

1. NOS NOUVEAUTES :

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

Depuis plusieurs mois, le CDG41 prépare les élections professionnelles 2026.

Chaque collectivité et établissement public doit **déclarer ses effectifs au 1er janvier 2026, transmission à effectuer au plus tard le 15 janvier 2026** : cette déclaration est essentielle pour l'organisation des scrutins à venir.

Pour accompagner les collectivités, [une page dédiée aux élections professionnelles](#) a été mise en ligne sur notre site. Vous y trouverez tous les outils utiles : calendrier, ouvrages de l'ANCDG, modèles de documents, fiches pratiques pour déterminer la qualité d'électeur sur chaque instance, tableaux des compétences des instances et autres ressources pour faciliter vos démarches.



Les collectivités de plus de 50 agents (CST propre) et celles souhaitant un CST commun doivent engager dès maintenant les démarches obligatoires, en tenant compte du calendrier des élections locales.

Une déclaration d'intention est également à adresser au CDG41 pour le 15 janvier 2026, et de surcroît, des délibérations concordantes doivent être prises au plus tard le 30 mars 2026, pour les CST communs.

Consultez régulièrement la page dédiée afin de rester informés et de préparer sereinement les élections professionnelles.




Virginie EVE-CROUZET

Directrice de Pôle
Conseil et Accompagnement Statutaire
Conseil en organisation / Coaching

 v.eve-crouzet@cdg41.org

 02 54 56 68 54

 3, rue Franciade
41260, La Chaussée Saint Victor

MISE A JOUR DES ACTES (ARRETES ET CONTRATS) DISPONIBLES SUR NOTRE SITE INTERNET

À la suite de la parution de la partie réglementaire du CGFP, nos modèles de contrats ont été actualisés afin de garantir leur conformité aux nouvelles dispositions.

Ces modèles révisés sont désormais [disponibles sur notre site](#), à disposition des collectivités et établissements pour vous faciliter la rédaction et la gestion de vos contrats.



Utilisez, à chaque rédaction d'un nouvel acte, les versions à jour.

2. FIN DE L'OBLIGATION DE 18 MOIS DE RÉINTÉGRATION POUR RENOUVELLEMENT DE DISPONIBILITÉ EN FPT

Référence : [Décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique](#)

Jusqu'à récemment, les fonctionnaires territoriaux placés en disponibilité pour convenances personnelles devaient, pour pouvoir obtenir un renouvellement de leur disponibilité après une première période maximale de 5 ans, justifier d'une période de réintégration de 18 mois de services effectifs continus dans la fonction publique.

En pratique, cela signifiait que l'agent ne pouvait solliciter une nouvelle période de disponibilité pour convenances personnelles de 5 ans qu'après avoir exercé **au moins 18 mois dans son emploi d'origine ou dans un autre emploi public**.

Une réforme importante est intervenue avec la publication du **décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025**, paru au **Journal officiel du 6 décembre 2025** :

- **la suppression de l'obligation de réintégration de 18 mois** pour solliciter le renouvellement d'une disponibilité pour convenances personnelles **au-delà d'une première période de 5 ans**.

Les nouvelles dispositions s'appliquent aux **placements en disponibilité pour convenances personnelles** et aux **renouvellements de telles disponibilités prenant effet à compter du 7 décembre 2025**. La prolongation de la disponibilité reste toutefois subordonnée à l'accord de l'autorité territoriale et aux nécessités de service.

- **La simplification des modalités de gestion du droit à la conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire**, placé en disponibilité et qui exerce, durant cette période, une activité professionnelle par le remplacement de l'obligation annuelle de transmission des documents justifiant de sa situation par une **obligation unique à son retour de disponibilité**. L'étude des droits à avancement de l'agent se fera lors de sa réintégration.

Les périodes des disponibilités en cours au 7 décembre 2025 qui ont déjà bénéficié aux intéressés en matière de droits à l'avancement ne peuvent être prises en compte.

3. AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE (ASA)

Référence : [article L. 622-1 du Code général de la fonction publique](#)

Les autorisations spéciales d'absence (ASA) sont des absences accordées à un agent public, avec maintien de la rémunération, à l'occasion de certains événements ou situations particulières (événements familiaux, parentalité, engagement citoyen, etc.).

Contrairement aux congés statutaires classiques (congé annuel, congé maladie...), les ASA :

- **ne sont pas des congés,**
- n'ouvrent pas un droit automatique dans tous les cas,
- doivent reposer sur un **fondement juridique précis.**

Depuis la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, le principe des ASA est désormais inscrit dans le **Code général de la fonction publique** en son **article L. 622-1**: Il prévoit que des autorisations spéciales d'absence peuvent être accordées aux agents publics, notamment à l'occasion :

- d'événements familiaux,
- de situations liées à la parentalité,
- ou d'autres circonstances prévues par les textes.

Mais cet article renvoie expressément à un **décret d'application**, chargé de préciser la liste des ASA, leurs conditions d'octroi, celles accordées de droit et celles soumises à l'appréciation de l'employeur.

À ce jour, **le décret d'application de l'article L. 622-1 du CGFP n'a pas été publié.**

Conséquence directe : le régime des ASA en FPT reste **fragmenté**, fondé sur une juxtaposition de textes anciens (décrets, circulaires), et sur la jurisprudence administrative.

Saisi par des organisations syndicales, le Conseil d'État a jugé que l'absence de décret d'application de l'article L. 622-1 constituait une carence fautive de l'État. Il a enjoint au Gouvernement de prendre ce décret dans un délai de six mois.

En résumé:

- cette décision n'a pas créé de nouveaux droits immédiatement applicables
- elle oblige uniquement l'État à publier un texte réglementaire à venir
- tant que le décret n'est pas publié, les règles applicables restent celles existantes (et notamment fixées par voie de délibération après passage en CST pour les ASA discrétionnaires.... Jusqu'à la parution du texte).

4. LE PLAFONNEMENT DU NOMBRE DE JOURS INDEMNISÉS AU TITRE D'UN CET

Références : [Décret n° 2025-1135 du 26 novembre 2025](#)
[Art. 10 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004](#)

Suite à la modification du décret n°2004-878 du 26 août 2004, une délibération peut prévoir l'indemnisation des congés épargnés au-delà de 15 jours, selon, le cas échéant, un plafond qu'elle a elle-même déterminé, dans la limite des 60 jours (70 ou 80 jours dérogatoires) autorisés pour chaque CET.

🔗 **Principe** : Sans délibération, les jours épargnés sur le CET ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.

🔗 **Exception** : La possibilité d'indemniser les jours épargnés sur le CET doit être autorisée par une délibération.

Dans ce cas, les 15 premiers jours sont utilisables sous forme de congés exclusivement.

Au-delà, l'agent a un droit d'option qu'il exerce au plus tard le 31 janvier de l'année suivante (en fonction des possibilités ouvertes par la délibération):

- Maintien sur le CET
- Indemnisés
- Convertis en points RAFP (pour les fonctionnaires)

Désormais, l'autorité territoriale peut décider par exemple, d'une indemnisation possible dans la limite de 10 jours.

Dans ce cas :

- L'agent conserverait les 15 premiers jours acquis sur le CET, utilisables sous forme de congés
- Les jours 16 à 25 pourraient être soit maintenus sur le CET (droit d'option), utilisés, convertis en points (si ouvert par la délibération et exclusivement pour le fonctionnaire) **soit indemnisés**
- Au-delà du 25^{ème} jour : les jours pourront être maintenus (droit d'option), utilisés ou convertis en points RAFP (si ouvert par la délibération et exclusivement pour le fonctionnaire)



- Le plafond doit être déterminé par délibération et après consultation du CST
- Le plafonnement doit s'appliquer à l'ensemble des agents bénéficiant d'un CET
- Il n'est pas possible de moduler le montant de l'indemnisation
- Le plafonnement n'est pas obligatoire

Aucune modification de la délibération n'est à prévoir si l'autorité territoriale n'envisage pas le plafonnement.

