction

*La saisie sur salaire permet à un créancier de se faire verser par un employeur une partie de la rémunération du salarié débiteur. La part pouvant être saisie ou cédée varie selon le niveau de rémunération et le nombre de personne à charge du salarié.*

*Il doit être laissé au salarié une somme au moins égale au montant mensuel du revenu de solidarité active (R.S.A.) prévu pour un allocataire seul, soit **545.48€** (depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2017).*

### Barème annuel des saisies et cessions des rémunérations

#### Fractions saisissables

- 1/20<sup>ème</sup> sur la tranche de rémunération ≤ à 3 760€
- 1/10<sup>ème</sup> sur la tranche de rémunération > à 3 760€ et ≤ à 7 340€
- 1/5<sup>ème</sup> sur la tranche de rémunération > à 7 340€ et ≤ à 10 940€
- 1/4 sur la tranche de rémunération > à 10 940€ et ≤ à 14 530€
- 1/3 sur la tranche de rémunération > à 14 530€ et ≤ à 18 110€
- Les 2/3 sur la tranche de rémunération > à 18 110€ et ≤ à 21 760€
- La totalité sur la tranche de rémunération > à 21 760€

Ces tranches de rémunérations doivent être majorées de 1 440€ par personne à charge du débiteur saisi ou du cédant (*conjoint, PACS, concubin dont les ressources personnelles sont inférieures au montant du RSA, enfant à charge ou enfant pour lequel le débiteur verse une pension alimentaire et ascendant dont les ressources sont inférieures au RSA et qui habite avec le débiteur ou reçoit de lui une pension alimentaire*).

### Mode de calcul d'une saisie sur rémunération mensuelle

Exemple :

Rémunération nette mensuelle égale à 1 000€, sans personne à charge \*:

– 1/20 <sup>ème</sup> de la tranche de rémunération ≤ à 313,33€	
– 313,33 x 1/20 =	15,67€
– 1/10 <sup>ème</sup> de la tranche de rémunération > à 313,34€ et ≤ à 611,67€	
– (611,67 – 313,34) x 1/10 =	29,83€
– 1/5 <sup>ème</sup> de la tranche de rémunération > à 611,68€ et ≤ à 911,67€	
– (911,67 – 611,68) x 1/5 =	60,00€
– 1/4 de la tranche de rémunération qui est > à 911,68€ et à 1 210,83€	
– (1 000 – 911,68) x ¼ =	22,08€
– 1/3 de la tranche de rémunération > à 1 210,84€ et ≤ à 1 509,17€	0,00€
– 2/3 de la tranche de rémunération > à 1 509,18€ et ≤ à 1 813,33€	0,00€
– La totalité sur la tranche de rémunération > à 1 813,33€	0,00€

**Total saisissable par mois à compter du 1er janvier 2018 : 127,58€**

- Barème : + 120 €/mois par personne à charge

## APPRENTIS BASES DE COTISATIONS SOCIALES 2018

### Références

- Code du travail
- Loi n°92-675 du 17 juillet 2015 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et à la formation professionnelle
- Arrêté Ministériel du 5 juin 1979 modifié relatif aux cotisations forfaitaires de sécurité sociale afférentes à l'emploi des apprentis
- Décret n°93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial
- Décret n°2017-1719 du 20 décembre 2017 portant relèvement du salaire minimum de croissance
- Circulaire DGEFP-DGT n°2007-04 du 24 janvier 2007 relative à la rémunération applicable aux apprentis
- Circulaire du 8 avril 2015 relative à la mise en œuvre de l'apprentissage dans le secteur public non industriel et commercial
- Lettre circulaire n°2015-47 du 20 octobre 2015 – Cotisations et contributions dues pour l'emploi des apprentis

### A retenir

- 
- Les apprentis sont exonérés de cotisations salariales
  - La contribution au financement des organisations syndicales n'est pas due pour les employeurs d'apprentis de moins de 11 salariés.
  - Les contributions patronales sont assises sur un forfait.
  - La contribution pénibilité de 0,01% est supprimée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.
-

## Introduction

---

Les apprentis sont totalement exonérés des cotisations salariales. Elles sont prises en charge directement par l'Etat.

Les cotisations ne sont pas calculées par rapport au salaire versé, mais en fonction d'une base forfaitaire.

Cette base correspond à 151,67 fois (depuis le 07/09/2011) le salaire horaire minimum légal en vigueur au 1er janvier de l'année considérée diminué d'une fraction exonérée égale à 11 % du SMIC.

---

➤ *Article L.6243-2 et D.6243-5 du code du travail*

---

La rémunération réelle de l'apprenti, l'horaire de travail, les avantages en nature éventuels n'ont aucune incidence sur l'assiette des cotisations.

L'assiette et la cotisation mensuelles sont fractionnées en cas d'absence non rémunérée, pour quelque cause que ce soit.

Avantages en nature : les repas sont évalués à hauteur de 75 % du montant forfaitaire (4,80 €), soit 3,60€ par repas pour 2018. Les avantages en nature apparaissent dans le brut fiscal.

---

### Tableau de la rémunération minimale en % du S.M.I.C. selon le diplôme préparé (niveau V, IV ou III)

Niveau	Contrat initial				Action complémentaire			
	Age	16-17 ans	18-20 ans	A partir de 21 ans	Durée du contrat initial	16-17 ans	18-20 ans	A partir de 21 ans
	Année							
V	1 <sup>ère</sup> année	25%	41%	53%	1 an	40%	56%	69%
	2 <sup>ème</sup> année	37%	49%	61%	2 ans	52%	64%	76%
	3 <sup>ème</sup> année	53%	65%	78%	3 ans	68%	80%	93%
IV	1 <sup>ère</sup> année	35%	51%	63%	1 an	50%	66%	78%
	2 <sup>ème</sup> année	47%	59%	71%	2 ans	62%	74%	86%
	3 <sup>ème</sup> année	63%	75%	88%	3 ans	78%	90%	103%
III	1 <sup>ère</sup> année	45%	61%	73%	1 an	60%	76%	88%
	2 <sup>ème</sup> année	57%	69%	81%	2 ans	72%	84%	96%
	3 <sup>ème</sup> année	73%	89%	98%	3 ans	88%	100%	113%

NB : Lorsque le contrat d'apprentissage fait l'objet d'une prolongation d'un an justifiée par le handicap de l'apprenti, une majoration de 15 points est appliquée au taux de la dernière année du contrat.

► *Article R.6222 .54 du code du travail*

- Si l'apprenti passe d'une tranche d'âge à une autre, le nouveau taux doit être appliqué à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant sa date de naissance
- Plusieurs dérogations permettent de conclure un contrat d'apprentissage avec une personne de plus de 25 ans (bénéficiaire reconnu travailleur handicapé, projet de création ou reprise d'entreprise du bénéficiaire, lorsque le contrat fait suite à un précédent contrat d'apprentissage et conduit à un niveau de diplôme supérieur)
- La région Bretagne est autorisée pour 3 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, à ouvrir l'entrée en apprentissage jusqu'à 30 ans, sans conditions particulières

► *Décret 2016-1998 du 30/12/2016*

- 
- Les jeunes de 15 ans ayant achevé le 1<sup>er</sup> cycle du secondaire peuvent également bénéficier d'un contrat d'apprentissage
- 

## Charges sociales

### Exemple de calcul de la base forfaitaire soumise à cotisations

Apprenti préparant un diplôme de niveau V de 19 ans et étant dans sa 2<sup>ème</sup> année d'apprentissage :

=> sa rémunération minimale est de 49 % du S.M.I.C.

=> la base forfaitaire des cotisations est 49 % - 11 % = 38 % du S.M.I.C. soit :

$(151,67 \text{ h} \times 9,88 \text{ €}) \times 38 \% = 569,43 \text{ €}$  arrondi l'euro le plus proche soit 569€

### Cotisations à la charge de l'apprenti

- Néant
- Pas de CSG ni CRDS
  - ▶ *Article L136-2 du code de la sécurité sociale*
- Exonération de l'impôt sur le revenu pour la fraction du salaire (avant déduction des frais professionnels) n'excédant pas le SMIC
  - ▶ *Article 81 bis du code général des impôts*

### Contributions à la charge de l'employeur (calculées sur le forfait ci-dessous)

#### Sécurité sociale

NB : le seuil des 11 salariés est apprécié au 31/12 de l'année précédant le contrat (les CAE-CUI, apprentis et élus ne sont pas pris en compte dans l'effectif).

