

FICHE PRATIQUE MUTUALISÉE

LES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS AU TITRE DE L'ANNÉE 2026

SOMMAIRE

I. LA LIMITE DU PLAFOND DE SECURITE SOCIALE.....	2
II. L'EVOLUTION DES TAUX DE COTISATION AU 1^{ER} JANVIER 2026	3
1. Le taux de cotisation CNRACL	3
2. Le taux de cotisation IRCANTEC	4
3. Le taux de cotisation Assurance vieillesse déplafonnée	4
4. Le taux de cotisation Accident du travail/Maladie professionnelle.....	5
III. LE VERSEMENT MOBILITE REGIONAL ET RURAL AU 1^{ER} JANVIER 2026	5
IV. LES COTISATIONS DES AGENTS RELEVANT DU REGIME SPECIAL DE SECURITE SOCIALE (CNRACL).....	6
V. LES COTISATIONS DES AGENTS RELEVANT DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE (IRCANTEC)	8
VI. LES COTISATIONS DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE	10
VII. LES COTISATIONS DES APPRENTIS	12
VIII. LES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS AU CENTRE DE GESTION ET AU CNFPT	14
1. Les cotisations au Centre de Gestion (CDG).....	14
2. Les cotisations au CNFPT	14
IX. LA COTISATION FRANCE TRAVAIL	15
X. LE PRELEVEMENT A LA SOURCE	15
XI. LES BASES FORFAITAIRES DES ANIMATEURS ET DIRECTEURS TEMPORAIRES D'ACCUEIL COLLECTIF, SEJOUR DE VACANCES.....	17

La rémunération des agents publics est soumise à des cotisations et contributions sociales désignées selon les textes sous des termes divers (*cotisations, contributions, retenues,...*).

Certaines retenues sont communes à toutes les catégories d'agents rémunérés, d'autres varient selon le régime de Sécurité sociale et de retraite.

Ces cotisations sont destinées, notamment, à financer la couverture des risques liés à la protection sociale (*maladie, maternité, accident de travail, retraite,...*). Elles ont parfois pour objet le financement de prestations ou de services sans lien avec la protection sociale (*versement mobilité, fonds national d'aide au logement,...*).



La présente note expose les principales cotisations et contributions auxquelles est assujettie la rémunération des agents territoriaux. Dans certaines hypothèses, il est renvoyé aux sites Internet d'autres structures proposant des fiches pratiques à l'usage des employeurs (URSSAF notamment).

I. La limite du plafond de Sécurité sociale

Le plafond de la Sécurité sociale correspond au montant maximal des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations, principalement les cotisations d'assurance vieillesse de base.

Il sert également de référence pour la définition de l'assiette de certaines contributions et le calcul des droits sociaux.

❖ Le montant du plafond

L'arrêté du 22 décembre 2025 détermine, **pour 2026**, le plafond mensuel de la Sécurité sociale à **4 005 €**.

Plafond de la Sécurité sociale (Valeur au 01/01/2026)	
Annuel	48 060 €
Trimestriel	12 015 €
Mensuel	4 005 €
Quinzaine	2 003 €
Hebdomadaire	924 €
Journalier	220 €
Horaire	30 €

Ces valeurs s'appliquent aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes d'activité courant à compter du **1^{er} janvier 2026**.

❖ Les cas particuliers

Les services de l'URSSAF précisent sur leur [site internet](#) les modalités de gestion du plafond de la Sécurité sociale dans des situations particulières suivantes :

- Régularisation des cotisations
- Emploi d'un agent sur une année incomplète (entrée et sortie en cours d'année),
- Agent rémunéré par plusieurs employeurs publics.

❖ **La régularisation annuelle de l'IRCANTEC**

A la fin de chaque exercice, l'employeur soumis à la déclaration bilatérale doit procéder à la régularisation des cotisations versées au cours de l'année.

Pour chaque agent public relevant du régime général de la Sécurité sociale, l'employeur doit :

- Totaliser les rémunérations versées pour toute la période d'emploi ;
- Revoir la répartition des cotisations selon le plafond de la Sécurité sociale correspondant à cette période d'emploi : tranche A (fraction d'assiette inférieure ou égale au plafond de la sécurité sociale) et la tranche B (fraction d'assiette supérieure au plafond de la sécurité sociale).



L'IRCANTEC présente, [sur son site internet](#), un exemple concret de régularisation annuelle.