5. LE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE DE NAISSANCE

Le congé supplémentaire de naissance est un congé distinct du congé de naissance (3 jours) et du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Un **nouveau congé de naissance**, distinct des congés existants (maternité, paternité et adoption), a été adopté dans le cadre du **projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS) pour 2026**.

Ce congé vise à permettre à chacun des parents de bénéficier :

- d'un **congé d'une durée d'1 mois ou 2 mois**, au choix,
- pouvant être **pris en une seule fois ou en deux périodes d'un mois**,
- **en plus** des congés existants liés à la naissance ou à l'accueil d'un enfant.

La date d'entrée en vigueur a été l'objet de débats :

- Initialement envisagée au 1^{er} janvier 2026, la mise en place a été reportée au 1^{er} juillet 2026 pour raisons techniques (adaptation des systèmes et des employeurs).
- Toutefois, les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 1^{er} janvier et le 31 mai 2026 pourront encore bénéficier de ce congé dans un délai exceptionnel étendu jusqu'à la fin de l'année 2026.

Le texte adopté indique que :

- l'indemnisation sera versée par la Sécurité sociale,
- les premiers arbitrages évoquent une indemnisation d'environ 70 % du salaire net pour le premier mois, puis environ 60 % pour le second mois.

Ces taux ont été évoqués lors des débats parlementaires, mais ils ne figurent pas encore dans un texte réglementaire obligeant l'administration : ils devront être précisés lorsque les décrets d'application seront publiés.

Ce congé n'est pas encore codifié dans le Code général de la fonction publique (CGFP) : à suivre donc, pour une mise en œuvre concrète.

6. EXTENSION DES LIEUX DE REUNION DU CONSEIL DE DISCIPLINE

Décret n° 2025-1189 du 8 décembre 2025 :

Une extension des lieux de réunion du conseil de discipline de la fonction publique territoriale, est possible, lorsqu'il n'est pas assuré par le centre de gestion, aux sous-préfectures, collectivités territoriales et établissements publics dont ne relève pas l'agent poursuivi.

Lorsque le conseil de discipline est assuré par le centre de gestion, le lieu de réunion reste inchangé : centre de gestion ou tribunal administratif (Orléans pour le 41).

Dans tous les cas, le choix du lieu reste à la diligence du magistrat qui préside le conseil.

7. L'ACTUALITE DU SERVICE DE MEDECINE PREVENTIVE

Une nouvelle attestation médicale obligatoire pour les agents disposant d'une autorisation de conduite ou d'une habilitation électrique

Le décret n°2025-355 du 18 avril 2025 a instauré, pour les travailleurs affectés à un poste pouvant nécessiter une autorisation de conduite ou une habilitation électrique, **une attestation d'absence de contre-indication médicales** en lieu et place du suivi individuel renforcé de leur état de santé.

Dans le détail, sont concernés par cette nouvelle procédure :

- Les travailleurs disposant d'une autorisation de conduite pour l'utilisation de certains équipements de travail mobiles ou servant au levage de charges présentant des risques particuliers (article R.4323-56 du Code du travail)
- Les travailleurs disposant d'une habilitation à la réalisation de travaux sous tension ou d'opérations au voisinage de pièces nues sous tension (articles R.4544-10 et R.4544-11 du Code du travail).

L'attestation justifiant l'absence de contre-indications médicales, **d'une validité de 5 ans**, est délivrée par le médecin du travail à l'issue d'un examen médical qu'il réalise. Elle est présentée par le travailleur à l'employeur, qui en conserve une copie pendant toute sa durée de validité. Une copie est versée par le médecin du travail au dossier médical du travailleur.

