



1. LES CHIFFRES DE LA PAIE au 1^{er} janvier 2021

SMIC

- Au 1^{er} janvier 2021, le smic est porté à **10,25 euros** bruts de l'heure, soit **1 554.58 euros** brut par mois.
Décret n°2020-1598 du 16 décembre 2020

INDEMNITE DIFFERENTIELLE

- Compte tenu du relèvement du SMIC, la rémunération brute mensuelle minimale de la FPT se trouve inférieure au montant du SMIC. Obligation et alors faite aux employeurs publics de verser une indemnité dite « différentielle » permettant de porter la rémunération des agents à la hauteur du SMIC. Sont concernés tous les agents, fonctionnaires et contractuels, dont l'indice majoré est inférieur à l'indice majoré (IM) 332 au 1^{er} janvier 2021.

Décret n°91-769-1387 du 2 août 1991

Plus de détails dans la fiche « Hausse du SMIC et indemnité différentielle » disponible sur le site du CDG44.

PLAFOND MENSUEL SECURITE SOCIALE

- 3 428 euros (pas de changement)
Arrêté du 2 décembre 2019 paru au JO du 3 décembre 2019

AVANTAGES EN NATURE

- Taux : **4,95 euros** par repas (4,90 euros en 2020)

LES TAUX DE COTISATION CNRACL

- cotisation agent : 11,10 % (pas de changement)
- contribution employeur reste : 30,65% (pas de changement)

LES TAUX VIEILLESSE POUR LES AGENTS RELEVANT DU REGIME GENERAL (pas de changement)

- Vieillesse déplafonnée
 - cotisation agent : 0,40% (pas de changement)
 - contribution employeur : 1,90% (pas de changement)
- Vieillesse plafonnée
 - cotisation agent : 6,90% (pas de changement)
 - contribution employeur : 8,55% (pas de changement)

LES TAUX IRCANTEC restent inchangés

Assurance Vieillesse	Agent	Collectivité
Tranche A	2.80%	4.20%
Tranche B	6.95%	12.55%

TARIF DU BULLETIN

- Le conseil d'administration a fixé à compter du 1^{er} janvier 2020 le coût du bulletin par mois à 11 euros – pas de changement pour 2021).

CONTRIBUTION POUR LA PENSION RETRAITE POUR LES FONCTIONNAIRES D'ETAT DETACHES OU MIS A DISPOSITION DANS LA FPT

Le décret n°2019-1180 du 15 novembre 2019 a baissé le taux de la contribution employeur due au régime spécial de retraite des fonctionnaires de l'Etat pour les employeurs territoriaux accueillant des fonctionnaires de l'Etat en détachement ou mis à disposition.

Ce nouveau dispositif était annoncé par l'article 66 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 sur la transformation de la Fonction Publique afin de favoriser la mobilité des fonctionnaires.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, le **taux de la contribution patronale** pour la constitution des droits à pensions des **fonctionnaires de l'Etat en détachement ou mis à disposition** dans la Fonction Publique Territoriale est ainsi fixé à hauteur du taux de la cotisation CNRACL, soit 30.65% (au lieu de 74.28%).

2. REVALORISATION PPCR AU 1^{ER} JANVIER 2021 – catégories A et C

Cette revalorisation s'inscrit dans la poursuite du protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations).

Elle concerne les fonctionnaires relevant des catégories A et C uniquement. NB : Tous les échelons ne sont pas impactés par cette mesure. La revalorisation ne modifie pas la situation administrative du fonctionnaire. Il conserve l'échelon et l'ancienneté acquise dans cet échelon

Certains grades sont concernés par la création d'un échelon supplémentaire.

Pour le cadre d'emplois des assistants socio-éducatifs et celui des éducateurs de jeunes enfants, la fusion des grades de 2^{de} et de 1^{ère} classes entraîne le reclassement des agents.

Le Centre de Gestion met à disposition des collectivités territoriales, sur l'extranet carrières, les projets d'arrêtés de revalorisation ou de reclassement pour les fonctionnaires concernés.

