

Actualités du service paie à façon



LA BOITE À OUTILS DES COLLECTIVITÉS

cdg30.fr

[f](#) [▶](#)

183 chemin du Mas Coquillard, 30900 Nîmes - 04 66 38 86 86

Le présent document a pour objectif d'informer les collectivités adhérentes à la paie des évolutions mises en œuvre par le service.

Vous y trouverez les actualités sur les mesures règlementaires liées aux rémunérations, l'organisation du service, les déclarations auprès des caisses et divers rappels.

Pour plus de clarté et de lisibilité, le document est composé de différentes parties.

Le service vous remercie par avance de ne pas communiquer ce document.

Sommaire

Partie 1 rémunération.....	3
1/ Réévaluation de l'indemnité compensatrice de la CSG pour 2021	3
1.1/ Modalités de mise en œuvre	3
1.2/ application par le service de paie à façon	4
1.3/ Pour aller plus loin sur ce sujet	4
2/ L'indemnité de fin de contrat dite « prime de précarité »	4
2.1/ A retenir	5
2.2/ Application par le service paie à façon	8
2.3/Pour aller plus loin.....	8
Partie 2 cotisation	8
1/ Campagne de déclaration au Fond d'Insertion des Personnes handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)	8
2/ Campagne de versement aux fonds nationaux de compensation du supplément familial de traitement (FNC) et de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité (ASCAA)	9
3/ Anomalie taux AT déclarations URSSAF janvier 2021	9
Partie 3 organisationnelle	10
1/ Correspondance par courriel.....	10
2/ Remise des variables.....	10
3/ Simulations	10
4/ Accès net-entreprises	10
Partie 4 rappel.....	11
1/ Indemnités des élus	11
2/ Accès webcarrières	11
3 / Coordonnées du service paie à façon.....	12



1/ Réévaluation de l'indemnité compensatrice de la CSG pour 2021

Références juridiques :

- [Décret n°2017-1889](#) du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG dans la fonction publique ;
- [Décret n°2020-1626](#) du 18 décembre 2020 modifiant le décret n°2017-1889 pris en application de l'article 113 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG dans la fonction publique.

Après des réévaluations exceptionnelles de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1^{er} janvier 2019 et 2020, le décret n°2020-1626 pérennise ce dispositif à chaque 1^{er} janvier et ce dès 2021.

1.1/ Modalités de mise en œuvre

Afin d'en bénéficier, la rémunération de l'agent entre l'année civile passée et la précédente doit avoir évolué. L'indemnité de la CSG est proportionnelle à cette évolution.

Pour connaître le nouveau montant¹, il convient de procéder au calcul suivant :

Montant de l'indemnité annuelle de CSG de l'année écoulée X (rémunération brute annuelle de l'année écoulée / rémunération brute annuelle de l'année précédente)

Toutefois, la réévaluation est neutralisée dans deux cas :

- Lors d'un changement de quotité de temps de travail au cours de l'année civile écoulée ;
- L'agent a connu une évolution de sa rémunération liée à un congé maladie sur la même période.

¹ L'indemnité devant être versée mensuellement, conformément aux dispositions de l'article 3 du décret n°2017-1889, la somme obtenue dans le calcul doit être divisée par 12.

1.2/ application par le service de paie à façon

Notre éditeur de paie nous a transmis la mise à jour pour appliquer la réévaluation à compter de mars 2021.

Dès ce mois, vos gestionnaires vont procéder aux calculs, appliquer la réévaluation et réaliser les rappels de janvier et février pour les agents concernés.

Pour les collectivités ayant adhéré en janvier 2021, merci de nous transmettre les bulletins de décembre 2019 et 2020 ainsi que les fiches individuelles annuelles 2019 et 2020. Une fois ces éléments transmis, les indemnités pourront être calculées et réévaluées si nécessaire.

1.3/ Pour aller plus loin sur ce sujet

Si vous souhaitez aller plus loin sur ce sujet vous pouvez consulter :

- [le site du CDG 30](#) ;
- [la note d'information du 14 décembre 2017](#) ;
- [La circulaire du 15 janvier 2018](#) ;
- [La FAQ de la DGAFP](#).