L'arrêté ministériel du 26 septembre 2025, entré en vigueur depuis le 1^{er} octobre 2025, fixe les modèles d'attestation d'absence de contre-indications médicales à la conduite et à la réalisation de certaines opérations, prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail.

Conséquences dans la Fonction Publique Territoriale :

En pratique, sont concernés par la délivrance obligatoire d'une attestation du médecin du travail depuis le 1^{er} octobre 2025, les agents publics territoriaux autorisés à conduire certains équipements de travail ainsi que les agents publics territoriaux disposant d'une habilitation à réaliser des opérations sur des installations électriques.

En revanche, la délivrance de cette attestation médicale ne se substitue pas aux règles/obligations relatives à la surveillance médicale imposées par le décret n°85-603 du 10 juin 1985. En effet, ces agents publics territoriaux demeurent astreints aux obligations suivantes :

- **La visite d'information et de prévention**, au minimum tous les deux ans (article 20 du décret du 10 juin 1985)
- **La surveillance médicale particulière du médecin du travail** (article 21 du décret n°85-603 du 10 juin 1985) au titre des postes occupés dans des services comportant des risques spéciaux. Le médecin du travail définit la fréquence et la nature du suivi que comporte cette surveillance médicale.

La mise en œuvre de cette nouvelle obligation d'attestation médicale renforce le rôle des médecins du travail sur les catégories d'agents publics précitées. Il impose également aux employeurs publics territoriaux la bonne conservation du document, sa copie dans le dossier médical des agents ainsi que leur renouvellement tous les cinq ans.

Modification de la périodicité des visites médicales d'information et de prévention

Le décret n° 2025-1193 du 8 décembre 2025 vient modifier la périodicité des visites médicales d'information et de prévention pour les **agents de la fonction publique territoriale** telle que prévue dans le décret n° 85-603 du 10 juin 1985.

La **nouvelle périodicité** s'aligne sur celle prévue pour les **agents de la fonction publique d'Etat** et concerne les fonctionnaires et les agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Désormais, le principe est une visite d'information et de prévention au minimum tous les 5 ans.

Exception : une périodicité renforcée, au moins tous les 4 ans, pour les 3 catégories d'agents suivantes :

Une visite d'information et de prévention est effectuée par le médecin du travail pour :

1. Les agents relevant d'une catégorie de surveillance médicale particulière ([article 21 du décret du 10 juin 1985](#)) :
 - . Les personnes en situation de handicap,
 - . Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes,
 - . Les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée
 - . Les agents affectés à un poste les exposant à un risque particulier pour leur santé ou leur sécurité, consigné sur la fiche mentionnée à [l'article 14-1](#), sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques
 - . Les agents souffrant de pathologies particulières.
2. Les agents pour lequel le médecin du travail a proposé des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents dans les conditions prévues au premier alinéa de [l'article 24 de ce même décret](#).
3. Les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement dans les conditions prévues à [l'article 2 du décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#) relatif au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Pour les agents qui relèvent de l'une de ces 3 catégories, une visite intermédiaire est à réaliser au plus tard dans les 2 ans de la visite d'information et de prévention effectuée par le médecin du travail : cette visite intermédiaire peut être réalisée par le médecin, un collaborateur médecin ou un(e) infirmier(e) dans le cadre d'un protocole formalisé, à l'exception de certaines situations où un professionnel de santé peut intervenir.

CONCLUSION :

La périodicité de la visite médicale passe à 5 ans pour tous les agents (**toutes catégories A, B et C**), sauf les plus fragiles ou les plus exposés qui conservent une périodicité de 2 ans.

☞ **Cas général** : visite d'information et de prévention tous les 5 ans

☞ **Cas particulier** :

- Visite d'information et de prévention effectuée par le médecin du travail au minimum tous les 4 ans
- Visite intermédiaire au maximum dans les 2 ans de la visite d'information et de prévention réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un(e) infirmier(e) dans le cadre d'un protocole formalisé.