Collectivités de moins de 11 salariés

▶ *Article L6243-2 du code du travail*

– Cotisation accident du travail sur la base forfaitaire

• Collectivités de 11 salariés et plus

– Cotisation accident du travail sur la base forfaitaire

– Contribution au fonds national d'allocation logement (F.N.A.L.) au taux de 0,10 % (arrondi à l'euro le plus proche) ou 0,50 % (si 20 agents et plus au 31/12 de l'année précédente) sur la base forfaitaire

- Code Urssaf 803 (moins de 20 salariés)

- Code Urssaf 815 (20 salariés et plus)

– Contribution solidarité autonomie de 0,30% sur la base forfaitaire

– Contribution au financement du dialogue social de 0,016% sur la base forfaitaire (code Urssaf 027)

– Le versement transport au taux déterminé (le forfait s'ajoute aux rémunérations des autres agents de la collectivité) dès lors que la structure emploie au moins 11 salariés

**IRCANTEC**

• Part patronale sur la base forfaitaire.

**Chômage**

• La collectivité adhère à Pôle emploi pour tous ses contractuels.

- Imprimé CERFA n°10103\*06 (FA13) – Contrat d'apprentissage du secteur public

⇒ L'Etat prend en charge la contribution correspondant au salaire de l'apprenti

• Si la collectivité n'adhère pas au régime d'assurance chômage, elle est son propre assureur et versera éventuellement, en fin de contrat, des allocations de perte d'emploi à l'apprenti.

⇒ La collectivité a tout intérêt à y adhérer uniquement pour ses apprentis (prise en charge de la contribution par l'Etat)

---

• L'Etat verse directement les cotisations salariales et patronales qu'il prend en charge aux organismes concernés (U.R.S.S.A.F., I.R.C.A.N.T.E.C.). La collectivité n'a donc pas à en faire l'avance.

---

NB : l'employeur peut participer à la protection santé/prévoyance des apprentis.

▶ *Décret n°2011.1474 du 8 novembre 2011*

Salaire mensuel minimal	Base forfaitaire Cotisations mensuelles		Contributions mensuelles patronales		
% SMIC	% SMIC (% rémunération minimale - fraction exonérée de 11 % soit par ex 35% - 11%= 24%)	Montant en euros	Si – de 20 agents FNAL 0,10 % ++ contr solidarité autonomie 0.30%+contr financement organisation syndicales 0 016% (en euros)	Si 20 agents et + F.N.A.L. 0.5% + contr solidarité autonomie 0.30% + contr financement organisation syndicales 0 016% (en euros)	IRCANTEC 4,20 %
25	14	210	1	2	9
37	26	390	2	3	16
40	29	435	2	4	18
41	30	450	2	4	19
49	38	569	2	5	24
52	41	614	3	5	25
53	42	629	3	5	26
56	45	674	3	6	28
61	50	749	3	6	31
64	53	794	3	6	33
65	54	809	3	7	34
68	57	854	4	7	36
76	65	974	4	8	41
78	67	1004	4	8	42
80	69	1034	4	8	43
93	82	1229	5	10	52

Salaire mensuel minimal	Base forfaitaire Cotisations mensuelles		Contributions mensuelles patronales		
% SMIC	% SMIC ( % rémunération minimale – fraction exonérée de 11 % soit par ex 35% - 11% = 24%)	Montant en euros	Si – de 20 agents FNAL 0,10% + contr solidarité autonomie 0,30%+contr financement organisation syndicales 0.016% (en euros)	Si 20 agents et + F.N.A.L. 0.5% + contr solidarité autonomie 0,30% + contr financement organisation syndicales 0.016 % (en euros)	IRCANTEC 4,20 %
35	24	360	2	3	15
47	36	539	2	4	23
50	39	584	2	5	25
51	40	599	3	5	25
59	48	719	3	6	30
60	51	764	3	6	32
63	52	779	3	6	33
66	55	824	3	7	35
71	60	899	4	7	38
74	63	944	4	8	40
75	64	959	4	8	40
78	67	1004	4	8	42
86	75	1124	5	9	47
88	77	1154	5	9	48
90	79	1184	5	10	50
93	82	1379	6	11	58

Salaire mensuel minimal	Base forfaitaire Cotisations mensuelles		Contributions mensuelles patronales		
% SMIC	% SMIC (% rémunération minimale – fraction exonérée de 11 % soit par ex 4 – 11 % = 34 %)	Montant en euros	Si – de 20 agents FNAL 0,10 % + contr solidarité autonomie 0 , 30 % +contr financement organisation syndicales 0.0 1 6 (en euros)	Si 20 agents et + F.N.A.L. 0.5% + contr solidarité autonomie 0, 30 % + contr financement organisation syndicales 0.0 1 6 % (en euros)	IRCANTEC 4 ,20 %
45	34	509	2	4	21
57	46	689	3	6	29
60	49	734	3	6	31
61	50	749	3	6	31
69	58	869	4	7	37
72	61	914	4	7	38
73	62	929	4	8	39
76	65	974	4	8	41
81	70	1049	4	9	44
84	73	1094	5	9	46
85	74	1109	5	9	47
88	77	1154	5	9	48
96	85	1274	5	10	54
98	87	1304	5	11	55
100	89	1334	6	11	56
113	102	1528	6	12	64



Rémunération

N° 10

04/01/2018

- 
- **S'ajoutent la cotisation AT/MP (différente selon les collectivités) et le versement transport (si assujetti et au moins 11 salariés)**
-

## INSTAURATION DU DISPOSITIF DE " TRANSFERT PRIMES/POINTS »

### Références

- Article 148 de la Loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016
- Décret n°2017-1736 modifiant le calendrier du PPCR
- Décret n°2016-588 du 11 mai 2016 portant mise en œuvre de la mesure dite « transfert primes/points »
- Décret n°2016-1124 du 11 août 2016 portant majoration du traitement de certains fonctionnaires territoriaux bénéficiaires d'une clause de conservation d'un indice à titre personnel
- Circulaire DGAFP, DGCL, DGOS du 10 juin 2016
- Décret n°2017-1736 modifiant le calendrier du PPCR

### A retenir

---

- Objectif : Intégrer progressivement une partie des primes dans le traitement indiciaire des fonctionnaires pour augmenter leur pension de retraite (revalorisation indiciaire - ajout de 4 à 9 points majorés selon la catégorie hiérarchique - compensée par un abattement sur les indemnités)
  - Ce dispositif, permanent, est progressivement mis en œuvre du 1<sup>er</sup> janvier 2016 jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2019 selon les cadres d'emplois (suite au report d'un an du calendrier 2018 – année blanche)
  - La circulaire ministérielle intègre les fonctionnaires à temps non complet (- 28h) dans le dispositif : pourtant l'objectif du dispositif ainsi que la rédaction de la loi et du décret laissaient entendre que seuls les fonctionnaires relevant du régime spécial étaient concernés
  - Un agent ayant conservé un indice à titre personnel bénéficiera d'une majoration de cet indice de traitement à due proportion de l'abattement prévu
- 

### Introduction

Depuis plusieurs années, la part des primes non prises en compte pour la retraite CNRACL progresse dans la rémunération de nombreux fonctionnaires, avec pour conséquence une perte de pouvoir d'achat à leur départ en retraite.

La RAFP (retraite additionnelle fonction publique) créée en 2005, allège très partiellement cette perte, du fait de sa nature, son assiette plafonnée et ses taux de contributions.

Aussi, l'une des mesures du protocole de modernisation des parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR) prévoit une **revalorisation indiciaire accompagnée d'une mesure d'abattement sur les indemnités perçues par certains** fonctionnaires.

- ▶ *Art.148 de la loi de finances du 29/12/2015*

« Cet **abattement** est appliqué sur tout ou partie des **indemnités** effectivement perçues par les **fonctionnaires civils en position d'activité ou de détachement** dans un corps, un cadre d'emplois ou un emploi **conduisant à pension civile** ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire visant à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) et à l'avenir de la fonction publique. »

## 1. Principe et calendrier de mise œuvre de l'abattement

Le protocole prévoit des transformations de primes en points d'indice (ajout de points majorés et abattement sur primes) progressivement sur 3 ans (4 ans pour la catégorie A).