II. L'évolution des taux de cotisation au 1^{er} janvier 2026

1. Le taux de cotisation CNRACL

❖ **La part agent**

La part agent de la cotisation CNRACL a été progressivement augmentée selon le calendrier prévu par le décret n°2010-1749 du 30 décembre 2010.

Depuis le 1^{er} janvier 2020, elle est portée de 10,83 % à **11,10%**.

❖ **La part employeur**

Le décret n°2025-86 du 30 janvier 2025 porte la cotisation vieillesse employeur à **37,65%** à compter du **1^{er} janvier 2026**.

Ce décret fixe également le taux de la part employeur de la cotisation vieillesse jusqu'en 2028, comme suit :

- 40,65 % en 2027,
- 43,65 % en 2028.

❖ **La surcotisation**

Depuis le 1^{er} janvier 2024, le taux forfaitaire employeur pour le calcul de la surcotisation CNRACL (versement d'une retenue salariale à un taux supérieur au taux normal permettant de décompter les périodes de travail effectuées comme des périodes de travail à temps plein) est fixé par l'article D.5 du Code des pensions civiles et militaires de retraites (CPCMR).

Par dérogation, et pour les fonctionnaires à temps partiel ou à temps non complet ayant opté pour la surcotisation avant la hausse du taux de la contribution CNRACL au 1^{er} janvier 2024, un taux de retenue spécifique est prévu afin de neutraliser l'effet de la hausse du taux de la cotisation patronale sur cette surcotisation.

Cas particuliers des fonctionnaires de l'Etat détachés auprès des employeurs territoriaux

- Part salariale

La cotisation salariale à la Caisse des Pensions Civiles et Militaires (CPCM) pour les fonctionnaires détachés de l'État suit l'évolution du taux de la cotisation salariale de la CNRACL (soit **11,10 %**).

A noter. Le taux de la contribution salariale est majoré pour les personnels sous statuts spécifiques (militaire de la gendarmerie, personnel des services actifs de la police...) ([article R76 ter au sein du Code des pensions civiles et militaires de retraite](#)).

- Part patronale

Le taux de la contribution patronale pour la constitution des droits à pensions des fonctionnaires de l'État en détachement dans la FPT est fixé à **37,65%** au 1^{er} janvier 2026 (article 2 IV du décret n°2012-1507 du 27 décembre 2012).

- Cotisation Allocation temporaire d'invalidité (ATI)

En application de la décision du [Conseil d'État du 27 juin 2018, n° 415210, Valiani](#), les employeurs publics territoriaux accueillant des fonctionnaires d'État en détachement doivent désormais cotiser auprès de l'Allocation Temporaire d'Invalidité État au taux de **0,32 %** (et non plus à l'ATIACL).

2. Le taux de cotisation IRCANTEC

À compter du 1^{er} janvier 2026, les taux d'appel des cotisations IRCANTEC augmentent, comme suit :

	Part patronale	Part salariale
Tranche A	4,27 % (contre 4,20 % jusqu'à présent)	2,84 % (contre 2,80 % jusqu'à présent)
Tranche B	12,75 % (contre 12,55 % jusqu'à présent)	7,06 % (contre 6,95 % jusqu'à présent)

Les agents affiliés au régime général de sécurité sociale sont concernés par cette cotisation (fonctionnaires titulaires occupant un emploi à temps non complet dont la durée de travail est inférieure à 28 heures, agents contractuels de droit public, agents contractuels de droit privé).

⇒ [En savoir plus sur le calcul des cotisations IRCANTEC](#)

3. Le taux de cotisation Assurance vieillesse déplafonnée

Le taux de droit commun de la cotisation patronale Assurance vieillesse déplafonnée au régime général est porté à **2,11 %** au 1^{er} janvier 2026 (contre 2,02 % en 2025).

4. Le taux de cotisation Accident du travail/Maladie professionnelle

Pour l'année 2026, le taux net collectif de la cotisation patronale Accident du travail/Maladie professionnelle (AT/MP), indépendamment des taux individuels fixés selon les sinistres, est fixé comme suit :

- Pour les collectivités territoriales y compris leurs établissements publics hors secteur médico-social : **1,66 %** (contre 1,72 % en 2025) ;
- Pour les établissements publics médico-sociaux des collectivités territoriales : **1,30 %** (contre 1,31 % en 2025).