Révision et complément apporté à certains tableaux de maladies professionnelles

Le décret n° 2025-1349 du 26 décembre 2025 vient réviser et compléter les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale.

Ainsi, il modifie les tableaux de maladies professionnelles n° 16 bis et n° 30 afin d'intégrer dans la liste des travaux susceptibles de provoquer les maladies décrites, les activités de lutte contre les incendies, comprenant les formations exposantes, les actions de lutte, le déblai et le nettoyage du matériel utilisé pour ces activités. Il procède également à l'ajout des activités de sauvetage et de déblaiement lors des effondrements de constructions à la liste des travaux figurant dans le tableau n° 30.

Sont concernés : les personnes exposées aux risques professionnels mentionnés aux tableaux des maladies professionnelles n° 16 bis et n° 30 annexés au livre IV du code de la sécurité sociale, dont les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires, ainsi que les militaires des unités investies à titre permanent de missions de sécurité civile.

8. REMUNERATION / COTISATIONS

REVALORISATION ANNUELLE DU SMIC AU 1er JANVIER 2026

FONDEMENT JURIDIQUE

- ❖ Décret n°2025-1228 du 17 décembre 2025 portant relèvement du salaire minimum de croissance (JO du 18 décembre 2025)
- ❖ Décret n°91-769 du 2 août 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 d'hospitalisation

VALEUR DU SMIC ET DU MINIMUM GARANTI

Le SMIC est le salaire minimum interprofessionnel de croissance. C'est un salaire minimal obligatoire, exprimé en euros par heure de travail.

A partir du 1^{er} janvier 2026 :

- ♦ le taux horaire du SMIC est fixé à **12,02 € bruts**,
- ♦ le SMIC mensuel brut s'élève à **1 823,03 €** ($12,02 \text{ €} \times 35 \text{ h} \times 52 / 12$) pour un temps complet.
- ♦ le montant du minimum garanti est de **4,25 €**. Le montant du minimum garanti sert de valeur de référence pour calculer les frais professionnels (déplacements, repas...), certains avantages en nature (logement par exemple) ainsi que les allocations d'aide sociale.

LE TRAITEMENT BRUT MENSUEL DES AGENTS PUBLICS

Depuis le 1^{er} janvier 2024, l'indice de rémunération minimum est fixé à l'indice majoré 366, soit une rémunération mensuelle brute de **1 801,74 €** qui s'avère être inférieure au SMIC.

Or, les agents publics à temps complet ne peuvent pas percevoir une rémunération mensuelle inférieure au montant du SMIC.

➤ **Afin de compenser cet écart, une indemnité différentielle est appliquée à ces agents.**

VERSEMENT DE L'INDEMNITE DIFFERENTIELLE

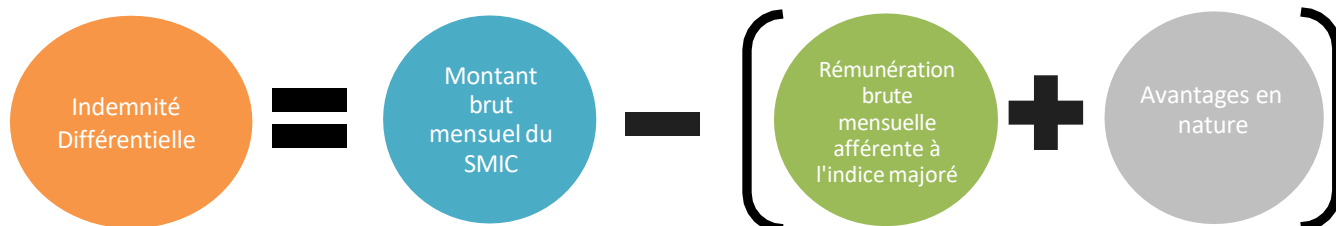
Bénéficiaires :

Les agents publics (fonctionnaires et contractuels) dont la rémunération est calculée par rapport aux indices majorés inférieurs à 371 :

Sont donc concernés :

- les 5 premiers échelons de l'échelle C1,
- les 3 premiers échelons de l'échelle C2.