Le montant maximal annuel (fixé par la loi) de l'abattement correspond aux montants annuels bruts des indemnités perçues par le fonctionnaire civil, dans la limite des plafonds forfaitaires annuels suivants :

Catégorie	Plafonds forfaitaires annuels	Nombre de points majorés
	Montant total de l'abattement	
Catégorie A (filiale sociale)	167 € à compter de 2016	+ 4 points
	389 € à compter de 2017	+ 5 points
Catégorie A (autres)	167 € à compter de 2017	+ 4 points
	389 € à compter de 2019	+ 5 points
Catégorie B	278 € à compter de 2016	+ 6 points
Catégorie C	167 € à compter de 2017	+ 4 points

**Le montant de l'abattement ne peut pas dépasser celui des indemnités effectivement perçues dans la limite du plafond réglementaire.**

*Exemple Cat B : prime annuelle 1 000 €, abattement annuel limité à 278 €.*

*Prime annuelle 200 €, abattement annuel limité à 200 €.*

*Pas de prime, pas d'abattement*

## 2. Bénéficiaires du dispositif

Pour bénéficier du dispositif de «transfert prime/points», les fonctionnaires doivent répondre aux conditions suivantes :

- Etre en position d'activité ou de détachement ;
- Exercer leurs fonctions dans un corps ou cadre d'emplois ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire dans le cadre du dispositif PPCR ;

*L'abattement ne sera donc mis en place qu'à compter de la publication du décret portant revalorisation indiciaire du cadre d'emplois de l'agent, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée (art 148 VII). Les décrets d'application pour 2016 ont été publiés le 14 mai dernier.*

- Percevoir un régime indemnitaire.

*L'abattement porte sur le régime indemnitaire. Ainsi, un fonctionnaire ne percevant pas de régime indemnitaire bénéficie sans contrepartie de la revalorisation indiciaire sans relever du dispositif «transfert primes/points».*

## 3. les agents concernés

### 3.1. Fonctionnaires

- Les fonctionnaires à temps complet
- Les fonctionnaires à temps partiel
- Les fonctionnaires à temps non complet ( $\geq 28h$ ). Seuil différent pour les assistants ( $\geq 15h$ ) et les professeurs d'enseignements artistiques ( $\geq 12h$ )
- Les fonctionnaires à temps non complet ( $< 28h$ )

► *Circulaire ministérielle du 10 juin 2016*

- *La loi semblait pourtant limiter le dispositif aux seuls fonctionnaires affiliés à la CNRACL et le décret est muet à ce sujet : la circulaire ministérielle l'ouvre à l'ensemble des fonctionnaires tous régimes confondus.*

- Les fonctionnaires recrutés ou radiés en cours d'année
  - Calcul du montant de l'abattement au prorata du temps de présence dans la collectivité
- Les fonctionnaires changeant de catégorie en cours d'année (obtention d'un concours ou promotion interne)
  - Calcul du montant de l'abattement au prorata de la période passée dans chaque catégorie

---

L'abattement suit la variation **du traitement**.

Ainsi en maladie, l'abattement est proratisé lorsque l'agent est à ½ traitement.

Pour les agents à temps partiel, l'abattement suit le traitement, soit 6/7<sup>ème</sup> pour les agents à 80% et 32/35<sup>ème</sup> pour les agents à 90%.

*Voir exemples paragraphe 6.4*

---

### 3.2. Contractuels

Pour ce qui concerne les contractuels de droit public, plusieurs situations sont possibles :

- S'ils ont par ailleurs la qualité de fonctionnaire concerné par le dispositif, ils continuent de relever de leur caisse de retraite d'origine et sont donc concernés par le «transfert primes/points».
- S'ils sont contractuels de droit public et que l'employeur a décidé (délibération, mention du contrat) de les assimiler à un grade concerné par la revalorisation indiciaire, ils bénéficient de la revalorisation en points mais ne sont pas concernés par l'abattement sur les primes. Leur rémunération nette sera donc revalorisée d'autant.
- S'ils sont contractuels indiciaires de droit public sans référence à un grade (uniquement emploi et catégorie hiérarchique comme le prévoit la réglementation), ils ne bénéficient ni de la revalorisation indiciaire (sauf en cas de revalorisation volontaire de leur indice par l'employeur par avenant au contrat), ni de l'abattement «primes/points».

*Les contrats de droit privé et emplois aidés, non rémunérés sur un indice, ne sont évidemment pas concernés par le dispositif. Il en est de même des élus locaux.*

---

Appliquer l'abattement sur les primes des contractuels à qui serait étendue la revalorisation indiciaire, afin d'éviter une hausse de leur rémunération, serait dénué de base réglementaire.

Toutefois, dans un souci d'équité, le régime indemnitaire étant de la compétence de chaque assemblée délibérante, il semble possible de prévoir par délibération une réfaction équivalente à celle des fonctionnaires sur les primes des contractuels dont l'indice est octroyé par référence à celui d'une grille revalorisée.

---

## 4. Éléments de rémunération impactés par l'abattement

L'abattement «primes/points» porte uniquement sur le régime indemnitaire de base (indemnités art. 111 loi n°84-53, RIFSEEP, prime de service, ...) dans la limite du montant réellement perçu par l'agent.

- Sont donc exclus du calcul de l'abattement les éléments suivants :

▶ *Art 2 du décret n° 2016-588*

Traitement indiciaire ;  
NBI (nouvelle bonification indiciaire) ;  
SFT (supplément familial de traitement) ;  
IR (indemnité de résidence) ;  
Frais de déplacement ;  
Prise en charge partielle des frais de transport ;  
IHTS (indemnités horaires pour travaux supplémentaires) ;  
Indemnisation des astreintes.

**(\*) Interrogation sur l'indemnité compensatrice de CSG = doute**

- Sont également exclus les éléments qui entrent dans l'assiette de calcul des pensions civiles et militaires de retraite ou dans le régime de la CNRACL (indemnité de feu des sapeurs-pompiers et prime de sujétions des aides-soignants hospitaliers).

## 5. Montant maximal annuel brut de l'abattement par cadre d'emplois

### Pour les cadres d'emplois ou emplois suivants relevant de la catégorie A de la filière médico-sociale

Infirmiers territoriaux en soins généraux ;  
Infirmiers de sapeurs-pompiers professionnels ;  
Puéricultrices territoriales ;  
Cadres territoriaux de santé paramédicaux ;  
Puéricultrices cadres territoriaux de santé ;  
Cadres territoriaux de santé infirmiers, rééducateurs et assistants médicotехniques ;  
Infirmiers d'encadrement de sapeurs-pompiers professionnels ;  
Conseillers territoriaux socio-éducatifs.

A COMPTER DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER DE L'ANNÉE	MONTANT MAXIMAL ANNUEL BRUT L'ABATTEMENT (en euros)
2016	167
2017	389

### Pour les autres cadres d'emplois ou emplois relevant de la catégorie A

A COMPTER DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER DE L'ANNÉE	MONTANT MAXIMAL ANNUEL BRUT L'ABATTEMENT (en euros)
2017	167
2019	389

## Pour les cadres d'emplois ou emplois relevant de la catégorie B

A COMPTER DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER DE L'ANNÉE	MONTANT MAXIMAL ANNUEL BRUT L'ABATTEMENT (en euros)
2016	278

## Pour les cadres d'emplois ou emplois relevant de la catégorie C

A COMPTER DU 1 <sup>ER</sup> JANVIER DE L'ANNÉE	MONTANT MAXIMAL ANNUEL BRUT L'ABATTEMENT (en euros)
2017	167

## 6. Modalités d'application de l'abattement "primes/points"

Le montant et le calcul des primes ne sont pas impactés (*pas de modification de la délibération et des arrêtés relatifs au régime indemnitaire*).

### 6 . 1. Calcul

Le fonctionnaire concerné par la revalorisation perçoit le traitement indiciaire correspondant et ses primes habituelles.

#### Exemple pour la catégorie B sur 2016

- Revalorisation indiciaire de 6 points soit 333,38 € (6 points majorés x 4.6303 € valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2016) : les nouvelles grilles incluent les points d'indice octroyés au titre du «transfert primes/points»
- Abattement annuel sur primes équivalent à 5 points soit 278 €
- Cette différence compense l'assujettissement à la CNRACL (9.94 % en 2016) des 6 points d'indice en sus et, pour les fonctionnaires n'atteignant pas le plafond RAFP, la réduction liée à la prise en compte de l'abattement (voir bulletin §7)

La loi (*art 148 loi n°2015-1785*) fixe un montant d'abattement annuel et n'a pas prévu de revalorisation automatique de l'abattement basé sur la valeur du point. Ainsi, dès le 1<sup>er</sup> juillet 2017, l'abattement ne représente plus tout à fait 5 points ...

### 6 . 2. Mise en œuvre

- Cet abattement, s'imposant aux collectivités, ne requiert **pas de** délibérations spécifiques.
- Pour 2016, l'abattement «primes/points» est rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2016 et sera (\*) pratiqué lors du rappel de traitement indiciaire (catégorie B et la filière médico-sociale pour la catégorie A).