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

III. Le versement mobilité régional et rural au 1^{er} janvier 2026

Depuis la loi n°2025-127 du 14 février 2025, dites de « finances pour 2025 », les régions ont la possibilité de mettre en place **un versement mobilité régional et rural (VMRR)** ([article L.4332-8-1 du Code Général des Collectivités Territoriales](#)).

[Par délibération n°2025.1484.SP du 13 octobre 2025](#), le conseil régional de la région Nouvelle-Aquitaine a décidé d'instaurer le versement mobilité régional et rural (VMRR) pour les employeurs privés et publics communes de son ressort territorial au taux de **0,15%**.

Cette décision prend effet au 1^{er} janvier 2026

Le champ d'application du VMRR est partagé par l'URSSAF dans le tableau en annexe de sa circulaire du 7 novembre 2025 : [Circulaire 2025-000005 du 7 novembre 2025](#).



À noter. L'URSSAF présente l'ensemble des communes membres des EPCI concernés par le champ d'application du VMRR. **Pour autant, seuls les employeurs se situant sur ces territoires d'au moins 11 agents et plus sont assujetties au VMRR** ([voir la rubrique Effectif du BOSS](#)).

Les conditions d'assujettissement, de détermination de l'assiette, de recouvrement et de remboursement du VMRR sont identiques à celles du versement mobilité (VM), sous réserve de certaines spécificités.

Pour les employeurs territoriaux concernés, cette nouvelle cotisation patronale s'applique à tous les agents (*fonctionnaires du régime spécial et agents du régime général de sécurité sociale*).

En revanche, les contrats d'apprentissage sont exonérés de cette nouvelle cotisation, au même titre qu'ils sont exonérés du VM ([article L.6227-8-1 du Code du travail](#)).

⇒ **Pour aller plus loin : BOSS.**

IV. Les cotisations des agents relevant du régime spécial de sécurité sociale (CNRACL)

Sont concernés, les fonctionnaires stagiaires et titulaires employés à temps complet ou employés à temps non complet pour un temps de travail hebdomadaire au moins égal à 28 heures.

Pour les fonctionnaires exerçant leurs fonctions auprès de plusieurs employeurs ou sur plusieurs emplois (*intercommunaux, pluricommunaux, polyvalents*), c'est le temps de travail total qui est pris en compte pour déterminer le régime d'affiliation.

Les fonctionnaires à temps complet ou à temps non complet affiliés au régime spécial et qui sont autorisés à travailler à temps partiel de droit ou sur autorisation conservent le bénéfice du régime spécial de protection sociale (décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 - article 2Bis).

Charges sociales	Taux		Assiette des cotisations	Organisme collecteur	Prestations assurées	Charge pour la collectivité
	Part patronale	Part salariale				
Assurance maladie/maternité/invalidité <i>Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 (art. 17 et 18)</i> <i>Décret n° 67-850 du 30 septembre 1967 (Art.2)</i> <i>Décret n° 93-863 du 18 juin 1993 (Art. 5)</i>	9,88 %	/	Traitement de Base Indiciaire + NBI + CTI	URSSAF	Durant les périodes de maladie, maternité-adoption-paternité, de perception d'une allocation d'invalidité temporaire, les prestations en nature sont versées par la CPAM.	Prestations en espèces à la charge du budget de la collectivité
Accident de service/maladies professionnelles - Prestations en nature et en espèces <i>Code Général de la Fonction Publique (Art.L 822-18 à L.822-25)</i>	PAS DE COTISATIONS SOCIALES					Prestations en espèces et en nature à la charge du budget de la collectivité
Accident de service/maladies professionnelles -Allocation Temporaire d'Invalidité des Collectivités Locales (A.T.I.A.C.L.) <i>Décret n° 2005-442 du 2 mai 2005 (Art.16)</i> <i>Arrêté ministériel du 28 décembre 2012</i>	0,40 %	/	Traitement de Base Indiciaire	CDC - ATIACL	Versement de l'allocation temporaire d'invalidité (rente versée en cas de séquelles d'accident de service ou de maladie professionnelle)	/
Assurance décès <i>Décret n° 60-58 du 11 janvier 1960 (Art.7)</i> <i>Code Général de la Fonction Publique (Art. L.828-1)</i> <i>Code de la sécurité sociale (Art. D712-19)</i>	PAS DE COTISATIONS SOCIALES					Versement du capital décès à la charge du budget de la collectivité
Allocations Familiales	5,25 %	/	Traitement de Base Indiciaire + NBI + CTI	URSSAF	Prestations familiales	/