Calcul de l'indemnité différentielle pour un agent à temps complet



Le versement de l'indemnité différentielle n'exige ni de délibération, ni d'arrêté.
Cette indemnité est matérialisée sur le bulletin de paie par une ligne distincte.

Calcul de l'indemnité différentielle :

Pour un agent à temps complet, cette indemnité est égale à la différence entre le nouveau montant brut mensuel du SMIC et la rémunération brute mensuelle afférente à l'indice majoré détenu par l'agent à laquelle sont ajoutés les avantages en nature.

Les avantages en nature sont tous les compléments de revenu autres que l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes, les indemnités, le transfert prime-points, l'indemnité de la hausse de la CSG et la NBI. Ils sont par exemple la prise de repas gratuit, l'attribution d'un logement ou d'un véhicule de fonctions, la dotation d'un téléphone ou d'un micro-ordinateur, la participation à la prévoyance ou/et à la santé, le forfait mobilité durable...

Ainsi, pour un agent à temps complet :

Indice majoré	Traitement indiciaire mensuel correspondant à un temps complet (= indice majoré x valeur du point (4,92278 €))	Indemnité différentielle à verser à un agent à temps complet
366	1 801,74 €	21,29 € (=1823,03 – 1801,74)
367	1 806,66 €	16,37 € (=1823,03 – 1806,66)
368	1 811,58 €	11,45 € (=1823,03 – 1811,58)
369	1 816,51 €	6,52 € (=1823,03 – 1816,51)
370	1 821,43 €	1,60 € (=1823,03 – 1821,43)

L'indemnité différentielle est calculée comme suit :

- Pour un **agent à temps non complet** :
 - ↳ l'indemnité est réduite au prorata de la durée des services. Elle est donc proratisée en fonction de la durée hebdomadaire de l'agent.
- Pour un agent à temps partiel et dans les différents cas d'absence :
 - ↳ l'indemnité suit le même sort que le traitement.
- Pour les agents contractuels dont la rémunération n'est pas fixée par référence à un indice de la fonction publique :
 - ↳ l'indemnité est égale à la différence entre le nouveau montant brut mensuel du SMIC et le montant de la rémunération mensuelle brute qui leur est allouée pour un service à temps complet.

Prélèvements obligatoires :

L'indemnité différentielle est assujettie à la CSG et CRDS et imposable pour tous.

- **Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL** (*durée hebdomadaire supérieure ou égale à 28 heures*),
 - ↳ Elle n'entre pas dans l'assiette de cotisations pour pension
 - ↳ est assujettie à la RAFP dans les limites réglementaires (assiette totale limitée à 20 % du TIB).
- **Pour les fonctionnaires non affiliés à la CNRACL et les agents contractuels,**
 - ↳ Elle entre dans l'assiette des cotisations de la Sécurité Sociale et de l'IRCANTEC.



TAUX DE COTISATIONS ET DE CONTRIBUTIONS AU 1er JANVIER 2026 REGIME GENERAL

AGENTS STAGIAIRES ET TITULAIRES A TEMPS NON COMPLET (MOINS DE 28 HEURES)

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE : Annuel : 48 060€ / mensuel : 4 005€ / journalier : 220 €