- Il apparaît sur une ligne spécifique (« abattement primes/points ») de la fiche de paie, en négatif après la mention des primes dont le montant n'est pas modifié (voir exemple ci-dessous).
- L'abattement indemnitaire peut faire l'objet de précomptes mensuels : les précomptes représentent en ce cas un 12<sup>ème</sup> des plafonds susmentionnés.

- 
- La période de référence servant de base au calcul de l'abattement est l'année civile.
  - Conseil : **calquer la périodicité de l'abattement sur la périodicité de versement des primes** hors IHTS, astreinte, etc,...
  - Rappel : si le fonctionnaire ne perçoit aucun régime indemnitaire, il n'y aura pas d'abattement => il bénéficie tout de même des revalorisations de points.
- 

Lorsque les précomptes dus au titre de l'année courante sont supérieurs au montant annuel des indemnités effectivement perçues, les sommes retenues donnent lieu à régularisation au plus tard au mois de janvier de l'année suivante.

### 6 . 3. Fonctionnaires rémunérés sur un indice maintenu à titre personnel

---

Le **décret n°2016-1124 du 11 août 2016** prévoit que les fonctionnaires bénéficiant, en application des dispositions réglementaires qui leur sont applicables, d'une clause de conservation d'indice à titre personnel, voient leur indice revalorisé d'un nombre de points identique à celui octroyé aux agents relevant du même corps ou cadre d'emplois dans le cadre de la mesure dite du «transfert primes / points».

Ainsi, les fonctionnaires concernés voient leur indice de rémunération augmenter comme suit :

- Fonctionnaires de catégorie C : 4 points supplémentaires (abattement 167 €) au 01/01/2017
- Fonctionnaires de catégorie B : 6 points supplémentaires (abattement 278 €) au 01/01/2016
- Fonctionnaires de catégorie A : 5 points supplémentaires la deuxième année uniquement (abattement 389 €) :
  - Filière médico-sociale : 4 points en 2016 et 5 points au 01/01/2017
  - Autres filières de catégorie A : 4 points au 01/01/2017 et 5 points au 01/01/2019

Ce changement est réglementaire et ne nécessite pas de délibération :

- l'arrêté de reclassement en fera état pour les reclassements au 1<sup>er</sup> janvier 2017.
  - pour 2016, il convient de prendre un nouvel arrêté
-

## 6.4. Situations particulières

- Comment appliquer le dispositif «transfert primes/points» en cas de recrutement en cours d'année 2016 d'un agent de catégorie B ?

-S'il s'agit d'une mutation : proratiser l'abattement à compter de la date d'arrivée (Exemple d'une mutation à compter du 01/03/2016 =>  $(278 \text{ €} \times 10/12) = 231 \text{ €}$  dans la collectivité d'accueil. La collectivité d'origine va devoir également effectuer la régularisation du «transfert primes/points».

-S'il s'agit d'une première nomination : proratiser l'abattement à compter de la date d'arrivée (Exemple à compter du 01/03/2016 =>  $(278 \text{ €} \times 10/12) = 231 \text{ €}$ ).

- Comment appliquer le dispositif «transfert primes/points» en cas de changement de catégorie (A, B ou C) en cours d'année ?

Il convient de proratiser les périodes passées dans chacune des catégories.

Exemple d'un fonctionnaire de catégorie B, lauréat du concours d'attaché, nommé stagiaire, dans la même collectivité à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 =>  $(278 \text{ €} \times 6/12) = 139 \text{ €}$  => pour les 6 premiers mois de l'année et rien en qualité de fonctionnaire de catégorie A, le dispositif ne s'appliquant qu'au 01/01/2017.

- Comment appliquer le dispositif «transfert primes/points» en cas de congé pour indisponibilité physique d'un agent ?

Le montant de l'abattement est réduit dans les mêmes proportions que le traitement perçu par l'agent au cours de la même année et non dans les mêmes proportions que le régime indemnitaire.

Par ailleurs, le jour de carence ne donnant pas lieu à rémunération, le montant de l'abattement sera aussi impacté.

Exemples : Un rédacteur titulaire, temps complet, bénéficiant de 400 € de régime indemnitaire annuel. L'agent est en congé pour maladie ordinaire du 1<sup>er</sup> février au 31 mai 2018:

- La délibération prévoit le maintien du régime indemnitaire en cas de maladie :

	Traitement	Régime indemnitaire	Abattement
Du 01/01/2018 au 31/01/2018	100%	100%	$(278/12) \times 1 \text{ mois} = 23,16 \text{ €}$
Le 01/02/2018	0%	1 jour non payé	$(278/12) / 30 = 0,77\text{€}$ à ne pas verser
Du 1/02/2018 au 30/04/2018	100 %	100% (89/90)	$(278/12) \times 3 \text{ mois} \times (89/90) = 68,73 \text{ €}$
Du 1/05/2018 au 31/05/2018	50 %	50 %	$(278/12) / 2 \times 1 \text{ mois} = 11,58 \text{ €}$
Du 1/06/2018 au 31/12/2018	100 %	100 %	$(278/12) \times 7 \text{ mois} = 162,17 \text{ €}$
<b>Abattement annuel 2018</b>			<b>265,66 €</b>

- La délibération ne prévoit pas le maintien du régime indemnitaire en cas de maladie :

	Traitement	Régime indemnitaire	Abattement
Du 01/01/2018 au 31/01/2018	100%	100%	$(278/12) \times 1 \text{ mois} = 23,16\text{€}$
Le 01/02/2018	0%	0%	<b>Ne pas appliquer</b>
Du 1/02/2018 au 30/04/2018	100 %	0 %	$(278/12) \times 3 \text{ mois} \times (89/90) = 68,74 \text{ €}$
Du 1/05/2018 au 31/05/2018	50 %	0 %	$(278/12) / 2 \times 1 \text{ mois} = 11,58 \text{ €}$
Du 1/06/2018 au 31/12/2018	100 %	100 %	$(278/12) \times 7 \text{ mois} = 162,17 \text{ €}$
<b>Abattement annuel 2018</b>			<b>265,65 €</b>

Dans les deux cas, l'abattement annuel est du même montant même si, dans la 2<sup>ème</sup> situation, l'agent n'aura perçu du RI que sur 8 mois de l'année. Une régularisation sera faite au plus tard en janvier de l'année n+1.

L'abattement sera, dans tous les cas, appliqué dans la limite du régime indemnitaire perçu par l'agent.

## 7. Exemple de bulletin

Libellé	Base	Taux	Montant
TIB	1 935.32	30	1 935.32
IR	1 935.32	1	19.35
Régime indemnitaire	0	0	100
Abattement primes/points			-23.17
Indemnité compensatrice CSG			15.44
Total brut			2 046,94
CSG/CRDS	2 011.12	9.70	-195.08
CNRACL	1 935.32	10,56	-204.37
RAFP	96.18	5	-4.81
Net à Payer Mensuel			1 642.68

## 8. Information des agents

Il convient d'informer les agents à qui un abattement est appliqué sur ces changements : proposition à adapter à chaque situation.

Proposition qui peut être accompagnée bien entendu d'une session d'information et de l'exemple de bulletin ci-dessus.

Exemple : fonctionnaire de Cat B affilié à la CNRACL

---

« Dans le cadre du protocole d'amélioration des parcours professionnels, de carrière et de rémunération des fonctionnaires (PPCR), vous bénéficiez d'une augmentation de ... points de votre traitement indiciaire sur le bulletin ci-joint avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

L'objectif est de transformer une partie des primes en points d'indice qui seront, eux, pris en compte pour votre future pension, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Pour ce faire, un abattement est mis en œuvre dans la limite d'un plafond annuel : il est matérialisé sur une ligne «transfert primes/points» intégrée sur votre bulletin après celles des primes.

**Le calcul et le montant de vos primes ne sont nullement impactés par ce dispositif.**

Pour pallier la hausse de cotisations retraite calculée sur votre traitement indiciaire, votre traitement est majoré de 6 points soit 27,78 € par mois pour un temps complet (si catégorie B) et l'abattement correspond au maximum à 5 points 23,17 € par mois pour un temps complet (si catégorie B) dans la limite des primes perçues (hors IHTS, astreinte, participation employeur prévoyance, déplacement...).