[Plus de détails dans la fiche « PPCR 2021 » disponible sur le site du CDG44.](#)

3. APPLICATION PPCR POUR LES CONTRACTUELS

La réforme PPCR et la revalorisation qui en découle ne concernent que les fonctionnaires et non les contractuels qui n'ont pas de carrière.

La DGCL via une FAQ précise que « *les revalorisations indiciaires n'ont pas vocation à s'appliquer aux contractuels. C'est à la collectivité de fixer le montant de la rémunération et de décider de sa réévaluation qui ne peut intervenir qu'au vu des résultats des entretiens professionnels ou de l'évolution des fonctions.*

Si les collectivités peuvent choisir de fixer la rémunération des contractuels par référence à un indice de traitement, ces agents ne sont pas pour autant classés dans des échelles indiciaires. Celles-ci concernent des cadres d'emplois auxquels n'appartiennent pas les agents contractuels qui ne sont pas titulaires d'un grade.

Par conséquent, les contractuels qui ne disposent pas d'une grille indiciaire ne bénéficient pas automatiquement de la revalorisation des grilles indiciaires des fonctionnaires et, dès lors, ne peuvent non plus se voir appliquer l'abattement de primes ».

Cependant, lorsque l'acte d'engagement du contractuel fixe la rémunération en référence à un échelon d'un grade et non pas à un indice majoré de la fonction publique, il semble, sous réserve de l'interprétation du juge, qu'il faut tenir compte de la revalorisation indiciaire.

Il faut donc distinguer plusieurs situations :

- Si le contrat fait uniquement référence à un indice brut ou majoré, il n'y a aucune obligation de revaloriser
- Si le contrat se réfère à un échelon concerné par le reclassement : il convient, sous réserve de l'interprétation du juge, d'effectuer la revalorisation par le biais d'un avenant
- S'il s'agit d'un contrat pris en application de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le reclassement s'impose puisque la rémunération des bénéficiaires de ce contrat évolue dans les mêmes conditions que celle des stagiaires.

4. RÉÉVALUATION DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LA HAUSSE DE LA CSG

Le décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 instituait une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique à compter du 1er janvier 2018. Obligatoire, elle est versée mensuellement.

Le décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020 procède à la réévaluation de l'indemnité compensatrice au 1er janvier 2021 et en fixe les modalités de calcul.

La réévaluation ne s'applique que si la rémunération comprenant les éléments de rémunération perçus au titre de l'activité publique assujettis à la contribution sociale généralisée a progressé entre 2019 et 2020. Le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette progression.

La formule de calcul est la suivante : si $R_{2020} > R_{2019}$, $I_{2021} = I_{2020} \times [1 + (R_{2020} - R_{2019})/R_{2019}]$.

R₂₀₁₉ = rémunération annuelle perçue par l'agent en 2019

R₂₀₂₀ = rémunération annuelle perçue par l'agent en 2020

I₂₀₁₉ = indemnité compensatrice de CSG (mensuelle) calculé sur la rémunération servie en 2019, indépendamment de toute actualisation éventuellement intervenue en 2019 en cas de changement de quotité de travail ou absence pour raison de santé

I₂₀₂₀ = indemnité compensatrice de CSG (mensuelle) en 2020

NB : Lorsqu'un changement de quotité de travail est intervenu au cours de l'année civile écoulée ou que l'agent a connu une évolution de sa rémunération liée à un congé maladie sur cette même période, l'incidence de ces évolutions est neutralisée pour la réalisation de cette comparaison.

5. HEURES SUPPLEMENTAIRES ET EXONERATION FISCALE ET SOCIALE

Pour mémoire, depuis le 1^{er} janvier 2019, les heures supplémentaires et complémentaires sont exonérées de l'impôt sur le revenu et de cotisations sociales. Cette double exonération est applicable aux fonctionnaires et aux agents contractuels.