CHARGES SOCIALES ET CONTRIBUTIONS	TAUX	TAUX	ASSIETTE
C.S.G. NON DÉDUCTIBLE	-	2,40%	98,25 % (1) du brut imposable y compris les avantages en nature et 100 % de la participation employeur mutuelle et/ou prévoyance (3)
C.S.G. DÉDUCTIBLE	-	6,80%	98,25 % (1) du brut imposable y compris les avantages en nature et 100 % de la participation employeur mutuelle et/ou prévoyance (3)
C.R.D.S.	-	0,50%	98,25 % (1) du brut imposable y compris les avantages en nature et 100 % de la participation employeur mutuelle et/ou prévoyance (3)
MALADIE MATERNITE INVALIDITE DECES	13,00%	-	Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
VIEILLESSE PLAFONNEE	8,55%	6,90%	Traitement brut imposable y compris les avantages en nature dans la limite du plafond de sécurité sociale
VIEILLESSE DEPLAFONNEE	2,11%	0,40%	Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE	0.30 %	-	Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
ALLOCATIONS FAMILIALES	5,25%	-	Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT (employeurs occupant moins de 50 salariés)	0,10%	-	Traitement brut imposable y compris les avantages en nature dans la limite du plafond de sécurité sociale
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT (employeurs occupant 50 salariés et plus)	0,50%	-	Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
VERSEMENT TRANSPORT	selon le territoire (2)	-	Collectivités de plus de 11 salariés / Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
VERSEMENT MOBILITE REGIONAL ET RURAL (5)		0,15%	Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
I.R.C.A.N.T.E.C. (tranche A)	4,27%	2,84%	Traitement brut imposable, hors SFT y compris les avantages en nature dans la limite du plafond de la sécurité sociale
I.R.C.A.N.T.E.C. (tranche B)	12,75%	7,06%	Traitement brut imposable, hors SFT y compris les avantages en nature sur la part au-dessus du plafond de sécurité sociale
FRANCE TRAVAIL	4,00%		Uniquement pour les contractuels / traitement brut imposable y compris les avantages en nature dans la limite de 4x le plafond de sécurité sociale
ACCIDENT TRAVAIL	Taux notifié par la Carsat (4)		Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
C.D.G (taux obligatoire)	0,80%		Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
C.D.G (taux additionnel)	0,80%		Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
C.N.F.P.T.	0,90%		Traitement brut imposable y compris les avantages en nature
C.N.F.P.T. (formation des apprentis)	0,10%		Traitement brut imposable y compris les avantages en nature

= modifications 2026

(1) Ce taux est porté à 100 % sur la fraction des rémunérations dépassant 4 fois la valeur du plafond de la sécurité sociale. Le taux d'abattement n'est pas applicable dans les situations visées au 2^e alinéa de l'article L.136-2 du code de la sécurité sociale (contributions patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire notamment).

(2) Taux fixé et notifié par l'URSSAF pour les collectivités employant au moins 11 salariés selon le secteur géographique / à retrouver sur : <https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/outils/recherche-versement-mobilite.html>

(3) Participation employeur mutuelle et/ou prévoyance soumise à base CSG/CRDS à 100 % et au forfait social au taux de 8 % pour les collectivités de plus de 11 agents pour l'employeur si adhésion à titre obligatoire ; si adhésion à titre facultatif : cotisations sociales de droit commun, CSG/CRDS à 100 % et IRCANTEC pour l'agent / cotisations sociales de droit commun et IRCANTEC pour l'employeur

(4) Taux notifié par la CARSAT à récupérer en début de chaque année via Net Entreprises

(5) Le versement mobilité régional et rural (VMRR) a été créé par la loi de finances pour 2025. A partir du 1er janvier 2026, de nouvelles régions instaurent le versement mobilité régional et rural dont la région Centre - Val de Loire sur la totalité de son territoire au taux de 0,15% : <https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/cotisations/liste-cotisations/versement-mobilite.html>

TAUX DE COTISATIONS ET DE CONTRIBUTIONS AU 1er JANVIER 2026 REGIME SPECIAL

AGENTS STAGIAIRES ET TITULAIRES A TEMPS COMPLET

AGENTS STAGIAIRES ET TITULAIRES A TEMPS NON COMPLET (28 HEURES ET PLUS)

PLAFOND DE LA SECURITE SOCIALE : Annuel : 48 060€ / mensuel : 4 005€ / journalier : 220 €