2/ L'indemnité de fin de contrat dite « prime de précarité »

Références juridiques :

- [Articles 23 de la loi n°2019-828](#) du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- [Décret n°2020-1296 du 23 octobre 2020](#) relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique ;
- [Article 39-1-1 du décret 88-145](#) du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

L'article 23 de la loi du 6 août 2019, dite de la transformation de la fonction publique, met en place une indemnité de fin de contrat sous certaines conditions. Après les modifications apportées à l'article 136 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, le régime de cette indemnité a été précisé par le décret 2020-1296 du 23 octobre 2020 qui insère un article 39-1-1 au décret 88-145 du 15 février 1988.

2.1/ A retenir

2.1.1/ Entrée en vigueur

La réforme s'applique **aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021**.

Les périodes de contrats conclus avant le 1er janvier 2021 ne seront pas prises en compte pour les contrats renouvelés.

Exemple : **un contrat conclu le 01/10/2020 puis renouvelé le 01/01/2021** sera considéré comme un nouveau contrat ouvrant droit à l'indemnité, à condition que l'agent remplisse bien les conditions d'octroi au dispositif de l'indemnité de précarité. Il convient donc de ne pas tenir compte de la durée des contrats antérieurs à cette date.

Exemple : un contrat conclu en 2020 et dont le terme s'arrêterait en 2021 n'est pas concerné. De même, un contrat renouvelé en 2020 et dont le terme s'arrêterait en 2021 n'est également pas concerné. **Le contrat doit avoir été conclu et / ou renouvelé à compter du 1^{er} janvier 2021.**

2.1.2/ Les contrats concernés

Les contrats sur emplois permanents ou non issus des articles 3 à 3-3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Il s'agit des **motifs d'accroissement temporaire d'activité, de remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels, de vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire ainsi que les cas listés à l'article 3-3** (à l'exclusion des recrutements sur emplois saisonniers ou sur contrats de projet).

Ne sont pas concernés les contrats d'apprentissage et les emplois aidés.

La durée totale du contrat, compte tenu des éventuels renouvellements **doit être inférieure ou égale à un an.**

Vous trouverez à la page suivante un tableau précisant les contrats éligibles et ceux exclus.

Les contrat éligibles		Les contrats exclus	
Motif	Article loi 84-53	Motif	Article loi 84-53
Accroissement temporaire d'activité	3-1-1°	Contrat pour faire face à un besoin saisonnier d'activité	3-1-2°
Remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels	3-1°	Contrat de projet	3-1-1
Pour faire face à une vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	3-2	Contrat de collaborateur de cabinet	47
En l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes	3-3-1°	Contrat pour personnel reconnu handicapé	38
Lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté	3-3-2°		
Dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes de moins de 15 000 habitants	3-3-3°		
Dans les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants	3-3-3° bis		
Pour une quotité inférieure à 50 % d'un temps complet	3-3-4°		
Pour pourvoir un emploi d'une commune de moins de 2 000 habitants ou d'un groupement de communes de moins de 10 000 habitants dont la création ou la suppression s'impose à l'assemblée délibérante	3-3-5°		

2.1.3 / Les conditions d'octroi



L'indemnité de fin de contrat est versée si plusieurs conditions cumulatives sont réunies :

- Contrat éligible ;
- Contrat inférieur à un an (renouvellement compris) ;
- Contrat exécuté jusqu'à son terme ;
- La rémunération brute globale prévue par le contrat ne dépasse pas deux fois le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC), soit 3 109,156 €.

2.1.4/ Montant et versement de l'indemnité

Le montant est égal à 10 % de la rémunération brute globale versée à l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

La rémunération prise en compte pour le calcul comprend le traitement et ses éléments accessoires tels que le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence, ainsi que les primes et indemnités. Les remboursements de frais professionnels n'entrent pas dans ce dispositif.

Le versement intervient en une seule fois et au plus tard un mois après le terme du contrat.

Cette indemnité est soumise aux cotisations sociales, IRCANTEC et CSG /CRDS.

2.1.5/ Les exclusions

En plus des motifs des contrats et les conditions cumulatives, il existe des exclusions au terme du contrat pour lesquelles les agents ne pourront pas prétendre au versement de cette indemnité :

- Nomination stagiaire ou élève à la suite de la réussite à un concours ;
- Bénéficie du renouvellement de son contrat au-delà d'un an ;
- Bénéficie d'un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée ;
- Refuse la conclusion d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.