En sus d'une petite amélioration de la base pour la retraite, dans la quasi-totalité des situations, le net à payer sera plus favorable du fait de cette compensation. »

---

## C.S.G. / C.R.D.S. - REVENUS DE REMPLACEMENT AU 1ER JANVIER 2018

### Références

- Loi des finances 2018
- Articles 7 de la loi de finances n°2017-1837 du 30 décembre 2017 pour 2018 (J.O. du 18/12/2015)
- Lettres DSS du 5 et 16 juillet 2002
- Circulaire CNAV n°2016-56 du 30 novembre 2016

### A retenir

---

- Les revenus de remplacement (allocations chômage, pensions d'invalidité, indemnités journalières de la sécurité sociale) relèvent de dispositions et de taux spécifiques pour l'assujettissement à la C.S.G. et à la C.R.D.S.
- L'abattement forfaitaire pour frais professionnels sur les revenus d'activité et les allocations de chômage supportant la CSG et la CRDS est de 1,75%.
- Pas d'abattement pour les indemnités journalières et les pensions d'invalidité.
- Selon le montant net des revenus versés et la situation fiscale des intéressés (ées), une exonération totale ou partielle de C.S.G. / C.R.D.S. est prévue pour les allocations chômage et les pensions.
- A compter du 1er janvier 2018, la situation fiscale prise en compte s'appuie sur le revenu fiscal de référence de 2016.

NB : La hausse de la CSG au 1<sup>er</sup> janvier 2018 n'impacte pas les indemnités journalières et les allocations chômage (taux inchangé de la CSG déductible). Par contre les pensions d'invalidité sont concernées.

---

## Généralités

### C.S.G. : Assiette et taux à compter du 1er janvier 2018

Revenu de remplacement	C.S.G.			Total C.S.G.
	Assiette	C.S.G. déductible	C.S.G. non déductible	
<b>Allocation chômage</b>	98,25 % du revenu brut si le montant ne dépasse pas 158 928€ (100% au-delà)	3,80 %	2,40 %	6,20 %
<b>Indemnités journalières (maladie, maternité, accident du travail)</b>	100 % des IJSS brutes (pas d'exonération)	3,80 %	2,40 %	6,20 %
<b>Pensions invalidité</b>	<b>Totalité</b> sauf allocation tierce personne <i>Ou si avantage non contributif alloué sous condition de ressources</i>	5,90%  3,80% (1)	2,40 %  0% (1)	8,30 %  (1) Taux réduit selon le montant du revenu fiscal de référence de l'avant dernière année (année 2016 pour 2018) Exonération si revenu fiscal de référence inférieur au montant plancher (barème ci-dessous)

### C.R.D.S.

Le taux de la C.R.D.S. est inchangé : 0,5 % non déductible du revenu imposable.

### Assujettissement partiel ou exonération C.S.G. / C.R.D.S.

En 2018, si les bénéficiaires de ces pensions ou allocations ont un **revenu fiscal de référence de 2016 inférieur au montant plancher ou compris entre ce montant plancher et un montant plafond** (tableau ci-dessous), ils bénéficient d'une exonération totale ou partielle de C.S.G. / C.R.D.S.

Nombre de parts pour le calcul de l'impôt sur le revenu	Le Revenu fiscal de référence figurant sur l'avis d'imposition 2016 sur les revenus de 2016 pour allocations 2018 en métropole	
	Montant plancher	Montant plafond
1 part	11 018 €	14 404 €
1,25 part	12 489 €	16 327 €
1,5 part	13 960 €	18 250 €
1,75 part	15 431 €	20 173 €
2 parts	16 902 €	22 096 €
2,25 parts	18 373 €	24 019 €
2,5 parts	19 844 €	25 942 €
2,75 parts	21 315 €	27 865 €
3 parts	22 786 €	29 788 €
> 3 parts	22 786 € + 2 942 € par demi-part supplémentaire ou + 1 471 € par quart de part supplémentaire	29 788 € + 3 846 € par demi-part supplémentaire ou + 1 923 € par quart de part supplémentaire

Lettre ministérielle du 2 novembre 2015 : les enfants mineurs en garde alternée sont réputés à charge égale des parents et peuvent ouvrir droit, pour chacun, à ¼ de part.

Pensions d'invalidité : En sus, est prélevée une cotisation de 0,3% (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA)) si la pension excède le plafond ci-dessus.

### Exonération ou écrêtement de la CSG/CRDS

Le montant net des allocations chômage ne peut être inférieur au S.M.I.C. horaire brut au 01/01/2018. Le cas échéant, la C.S.G. et la C.R.D.S. sont écrêtées afin de garantir ce montant.

## Allocations chômage

### Cotisations

- CSG (déductible) 3.8% sur 98,25%
- CSG (non déductible) 2,4% sur 98,25%
- CRDS 0,5% sur 98,25%

L'ARE est exonérée de CSG si son montant brut journalier est inférieur à 49€ (valeur SMIC) au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

### Exonérations

- A compter du 1er janvier 2017, la C.S.G. et la C.R.D.S. ne sont pas dues si le montant de l'allocation brute journalière est inférieur ou égal à **49€** ( $9,88 \text{ €} \times 35/7 = 49,40\text{€}$  arrondi à 49€).
- La C.S.G. et la C.R.D.S. ne peuvent avoir pour effet de réduire le montant net des allocations en deçà de ce montant brut. Elles seront écrêtées à concurrence de celui-ci.
- Situation de l'allocataire au regard de l'impôt sur le revenu (revenu fiscal de référence)

Suivant sa situation, **3 cas** pourront se présenter :

- allocataire dont le revenu fiscal de référence (figurant sur l'avis d'imposition de 2017) est supérieur au montant plafond\* : assujetti à la C.S.G. aux taux de 6,2 % et à la C.R.D.S. à 0,5 %.
- allocataire dont le revenu fiscal de référence se situe entre le montant plancher et le montant plafond\* : assujetti à la C.S.G. au taux réduit de 3,8 % et à la C.R.D.S. à 0,5 %
- allocataire dont le revenu fiscal de référence est inférieur au montant plancher\* : non assujetti à C.S.G. et C.R.D.S.

\* se référer au tableau ci-dessus. Le revenu fiscal de référence à prendre en compte est celui figurant sur l'avis d'imposition reçu en 2017.

### Articulations entre les précomptes

Selon les lettres de la Sécurité Sociale de juillet 2002, les prélèvements sont dorénavant opérés dans l'ordre suivant :

- C.S.G. 2,4 % puis C.S.G. 3,80 % (sur 98,25%),
- C.R.D.S. (sur 98,25%),
- Le cas échéant, retraite complémentaire\* (elle est prélevée dans la limite de l'A.R.E. minimale, même si elle porte l'allocation nette au-dessous du S.M.I.C.).

\* Si la dernière activité relève du secteur privé.

### Exemples

- **agent dont le revenu de référence est supérieur au montant plafond : taux applicables 6,20 % et 0,5 % sur 98.25 %**

personne percevant des allocations chômage de (52€ par jour, mois de 30 jours) .....	1 560,00 €	
		-
prélèvement de la CSG 1 560 € X 98,25% X 2,40 % .....	36,78 €	
revenu après CSG 2,40 % .....	1 523,22 €	
		-
prélèvement de la CSG 1 560 € X 98,25% X 3,80 % .....	58,24 €	
revenu net après cotisations .....	1 464,98 €	
- écrêtement C.S.G à 3,80 %. jusqu'au S.M.I.C. brut (1 498,50 €)		+
<b>remboursement d'une partie de la CSG déductible (3,8%) .....</b>	<b>33,52 €</b>	
net .....	1 498,50 €	

#### Pas de prélèvement C.R.D .S.

- **agent dont le revenu de référence est compris entre le montant plancher et le montant plafond :**

personne percevant des allocations chômage de .....	1 600,00 €	
		-
prélèvement de la cotisation CSG 1 600 € X 98,25% X 3,80 % .....	59,74 €	
revenu après CSG .....	1 540,26 €	
		-
prélèvement de la CRDS 1 600 € X 98,25% X 0,5 % .....	7,86 €	
revenu net après cotisations (> SMIC) .....	1 532,40 €	

- **agent dont le revenu de référence est inférieur au montant plancher et le montant plafond : exonéré de CSG et CRDS**

revenu net .....	1 450,00 €
revenu net après cotisations (> SMIC).....	1 450,00 €