CHARGES SOCIALES ET CONTRIBUTIONS	TAUX	TAUX	ASSIETTE
	PART PATRONALE	PART SALARIALE	
C.S.G. NON DÉDUCTIBLE	-	2,40%	98,25 % (1) du brut imposable y compris les avantages en nature et 100 % de la participation employeur mutuelle et/ou prévoyance
C.S.G. DÉDUCTIBLE	-	6,80%	98,25 % (1) du brut imposable y compris les avantages en nature et 100 % de la participation employeur mutuelle et/ou prévoyance
C.R.D.S.	-	0,50%	98,25 % (1) du brut imposable y compris les avantages en nature et 100 % de la participation employeur mutuelle et/ou prévoyance
MALADIE MATERNITE	9,88%	-	Traitement indiciaire + N.B.I.
CONTRIBUTION SOLIDARITE AUTONOMIE	0.30 %	-	Traitement indiciaire + N.B.I.
ALLOCATIONS FAMILIALES	5,25%	-	Traitement indiciaire + N.B.I.
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT (employeurs occupant moins de 50 salariés)	0,10%	-	Traitement indiciaire + N.B.I. dans la limite du plafond de sécurité sociale
FONDS NATIONAL D'AIDE AU LOGEMENT (employeurs occupant 50 salariés et plus)	0,50%	-	Traitement indiciaire + N.B.I.
VERSEMENT MOBILITE	selon le territoire (2)	-	Traitement indiciaire + N.B.I.
VERSEMENT MOBLITE REGIONAL ET RURAL (5)		0,15%	Traitement indiciaire + N.B.I.
C.N.R.A.C.L.	37,65 % (3)	11,10%	Traitement indiciaire + N.B.I.
A.T.I.A.C.L.	0,40%	-	Traitement indiciaire
R.A.F.P.	5,00%	5,00%	Primes, SFT, Heures Complémentaires, Heures Supplémentaires, Avantages en nature, Participation employeur mutuelle et/ou prévoyance (4), etc. dans la limite de 20 % du Traitement de base indiciaire (NBI exclue)
C.D.G (taux obligatoire)	0,80%		Traitement indiciaire + N.B.I.
C.D.G (taux additionnel)	0,80%		Traitement indiciaire + N.B.I.
C.N.F.P.T.	0,90%		Traitement indiciaire + N.B.I.
C.N.F.P.T. (formation des apprentis)	0,10%		Traitement indiciaire + N.B.I.

 = modifications 2026

(1) Ce taux est porté à 100 % sur la fraction des rémunérations dépassant 4 fois la valeur du plafond de la sécurité sociale. Le taux d'abattement n'est pas applicable dans les situations visées au 2^e alinéa de l'article L.136-2 du code de la sécurité sociale (contributions patronales de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire notamment).

(2) Taux fixé et notifié par l'URSSAF pour les collectivités employant au moins onze salariés selon le secteur géographique / à retrouver sur : <https://www.urssaf.fr/accueil/outils-documentation/outils/recherche-versement-mobilite.html>

(3) Le décret n° 2025-86 du 30 janvier 2025 relatif au taux de cotisations vieillesse des employeurs des agents affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales fixe le taux de la cotisation d'assurance vieillesse applicable aux rémunérations versées aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers à 34,65 % en 2025, 37,65 % en 2026, 40,65 % en 2027 et 43,65 % en 2028. Il s'applique aux cotisations de sécurité sociale dues au titre des périodes d'emploi courant à compter du 1er janvier 2025.

(4) Participation employeur mutuelle et/ou prévoyance soumise à cotisation RAFP uniquement si adhésion à titre facultatif

(5) Le versement mobilité régional et rural (VMRR) a été créé par la loi de finances pour 2025. A partir du 1er janvier 2026, de nouvelles régions instaurent le versement mobilité régional et rural dont la région Centre - Val de Loire sur la totalité de son territoire au taux de 0,15% : <https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/cotisations/liste-cotisations/versement-mobilite.html>