Lorsque l'agent accomplit des heures supplémentaires ou complémentaires, il bénéficie, au titre des montants perçus pour la réalisation de ces heures, d'une exonération de ses cotisations d'assurance vieillesse **dans la limite de 11,31%**.

L'avantage fiscal est plafonné : les éléments de rémunération versés au titre des heures supplémentaires sont exonérés d'impôt sur le revenu dans la limite de 5.000 euros par an.

NB : Exceptionnellement, pour l'année 2020, ce plafond était porté à 7500 euros pour les heures supplémentaires effectuées entre le 16 mars et le 10 juillet 2020.

Les services de l'URSAFF appellent l'attention sur le fait que le versement d'heures supplémentaires ou complémentaires doit rester exceptionnel. Si ce versement devient récurrent et dans un volume conséquent, la question d'un changement de quotité de recrutement peut se poser.

Loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 (article 7)

Loi n°2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales (article 2)

Décret n°2019-40 du 24 janvier 2019 relatif à l'exonération de cotisations salariales des heures supplémentaires et complémentaires

6. TAUX FNAL – MODIFICATIONS DES SEUILS AU 1^{ER} JANVIER 2020

Au 1^{er} janvier 2020, les seuls d'effectifs déterminant le taux de la contribution FNAL ont été modifiés, en passant de 20 à 50 agents (*Article 11 de la loi Pacte du 22 mai 2019 codifié à l'article L834-1 du code de la Sécurité Sociale*).

Pour déterminer l'assujettissement de la collectivité au FNAL supplémentaire, l'effectif s'apprécie au 31

décembre de l'année précédente.

En conséquence, les collectivités dont l'effectif au 31 décembre 2020 atteint ou dépasse **50** agents sont redevables de cette contribution à hauteur de 0,50% (au lieu de 0,10% pour les collectivités dont l'effectif est inférieur à 50 agents). Les taux sont inchangés entre 2020 et 2021.

L'effectif doit être calculé au 31 décembre en fonction de la moyenne des effectifs déterminés chaque mois de l'année civile.

Les effectifs du mois sont établis en tenant compte des salariés titulaires d'un contrat de travail le dernier jour de chaque mois, même s'ils sont absents.

Sont exclus de l'effectif : les apprentis, les contrats de droit privé et les agents non titulaires recrutés pour remplacer un agent absent.

7. NOUVEAU TAUX AT :

Merci de nous transmettre votre nouveau taux AT (récupérable sur votre espace Net-entreprises).

8. INDEMNITÉS DES ÉLUS ET RETENUE A LA SOURCE :

Rappel : les élus qui exercent plusieurs mandats bénéficient de plusieurs possibilités d'abattement fiscal sur leurs indemnités d'élu :

- La fraction représentative des frais d'emploi, qui est de 661 euros pour un seul mandat et de 991 euros en cas de pluralité de mandats.
- Pour les élus exerçant au moins un mandat dans une commune de moins de 3.500 habitants, un forfait unique de 1.507 euros

NB: Les élus exerçant un mandat indemnisé dans une commune de moins de 3500 habitants n'ont plus à choisir entre l'abattement fiscal de 1507 € et le remboursement des frais de transport ou de séjour engagés pour se rendre à des réunions hors du territoire de leur commune et versés par cette dernière. L'article 3 de la loi de finances pour 2020 a supprimé cette condition. Désormais, ils peuvent donc cumuler le remboursement de ces frais avec le bénéfice de l'abattement fiscal majoré de 1507 €.

En cas de pluralité de mandats, dans le cadre du prélèvement à la source, l'abattement fiscal doit être proratisé sur les différentes indemnités perçues par l'élu.

En conséquence, afin de proratiser correctement la fraction représentative des frais d'emploi sur l'indemnité versée, les collectivités versant une indemnité à un élu doivent obligatoirement demander à ce dernier la communication des autres indemnités de fonction qu'il perçoit.