Attention, la notion de continuité est importante dans ce dispositif. En ce sens et sous réserve de l'appréciation du juge, un nouveau contrat proposé après un certain délai à un agent dont le précédent contrat est allé jusqu'à son terme. Cette signature n'aurait aucune incidence sur l'indemnité versée au titre du premier contrat.

2.2/ Application par le service paie à façon

Notre éditeur de paie nous a transmis la mise à jour pour appliquer cette indemnité de fin de contrat.

A chaque fin de contrat éligible et remplissant les conditions, votre gestionnaire vous interrogera sur le versement de cette indemnité.

Merci de nous signaler les contractuels qui auraient dû bénéficier de cette indemnité pour la période de janvier et février.

2.3/Pour aller plus loin

Le CDG 30 propose sur son site internet [une page](#) avec tous les modèles de contrats qui incluent les stipulations relatives à l'indemnité de fin de contrat.

Si vous souhaitez aller plus loin sur les agents contractuels, vous pouvez consulter le [site du CDG 30](#).

Partie 2 cotisation

1/ Campagne de déclaration au Fond d'Insertion des Personnes handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

Référence juridique :

- [Article 33 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires.

La campagne de déclaration annuelle pour l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'est ouverte le 1^{er} février 2021 et se termine le 30 avril 2021.

Seuls les employeurs publics qui emploient au moins 20 équivalents temps plein procèdent à cette déclaration.

Vous trouverez toutes les modalités pour effectuer votre déclaration en suivant ce [lien](#).

En cas de difficulté, vous pouvez contacter le service handicap du CDG 30 à l'adresse mail suivant : handicap@cdg30.fr

2/ Campagne de versement aux fonds nationaux de compensation du supplément familial de traitement (FNC) et de l'allocation spécifique de cessation anticipée d'activité (ASCAA)

Référence juridique :

- [Article 106 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

La campagne de déclaration annuelle pour les fonds FNC et ASCAA se clôture le 31 mai 2021.

Vous trouverez toutes les modalités pour effectuer votre déclaration en suivant ce [lien](#).

Pour toute extraction sur la rémunération, vous pouvez vous rapprocher de votre gestionnaire.

3/ Anomalie taux AT déclarations URSSAF janvier 2021

Certaines collectivités ont reçu un message concernant une anomalie dans la déclaration URSSAF de janvier 2021. Cette dernière était liée à l'application d'un taux AT non conforme à celui transmis par la CARSAT.

Or, après contrôle des gestionnaires, les nouveaux taux ont bien été appliqués et déclarés par les collectivités.

Après des échanges avec un interlocuteur de l'URSSAF, il y a eu un décalage entre ces déclarations et la mise à jour de la base de données chez eux.

Dans ce contexte, il nous a été demandé de ne pas tenir compte de ces messages si les taux sont conformes.

Partie 3 organisationnelle

1/ Correspondance par courriel

Pour toutes les communications avec le service de paie à façon, merci d'utiliser comme destinataire à chaque mail paie@cdg30.fr

L'utilisation de cette adresse générique est indispensable afin que le service puisse assurer la continuité de ses missions.

A défaut, si vous utilisez l'adresse personnelle de votre gestionnaire (nom.prénom@cdg30.fr) nous ne serons pas en capacité de vous répondre en cas d'absence de ce dernier.

2/ Remise des variables

Les variables mensuelles doivent être remises le 5 du mois en cours au plus tard.

Le respect de cette date butoir est indispensable pour la bonne organisation du service et la prise en charge des variables. En cas de difficulté, merci de vous rapprocher de votre gestionnaire.

3/ Simulations

Pour les simulations de salaire, ces documents vous seront remis avant le début d'exécution des payes ou une fois ces dernières terminées. Le service vous invite au maximum à anticiper vos demandes.

4/ Accès net-entreprises

Le service rencontre parfois des difficultés pour accéder aux comptes net-entreprises des collectivités lors des déclarations DADSU, PASRAU...). Ces dernières sont liées, en règle générale, lors des modifications des mots de passe.

Ces situations nous empêchent de déposer les fichiers et nous oblige à trouver le bon interlocuteur au sein de la commune ou de l'établissement pour se connecter à nouveau.

Devant ce constat et en préparation au passage à la DSN pour 2022, le service paie va créer pour chaque collectivité et établissement public un déclarant. Ainsi, nous pourrons gérer nous-mêmes les accès aux espaces dédiés.