## INDEMNITES DE FONCTION DES ELUS LOCAUX

### Références

- Loi n°92-108 modifiée du 3 février 1992 relative aux conditions d'exercice des mandats locaux
- Loi n°2015-366 du 31 mars 2015 visant à faciliter l'exercice, par les élus locaux, de leur mandat
- Loi n°2015-292 du 16 mars 2015 relative à l'amélioration de la commune nouvelle
- Loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République
- Loi n°2016-341 du 23 mars 2016 visant à permettre l'application aux élus locaux des dispositions relatives au droit individuel à la formation et relative aux conditions d'exercice des mandats des membres des syndicats de communes et des syndicats mixtes
- Décret n°2000-168 du 29 février 2000 relatif aux indemnités de fonction des présidents et vice-présidents des établissements publics de coopération intercommunale
- Décret n°2015-297 du 16 mars 2015 relatif à la majoration des indemnités de fonction des élus municipaux au titre des communes anciennement chefs-lieux de canton et au titre des communes sièges des bureaux centralisateurs de canton
- Articles L2123-20 à L2123-24 du Code Général des Collectivités Territoriales (indemnités de fonction de maire, adjoint au maire, conseillers municipaux)
- Circulaire ministérielle du 15 mars 2017
- Statut de l'élu local de l'Association des Maires de France – version mise à jour en janvier 2018
- Fiche DGFiP du 28 novembre 2017 relative aux modalités d'imposition des élus locaux au 1<sup>er</sup> janvier 2017

### A retenir

- 
- Recouvrement de la cotisation DIF Elus par l'Agence de Services et paiement
  - Suppression de la retenue à la source dérogatoire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017
  - Depuis 2016 est instituée une cotisation obligatoire annuelle d'1% visant à financer le Droit Individuel à la Formation (DIF) des élus locaux.
  - L'article 5 de la loi n°2016-1500 du 8 novembre 2016 permet au maire, dans toutes les communes sans condition de seuil, de percevoir de plein droit l'intégralité de l'indemnité de fonction prévue, ou demander à ne pas bénéficier du montant maximum. Dans ce cas, une délibération est nécessaire pour acter la volonté du maire de percevoir une indemnité à un taux inférieur.
  - Dans le cadre d'une commune nouvelle, le maire délégué et les adjoints au maire délégués peuvent prétendre à des indemnités de fonction selon la strate démographique de la commune déléguée. L'indemnité de maire délégué ou d'adjoint au maire délégué ne peut être cumulée avec celle d'adjoint au maire de la commune nouvelle.
-

- 
- Depuis le 25 mars 2016, les présidents et vice-présidents de tous les syndicats intercommunaux et de tous les syndicats mixtes ouverts « restreints » peuvent percevoir leurs indemnités de fonction comme auparavant, avec effet rétroactif pour ceux qui en étaient effectivement privés depuis le 9 août 2015.
- 

## Introduction

Bien que les fonctions électives soient gratuites (articles L2123-17 et L5212-7 du CGCT), le statut de l'élu prévoit le versement d'indemnités de fonctions aux titulaires de certains mandats. Ces indemnités visent à « compenser les frais que les élus engagent au service de leurs concitoyens ».

Une circulaire du 15 avril 1992 indique que l'indemnité de fonction « *ne présente le caractère ni d'un salaire, ni d'un traitement, ni d'une rémunération quelconque* ».

En l'état actuel de la réglementation, l'indemnité de fonction est compatible avec le versement d'allocations chômage.

## Les indemnités (dispositions communes)

### Principe général

Les indemnités de fonction des élus sont fixées par le CGCT et calculées sur la base des éléments suivants :

- 
- **l'indice brut terminal de la fonction publique soit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 : IB 1022 - IM 826.**
- 

- la strate démographique dans laquelle s'inscrit la commune \*
- le statut juridique de la collectivité (commune, EPCI, etc.).

C'est l'assemblée délibérante qui détermine les indemnités applicables dans la limite du montant maximal. On détermine une enveloppe globale calculée sur l'indemnité maximale pouvant être versée au maire et aux adjoints.

\*La loi n°2009-526 du 12 mai 2009 précise que, la population à prendre en compte est la population «totale», telle qu'elle résulte du **dernier recensement avant le dernier renouvellement intégral du conseil municipal (soit le 1<sup>er</sup> janvier 2014 dans la plupart des cas pour les communes)**.

▶ *Art.R.2151-4 du CGCT*

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 le montant maximal des indemnités de fonction a évolué.

Trois hypothèses peuvent alors se présenter :

- Pour les délibérations indemnitaires qui faisait référence à « l'indice brut terminal de la fonction publique » sans autre précision, l'augmentation du montant des indemnités de fonction se fait automatiquement et ne nécessite pas une nouvelle délibération,
- Pour les délibérations indemnitaires qui faisait référence à l'indice brut 1015, une nouvelle délibération est nécessaire et il convient de viser « l'indice brut terminal de la fonction publique » sans autre précision, ainsi il n'y aura pas de nouvelle délibération à prendre en 2019,
- Pour les délibérations indemnitaires mentionnant des montants en euro
- s, une nouvelle délibération est nécessaire pour tenir compte de ces actualisations. Il est recommandé de viser « l'indice brut terminal de la fonction publique » pour éviter d'avoir à délibérer à nouveau en 2018.

## Les indemnités des maires et adjoints

### Indemnités de fonction du maire

La loi n°2016-1500 du 8 novembre 2016 a supprimé la différence faite entre les maires de communes de moins de 1 000 habitants et ceux des communes de plus de 1 000 habitants .

Avant la publication de cette loi, dans les communes de moins de 1 000 habitants, le taux de l'indemnité de fonction ne pouvait être inférieur au taux maximal. Dorénavant une délibération du conseil municipal peut venir marquer la volonté du maire de percevoir un montant inférieur à celui prévu par la loi. En absence de délibération, c'est ce taux maximal qu'il convient d'appliquer.

Ces nouvelles mesures s'appliquent dans le respect de l'enveloppe globale indemnitaire.

### Indemnités de fonction des adjoints au maire

L'octroi de l'indemnité à un adjoint est possible dès lors que le maire lui a donné une délégation par arrêté. Cette indemnité peut dépasser le maximum prévu par la CGCT, à condition que le montant total des indemnités maximales susceptibles d'être allouées au maire et aux adjoints (« enveloppe globale ») ne soit pas dépassé, et que l'indemnité versée à un adjoint n'excède pas l'indemnité maximale susceptible d'être allouée au maire.

### Indemnités de fonction des conseillers municipaux

Les conseillers municipaux des communes de moins de 100 000 habitants peuvent prétendre à des indemnités de fonction, dans le respect de l'enveloppe constituée par les indemnités maximales susceptibles d'être allouées au maire et aux adjoints. C'est le conseil municipal qui délibère sur la répartition des indemnités, au regard de cette « enveloppe ». Certains conseillers municipaux « délégués » peuvent percevoir des indemnités, mais toujours dans la limite de l'enveloppe globale.

Pour les communes de 100 000 habitants et plus, le versement aux conseillers n'est pas subordonné au respect de l'enveloppe maximale prévue pour le maire et les adjoints.

### Majorations d'indemnités de fonction

Des majorations d'indemnités de fonction peuvent être votées dans certaines communes par l'assemblée délibérante :

- Dans les communes chefs-lieux de département, d'arrondissement et, depuis fin mars 2015 les communes sièges des bureaux centralisateurs de canton respectivement à 25 %, à 20 % et 15 %,
- Dans les communes sinistrées ( à un pourcentage égal au pourcentage d'immeubles sinistrés de la commune),
- Dans les communes classées stations de tourisme, la majoration peut s'élever au maximum à 50 % (pour les communes dont la population totale est inférieure à 5 000 habitants), et à 25 % (pour celles dont la population est supérieure à 5 000 habitants).
- Dans les communes dont la population, depuis le dernier recensement, a augmenté à la suite de la mise en route de travaux publics d'intérêt national, la majoration peut s'élever au maximum à 50 %,

- Dans les communes qui, au cours de l'un au moins des trois exercices précédents, ont été attributaires de la dotation de la solidarité urbaine et de cohésion sociale prévue aux articles L2334-15 du CGCT, les indemnités de fonction peuvent être votées dans les limites correspondant à l'échelon immédiatement supérieur à celui de la population des communes visé dans le tableau de répartition des indemnités de l'article L2123-23 du CGCT. La majoration est appliquée sur l'indemnité versée à l'élu et non sur le maximum autorisé.

Les élus municipaux concernés sont dans les communes de moins de 100 000 habitants les maires et les adjoints au maire et dans les communes de plus de 100 000 habitants aux maires, adjoints au maire et conseillers municipaux.

---

Toutes ces majorations ne peuvent être attribuées aux conseillers municipaux des communes de moins de 100 000 habitants.

---

### **Indemnités de fonctions des présidents et vice-présidents d'EPCI**

L'octroi d'indemnités de fonction aux présidents et vice-présidents d'EPCI nécessite un exercice effectif des mandats. Il est donc entendu que les vice-présidents détiennent une délégation du président.