9. REEVALUATION DE L'INDEMNITE DE REPAS AU 1^{ER} JANVIER 2020 :

Le montant de l'indemnité de remboursement forfaitaire de repas est de 17,50 euros (au lieu de 15,25 jusqu'au 31 décembre 2019 – pas de changement pour 2021).

Arrêté du 11 octobre 2019 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006

10. INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT (PRIME DE PRÉCARITÉ) :

A compter du 1er janvier 2021, les agents contractuels de la fonction publique bénéficient dans certains cas et sous certaines conditions d'une **indemnité de fin de contrat plus communément appelée "prime de précarité "** dont le principe existait déjà dans le secteur privé mais n'avait jamais été transposé dans la fonction publique jusqu'à la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

L'indemnité de fin de contrat peut être accordée aux contractuels recrutés pour l'un des motifs suivants prévus par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 :

- accroissement temporaire (1° du I de l'article 3 de la loi n°84-53)
- remplacement d'agent indisponible (article 3-1 de la loi n°84-53)
- pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 3-2)
- occupation de manière permanente par un contractuel d'un emploi permanent pour les motifs énumérés à l'article 3-3 de la loi n°84-53

NB : ni les contrats d'accroissement saisonnier ni les contrats de projets ne sont concernés.

Cette indemnité concerne les **contrats conclus à compter du 1er janvier 2021** (nouvel article à inscrire au contrat). NB : Un contrat conclu en 2020 puis renouvelé en 2021 est considéré comme un nouveau contrat.

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, **la durée du contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an.**

La rémunération brute globale de l'agent perçue pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus, doit être inférieure ou égale à 2 fois le SMIC (soit 3 078,83 € par mois). Dès lors, les agents percevant une rémunération supérieure à ce plafond ne peuvent pas bénéficier de ladite indemnité.

L'agent n'a pas droit à la prime de fin de contrat s'il continue à travailler dans la fonction publique territoriale à la fin de son contrat.

C'est le cas si son contrat est immédiatement renouvelé ou s'il bénéficie d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, dans la fonction publique territoriale. C'est également le cas s'il est nommé stagiaire ou élève suite à concours à la fin de son contrat.

L'agent n'a pas droit non plus à la prime de fin de contrat s'il n'exécute pas son contrat jusqu'à son terme, c'est-à-dire s'il démissionne ou s'il est licencié en cours de contrat.

Enfin l'agent n'a pas non plus droit à la prime de fin de contrat s'il refuse un CDI sur le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Si le contrat prend fin pour un motif propre à l'agent, il ne peut pas non plus toucher la prime de précarité. C'est le cas dans les situations suivantes :

- Non-renouvellement d'un titre de séjour
- Déchéance des droits civiques
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent pendant la durée de son contrat, renouvellement inclus.

L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.

Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique

[Plus de détails dans la fiche « Indemnité de fin de contrat » disponible sur le site du CDG44.](#)

11. FORFAIT MOBILITÉS DURABLES :

A l'instar des salariés du privé et des agents de l'Etat, les agents de la fonction publique territoriale peuvent désormais bénéficier d'un **forfait mobilités durables**, avec la parution au JO du décret n°2020-1547 du 9 décembre 2020 relatif au versement du "forfait mobilités durables" dans la fonction publique territoriale.

En application de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019, ces nouvelles dispositions visent à encourager les agents publics territoriaux, pour leurs déplacements domicile-travail, à pratiquer le **vélo** (mécanique ou à assistance électrique) ou le **covoiturage**.

Les agents peuvent ainsi se voir rembourser, sous la forme d'un forfait, tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, avec leur vélo (mécanique ou à assistance électrique) ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage.

NB : Les modalités d'octroi du "forfait mobilités durables" doivent être définies **par délibération de l'organe délibérant** de la collectivité territoriale, de son groupement ou de son établissement public dans les conditions prévues par le décret.

[Plus de détails dans la fiche « Forfait mobilités durables » disponible sur le site du CDG44.](#)