En cas de désaccord sur la création de ce déclarant, merci de nous l'indiquer par mail à paie@cdg30.fr

Partie 4 rappel

1/ Indemnités des élus

Il est très important de rappeler à vos élus que tout changement d'indemnité (nouveau mandat, fin de mandat ...) ou changement de situation (activité, cessation d'activité, retraité...) doit être déclaré à l'aide de la fiche « *attestation de situation* » transmise en 2020.

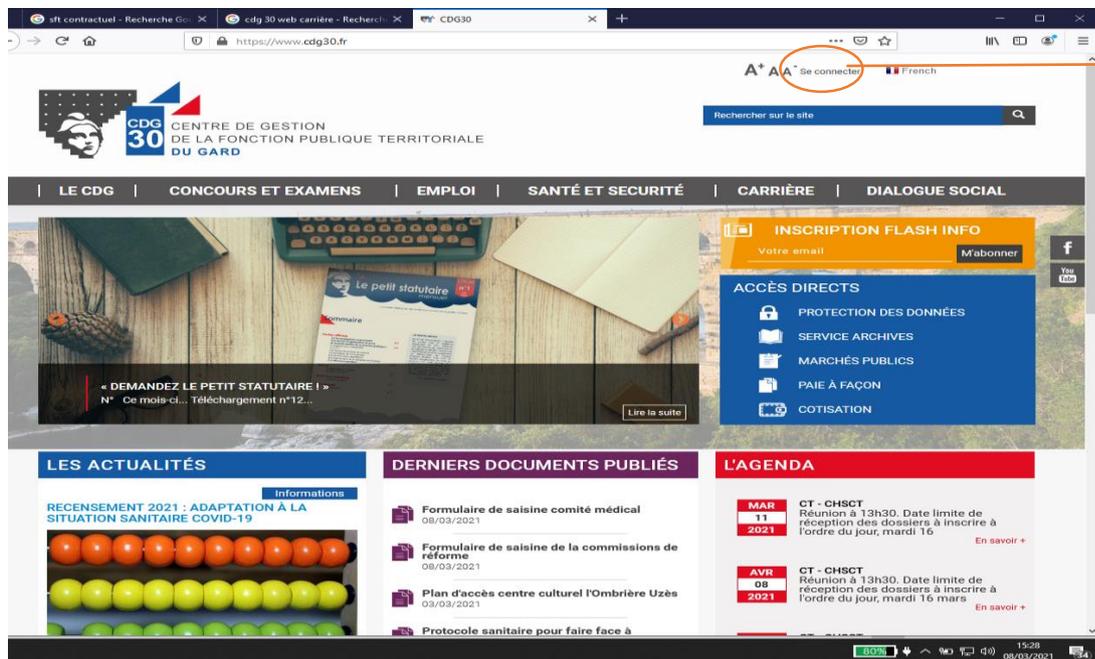
En effet ces modifications ont un impact substantiel sur le régime d'affiliation, l'IRCANTEC et le prélèvement à la source.

Si vous ne disposez plus des documents remis à ce sujet en 2020, votre gestionnaire vous les remettra sur demande par mail ou par téléphone.

2/ Accès webcarrières

Le CDG 30 propose une consultation de la carrière de vos agents en ligne. Pensez à consulter régulièrement votre espace dédié.

La connexion se fait directement via le site du [CDG 30](https://www.cdg30.fr).



Se connecter

Entrez vos
éléments
d'identification

En cas de problème de connexion, vous pouvez contacter le service GRH du CDG à l'adresse mail suivante grh@cdg30.fr ou par téléphone au 04.66.38.86.86.



Certaines collectivités et établissements publics ne nous ont pas transmis les arrêtés de reclassement au 1^{er} janvier 2021 liés au [PPCR](#). Dès la transmission de ces derniers, nous procéderons aux reclassements avec les rappels.

3 / Coordonnées du service paie à façon

Pour toute communication avec le service, merci de privilégier le mail ou les communications téléphoniques.

L'adresse mail du service est paie@cdg30.fr

L'annuaire du service est le suivant :

- Madame Christine Pialot, gestionnaire, joignable au 04.66.38.85.57.
- Monsieur Guillaume Confort, gestionnaire, joignable au 04.66.38.74.52 ;
- Monsieur Julien Bono, responsable de pôle, au 04.66.38.74.52.