#### **Exemple**

Hypothèse d'une commune de 3 200 habitants, siège des bureaux centralisateurs de canton, classée station de tourisme – 6 droit à adjoints depuis le 1<sup>er</sup> février 2017

Pour le maire :

- Indemnité brute : 43 % de l'IB 1022 – IM 826 soit 1 664,38 € depuis le 1<sup>er</sup> février 2017
- Majoration « siège des bureaux centralisateurs de canton » : 1 664,38 x 15 % soit 249,66 € depuis le 1<sup>er</sup> février 2017
- Majoration « station classée de tourisme » : 1 664,38 x 50 % soit 832,19 € depuis le 1<sup>er</sup> février 2017

Indemnité totale maximale : 2 746,23 € depuis le 1<sup>er</sup> février 2017

Pour un adjoint au maire ayant reçu délégation :

- Indemnité brute : 16,5 % du l'IB 1022 – IM 826 soit 638,66 € depuis le 1<sup>er</sup> février 2017
- Majoration « siège des bureaux centralisateurs de canton » : 638,66 x 15 % soit 95,80 € depuis le 1<sup>er</sup> février 2017
- Majoration « station classée de tourisme » : 638,66 x 50 % soit 319,33 € depuis le 1<sup>er</sup> février 2017

Indemnité totale maximale: 1 055,79 € depuis le 1<sup>er</sup> février 2017

*Attention : les majorations de fonctions sont calculées sur l'indemnité versée et non sur l'enveloppe globale.*

## Indemnités de fonctions dans les communautés de communes

Les conseillers communautaires des communautés de communes de moins de 100 000 habitants peuvent prétendre, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, au versement d'une indemnité qui sera au plus égale à 6 % de l'indice brut terminal de la fonction publique soit l'IB 102 depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Cette indemnité devra être versée dans le respect de l'enveloppe indemnitaire globale (président et vice-présidents).

Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016, les conseillers communautaires des communautés de communes, même titulaires d'une délégation de fonction ne pouvaient percevoir une indemnité de fonctions. Seuls le président et les vice-présidents ayant délégation de l'exécutif pouvaient être indemnisés.

Cette disposition n'existait que pour les communautés d'agglomération.

## Le cumul d'indemnités de fonction

Le cumul des indemnités perçues par les élus locaux pour l'exercice d'autres mandats électoraux (ou qui siègent à ce titre au conseil d'administration d'un établissement public local, du CNFPT, au conseil d'administration ou de surveillance d'une société d'économie mixte locale ou qui président une telle société) est plafonné à 1 fois ½ le montant de l'indemnité parlementaire, déduction faite des cotisations sociales obligatoires.

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2017, ce plafond est fixé à 8 371,59 €. Il se calcule en déduisant les cotisations « salariales » du montant brut des indemnités. Ainsi, les indemnités de fonction dépassant ce plafond font l'objet d'un écrêtement.

Cette part écrêtée est, depuis mars 2014, reversée au budget de la personne publique au sein de laquelle l'élu exerce le plus récemment un mandat ou une fonction.

Auparavant, l'élu concerné choisissait l'indemnité qu'il souhaitait écrêter et la valeur correspondante permettait de revaloriser les indemnités des autres élus de cette structure (augmentation de l'enveloppe).

## Cotisations

L'indemnité de fonction n'a pas le caractère d'un salaire ni d'un traitement. Elle est toutefois soumise à CSG/CRDS et Ircantec.

Depuis janvier 2013, si le cumul de l'ensemble des indemnités perçu par l'élu est supérieur à la moitié du plafond de la sécurité sociale (soit 1 656 €/mois en moyenne en 2018), il est assujéti au régime général et l'indemnité est alors également soumise aux cotisations URSSAF de droit commun.

### Cotisation DIF

Depuis 2016, chaque collectivité ou EPCI à fiscalité propre doit précompter une **cotisation d'1% sur la base du montant brut annuel des indemnités de fonctions** (y compris sur les majorations) perçus par leurs élus.

Cette cotisation, visant à financer le DIF, est versée au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle elle est due.

Chaque collectivité concernée devra également transmettre à la Caisse des dépôts et consignations « un état retraçant l'assiette ainsi que le montant de la cotisation à la charge des élus ».

Mandats non assujéttis à cette cotisation : syndicats, CNFPT, SDIS, CDG.

En contrepartie de cette disposition, chaque élu, même si celui-ci ne perçoit pas d'indemnités de fonction pas bénéficie d'un « compteur » d'heures de formation, alimenté de 20 heures par année complète de mandat sur toute la durée de celui-ci. Le but est de permettre aux élus de suivre des formations en lien avec leurs fonctions électives ou des formations facilitant leur réinsertion professionnelle après leur mandat.

Les cotisations sont versées au fonds spécialement créé pour le financement du DIF, la CDC en assurant la gestion administrative, technique et financière. Par ailleurs, elle instruit les demandes de formation présentées par les élus. Le bilan de la gestion du fonds fait l'objet d'une information annuelle du Comité des finances locales.

Chaque année, entre le 1<sup>er</sup> et le 30 octobre, la CDC transmet aux collectivités et établissements des élus contributeurs un appel à cotisation au fonds de financement du DIF. Ce document détaille, entre autres, les références du compte bancaire destinataire des sommes précomptées depuis le mois de janvier de l'année N. Ce versement, par les collectivités concernées, doit intervenir avant le 31 décembre de l'année N. Les collectivités devront par ailleurs fournir une déclaration comprenant le nombre d'élus cotisants ainsi que le montant total des cotisations dues.

- 
- Rappel : La cotisation DIF des élus n'est pas déductible de leur revenu imposable.
- 

## Fiscalisation des indemnités

### Les indemnités versées en 2017

Depuis le 1er janvier 2017, la retenue à la source spécifique n'est plus prélevée et les indemnités de fonction perçues en 2017, qui seront déclarées en 2018, sont imposables, avec l'ensemble des revenus du foyer, au barème progressif de l'impôt sur le revenu.

Pour la déclaration en 2018 à la DGFIP des sommes versées à leurs élus en 2017, les collectivités doivent déclarer le montant imposable des indemnités sans déduire l'allocation pour frais d'emploi affranchie de l'impôt en application du 1<sup>o</sup> de l'article 81 du CGI. Elles doivent informer les élus concernés que la fraction représentative des frais d'emploi n'a pas été déduite et qu'il leur appartiendra de corriger directement le montant prérempli en cases 1AP et suivantes de leur déclaration de revenus.

En revanche, les élus ne devront pas servir la case « abattement spécifique » qui est réservée aux journalistes et aux assistants maternels.

Ainsi, les élus locaux titulaires en 2017 d'un seul mandat donnant lieu à indemnité pourront déduire de leur revenu imposable un montant pouvant aller jusqu'au montant de l'indemnité versée aux maires des communes de moins de 500 habitants, soit depuis le 1er février 2017, 17 % de l'indice brut 1022, c'est à dire 7 896,14 €/an.

En cas de cumul de mandats donnant lieu à indemnités, l'élu pourra déduire une somme pouvant aller jusqu'à une fois et demie ce même montant (11 844,21 €/an).

En cas de début ou de fin de mandat en 2017, le montant déductible doit être ajusté en conséquence selon les règles précisées par le BOFIP ([BOI RSA CHAMP 20-10-20 § 250](#)).

La déduction s'applique sur le montant des indemnités nettes des cotisations sociales et de la part déductible de la contribution sociale généralisée (CSG), avant application de la déduction pour frais

professionnels (déduction forfaitaire ou frais réels), et dans la limite de ce montant.

Il est précisé que ces modalités déclaratives concernent également les collectivités qui auraient déduit, par erreur, sur les bulletins de paie (ou tout document en tenant lieu) établis depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le cas échéant, du montant net imposable mensuel des indemnités versées, le montant de la fraction représentative de frais de mandat.

### **Les indemnités versées en 2018**

Les indemnités versées en 2018, déclarées en 2019 par les collectivités et les élus, obéiront aux mêmes modalités déclaratives.

Toutefois, les indemnités pourront ouvrir droit au bénéfice du crédit d'impôt modernisation du recouvrement, évitant ainsi le versement d'une double contribution aux charges publiques au titre de l'année du passage au prélèvement à la source (2019). Les élus, à l'instar de l'ensemble des contribuables, bénéficieront ainsi de l'annulation d'une année d'imposition sur leurs indemnités tout en bénéficiant du maintien des réductions et crédits d'impôts acquis au titre de 2018.