Charges sociales	Taux		Assiette des cotisations	Organisme collecteur	Prestations assurées	Charge pour la collectivité
	Part patronale	Part salariale				
Fond national d'aide au logement (FNAL)¹ <i>Code de la construction et de l'habitation (Art. L813-4 et L813-5)</i>	0,10 %	/	Traitement de Base Indiciaire + NBI + CTI <i>(à concurrence du plafond de la Sécurité Sociale (PSS))</i>	URSSAF	Prestations d'aide au logement	/
Employeurs < 50 agents						
Employeurs ≥ 50 agents	0,50 %	/	Traitement de Base Indiciaire + NBI + CTI			
Contribution Solidarité Autonomie (CSA) <i>Code de la sécurité sociale (Art. L137-40)</i>	0,30 %	/	Traitement de Base Indiciaire + NBI + CTI	URSSAF	Financement de la Caisse Nationale de solidarité	/
Contribution sociale généralisée (CSG) <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L136-1, L136-1-1, L136-2, L136-8) Code général des Impôts (Art. 154 quinquies)</i>	/	9,2%, dont : - 6,8% déductible du revenu imposable - 2,4% non déductible	98,25% du brut imposable y compris les avantages en nature 100% de la participation PSC	URSSAF	Financement des différentes branches de la protection sociale	/
Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) <i>Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 (Art. 14 et 19) Code de la Sécurité sociale (Art. L136-1, L136-2)</i>	/	0,5%	98,25% du brut imposable y compris les avantages en nature 100% de la participation PSC	URSSAF	Financement de la Caisse d'amortissement de la dette sociale	/
CNRACL <i>Décret n° 2007-173 du 7 février 2007 (Art. 3, I et II et art. 5) Décret n°2010-1749 du 30 décembre 2010 (Art. 1^{er})</i>	37,65 %	11,10 %	Traitement de Base Indiciaire + NBI + CTI	CDC - CNRACL	Prestations vieillesse, réversion et invalidité	/
Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) <i>Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (Art. 76) Décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 (Art. 3)</i>	5 %	5 %	Éléments bruts non soumis à cotisation CNRACL (<i>primes et indemnités y compris les IHTS, SFT, avantages en nature, etc..</i>) <i>dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut</i>	CDC - RAFP	Retraite complémentaire à la retraite CNRACL	/
Versement Mobilité² <i>Code Général des collectivités territoriales (Art. L2333-64 à L2333-67)</i>	Taux voté chaque année	/	Traitement de Base Indiciaire + NBI + CTI	URSSAF	Financement des réseaux publics de transport de voyageurs	/
Versement Mobilité Régional et Rural³ <i>Code Général des collectivités territoriales (Art. L4332-8-1)</i>	0,15 %	/	Traitement de Base Indiciaire + NBI + CTI	URSSAF	Renforcement de l'offre de transport régional	/

¹ Applicable aux collectivités ayant au moins 50 agents équivalent temps complet.

² Applicable dans les collectivités occupant plus de 11 agents dans le périmètre des transports urbains d'une Autorité Organisatrice des Transports lorsque sa population (Commune) ou celles des Communes membres (EPCI) est supérieure à 10 000 habitants.

³ Applicable aux employeurs publics ayant au moins 11 agents et concernés par l'institution de cette taxe.

V. Les cotisations des agents relevant du régime général de sécurité sociale (IRCANTEC)

Sont concernés, les fonctionnaires stagiaires et titulaires employés à temps non complet pour un temps de travail hebdomadaire inférieur à 28 heures, ainsi que les agents contractuels de droit public, quel que soit leur temps de travail.

Pour les fonctionnaires exerçant leurs fonctions auprès de plusieurs employeurs ou sur plusieurs emplois (*intercommunaux, pluricommunaux, polyvalents*), c'est le temps de travail total qui est pris en compte pour déterminer le régime d'affiliation.