### **Les indemnités versées en 2019**

Les indemnités de fonction versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 feront l'objet d'un prélèvement à la source opéré par les collectivités dans les conditions de droit commun.

Les obligations déclaratives et les modalités de gestion de la fraction représentative de frais d'emploi, lorsque le prélèvement à la source sera effectif, seront précisées par le BOFiP portant application du prélèvement à la source.

## Indemnités de fonction depuis le 1er février 2017

### Indemnités de fonction maximales dans les communes

► Art.L.21-23-23 et L.2123-24 du CGCT

POPULATION TOTALE (tranches démographiques)	INDEMNITES MAXIMALES au 1 <sup>er</sup> FEVRIER 2017					
	Maires			Adjoints		
	Taux maximum (en %)	Montant des indemnités		Taux maximum (en %)	Montant des indemnités	
		Annuel	Mensuel		Annuel	Mensuel
< 500	17	7 896.14	658.01	6.60	3 065.56	255.46
500 à 999	31	14 398.84	1 199.90	8.25	3 831.95	319.33
1 000 à 3 499	43	19 972.59	1 664.38	16.50	7 663.90	638.66
3 500 à 9 999	55	25 546.33	2 128.86	22.00	10 218.53	851.55
10 000 à 19 999	65	30 191.12	2 515.93	27.50	12 773.17	1 064.43
20 000 à 49 999	90	41 803.09	3 483.59	33.00	15 327.80	1 277.32
50 000 à 99 999	110	51 092.67	4 257.73	44.00	20 437.07	1 703.09
100 000 à 200 000	145	67 349.43	5 612.46	66.00	30 655.60	2 554.64
> 200 000	145	67 349.43	5 612.46	72.50	33 674.71	2 806.23
Paris, Marseille, Lyon	145	67 349.43	5 612.46	72.50	33 674.71	2 806.23

### Indemnités de fonction maximales dans les EPCI

#### Communauté de communes

► Art.R.5214-1 du CGCT

POPULATION TOTALE (tranches démographiques)	INDEMNITES MAXIMALES au 1 <sup>er</sup> FEVRIER 2017					
	Présidents			Vice-présidents		
	Taux maximum (en %)	Montant des indemnités		Taux maximum (en %)	Montant des indemnités	
		Annuel	Mensuel		Annuel	Mensuel
< 500	12.75	5 922.10	493.51	4.95	2 299.17	191.60
500 à 999	23.25	10 799.13	899.93	6.19	2 875.12	239.59
1 000 à 3 499	32.25	14 979.44	1 248.29	12.37	5 745.60	478.80
3 500 à 9 999	41.25	19 159.75	1 596.65	16.50	7 663.90	638.66
10 000 à 19 999	48.75	22 643.34	1 886.95	20.63	9 582.20	798.52
20 000 à 49 999	67.50	31 352.32	2 612.70	24.73	11 486.56	957.21
50 000 à 99 999	82.49	38 314.86	3 192.91	33.00	15 327.80	1 277.32
100 000 à 199 999	108.75	50 512.07	4 209.34	49.50	22 991.70	1 915.98
> 200 000	108.75	50 512.07	4 209.34	54.37	25 253.71	2 104.48

## Syndicat de communes et syndicat mixte fermé (composés uniquement de communes et d'EPCI)

▶ Art.R.5211-12 du CGCT

POPULATION TOTALE (tranches démographiques)	INDEMNITES MAXIMALES au 1 <sup>er</sup> FEVRIER 2017					
	Présidents			Vice-présidents		
	Taux maximum (en %)	Montant des indemnités		Taux maximum (en %)	Montant des indemnités	
Annuel		Mensuel	Annuel		Mensuel	
< 500	4.73	2 196.98	183.08	1.89	877.86	73.16
500 à 999	6.69	3 107.36	258.95	2.68	1 244.80	103.73
1 000 à 3 499	12.20	5 666.64	472.22	4.65	2 159.83	179.99
3 500 à 9 999	16.93	7 863.63	655.30	6.77	3 144.52	262.04
10 000 à 19 999	21.66	10 060.61	838.38	8.66	4 022.39	335.20
20 000 à 49 999	25.59	11 886.01	990.50	10.24	4 756.26	396.36
50 000 à 99 999	29.53	13 716.06	1 143.01	11.81	5 485.49	457.12
100 000 à 199 999	35.44	16 461.13	1 371.76	17.72	8 230.56	685.88
> 200 000	37.41	17 376.15	1 448.01	18.70	8 685.75	723.81

## Syndicat mixte ouvert (composé de communes, EPCI, départements, régions et autres établissements publics)

▶ Art.R.5723-1 du CGCT

POPULATION TOTALE (tranches démographiques)	INDEMNITES MAXIMALES au 1 <sup>er</sup> FEVRIER 2017					
	Présidents			Vice-présidents		
	Taux maximum (en %)	Montant des indemnités		Taux maximum (en %)	Montant des indemnités	
Annuel		Mensuel	Annuel		Mensuel	
< 500	2,37	1 100,81	91,73	0,95	441,25	36,77
500 à 999	3,35	1 556,00	129,67	1,34	622,40	51,87
1 000 à 3 499	6,10	2 833,32	236,11	2,33	1 082,24	90,19
3 500 à 9 999	8,47	3 934,14	327,84	3,39	1 574,58	131,22
10 000 à 19 999	10,83	5 030,31	419,19	4,33	2 011,19	167,60
20 000 à 49 999	12,80	5 945,33	495,44	5,12	2 378,13	198,18
50 000 à 99 999	14,77	6 860,35	571,70	5,91	2 745,07	228,76
100 000 à 199 999	17,72	8 230,56	685,88	8,86	4 115,28	342,94
> 200 000	18,71	8 690,40	724,20	9,35	4 342,88	361,91

## Communauté d'agglomération et Métropole

▶ Art.R.5216-1 du CGCT

POPULATION TOTALE (tranches démographiques)	INDEMNITES MAXIMALES au 1 <sup>er</sup> FEVRIER 2017					
	Présidents			Vice-présidents		
	Taux maximum (en %)	Montant des indemnités		Taux maximum (en %)	Montant des indemnités	
Annuel		Mensuel	Annuel		Mensuel	
20 000 à 49 999	90	41 803.09	3 483.59	33	15 327.80	1 277.32
50 000 à 99 999	110	51 092.67	4 257.73	44	20 437.07	1 703.09
100 000 à 199 999	145	67 349.43	5 612.46	66	30 655.60	2 554.64
> 200 000	145	67 349.43	5 612.46	72.5	33 674.71	2 806.23

## Conseil départemental

- L'indemnité de fonction du **Président** est égale au maximum à 5 612,46 €.
- L'indemnité de fonction d'un **vice-président** titulaire d'une délégation est au maximum égale à l'indemnité maximale d'un conseiller majorée de 40%.
- L'indemnité de fonction d'un **membre de la commission permanente** est au maximum égale à l'indemnité maximale d'un conseiller majorée de 10%.

▶ *Art.L.3123-16 du CGCT*

POPULATION TOTALE (tranches démographiques)	Conseillers départementaux		
	INDEMNITES MAXIMALES au 1 <sup>er</sup> FEVRIER 2017		
	Taux maximum (en %)	Montant des indemnités	
Annuel		Mensuel	
< 250 000	40.00	18 579.15	1 548.26
250 000 à 500 000	50.00	23 223.94	1 935.33
500 000 à 1 000 000	60.00	27 868.73	2 322.40
>1 million et <1,25 million	65.00	30 191.12	2 515.93
>1,25 million et plus	70.00	32 513.52	2 709.46

## Conseil régional

- L'indemnité de fonction du **Président** est égale au maximum à 5 612,46 €.
- L'indemnité de fonction d'un **vice-président** titulaire d'une délégation est au maximum égale à l'indemnité maximale d'un conseiller majorée de 40%.
- L'indemnité de fonction d'un **membre de la commission permanente** est au maximum égale à l'indemnité maximale d'un conseiller majorée de 10%.

▶ *Art.L.4135-16 et L.4135-17 du CGCT*

POPULATION TOTALE (tranches démographiques)	Conseillers régionaux		
	INDEMNITES MAXIMALES au 1 <sup>er</sup> FEVRIER 2017		
	Taux maximum (en %)	Montant des indemnités	
Annuel		Mensuel	
< 1 million	40.00	18 579.15	1 548.26
1 million à 2 millions	50.00	23 223.94	1 935.33
2 millions à 3 millions	60.00	27 868.73	2 322.40
> 3 millions	70.00	32 513.52	2 709.46