Charges sociales	Taux		Assiette des cotisations	Organisme collecteur	Prestations assurées par les Caisses de Sécurité Sociale
	Part patronale	Part salariale			
Assurance maladie/maternité/invalidité <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L241-2, L242-1 et D242-3)</i>	13 %	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Prestations en espèces et en nature durant les périodes de maladie et maternité ou adoption - Pensions d'invalidité - Capital décès
Assurance vieillesse déplafonnée <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L241-2, L242-1 et D242-3)</i>	2,11 %	0,40 %	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Prestations vieillesse et réversion
Assurance vieillesse plafonnée <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L241-2, L242-1 et D242-3)</i>	8,55 %	6,90 %	Brut imposable y compris les avantages en nature <i>(à concurrence du PSS)</i>	URSSAF	Prestations vieillesse et réversion
Accident du travail - Maladies professionnelles <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L241-5 et L242-1) Arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles Arrêté du 30 décembre 2025</i>	Taux notifié chaque année par la CARSAT Taux collectif collectivités locales : 1,66% ⁴	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Prestations en espèces et en nature - Rentes accident du travail
Allocations Familiales	5,25 %	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Prestations familiales
Contribution Solidarité Autonomie (CSA) <i>Code de la sécurité sociale (Art. L137-40)</i>	0,30 %	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Financement de la Caisse Nationale de solidarité

⁴ Applicable aux collectivités territoriales et les établissements publics dont l'effectif global est inférieur à 20 agents.

Charges sociales	Taux		Assiette des cotisations	Organisme collecteur	Prestations assurées
	Part patronale	Part salariale			
Fond national d'aide au logement (FNAL)⁵ <i>Code de la construction et de l'habitation (Art. L813-4 et L813-5)</i>	0,10 %	/	Brut imposable y compris les avantages en nature <i>(à concurrence du PSS)</i>	URSSAF	Prestations d'aide au logement
Employeurs < 50 agents					
Employeurs ≥ 50 agents			Brut imposable y compris les avantages en nature		
Contribution sociale généralisée (CSG) <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L136-1, L136-1-1, L136-2, L136-8)</i> <i>Code général des Impôts (Art. 154 quinquies)</i>	/	9,2%, dont : - 6,8% déductible - 2,4% non déductible	98,25% du brut imposable y compris les avantages en nature 100% de la participation PSC	URSSAF	Financement des différentes branches de la protection sociale
Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) <i>Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 (Art. 14 et 19)</i> <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L136-1, L136-2)</i>	/	0,5%	98,25% du brut imposable y compris les avantages en nature 100% de la participation PSC	URSSAF	Financement de la Caisse d'amortissement de la dette sociale
Versement Mobilité⁶ <i>Code Général des collectivités territoriales (Art. L2333-64 à L2333-67)</i>	Taux voté chaque année	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Financement des réseaux publics de transport de voyageurs
Versement Mobilité Régional et Rural⁷ <i>Code Général des collectivités territoriales (Art. L.4332-8-1)</i>	0,15 %	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Renforcement de l'offre de transport régional

Retraite complémentaire - IRCANTEC <i>Décret n°70-1277 23 déc. 1970 (Art. 7)</i> <i>Arrêté du 30 déc. 1970 (Art. 9 bis)</i>	Taux		Assiette des cotisations	Organisme collecteur	Prestations assurées par les Caisses de Sécurité Sociale
	Part patronale	Part salariale			
IRCANTEC Tranche A	4,27 %	2,84 %	Brut imposable hors SFT+ avantages en nature <i>(à concurrence du PSS)</i>	IRCANTEC	Prestations de retraite complémentaire + réversion + capital-décès
IRCANTEC Tranche B	12,75 %	7,06 %	Différence entre la totalité du brut imposable hors SFT+ avantages en nature, <i>dans la limite de 8 fois le PSS</i>		

⁵ Applicable aux collectivités ayant au moins 50 agents équivalent temps complet.

⁶ Applicable dans les collectivités occupant plus de 11 agents dans le périmètre des transports urbains d'une Autorité Organisatrice des Transports lorsque sa population (Commune) ou celles des Communes membres (EPCI) est supérieure à 10 000 habitants.

⁷ Applicable aux employeurs publics ayant au moins 11 agents et concernés par l'institution de cette taxe.

VI. Les cotisations des agents contractuels de droit privé

Sont concernés, les agents contractuels de droit privé recrutés sur un contrat aidé (PEC) et un contrat adulte relais.

Charges sociales	Taux		Assiette des cotisations	Organisme collecteur	Prestations assurées par les Caisses de Sécurité Sociale
	Part patronale	Part salariale			
Assurance maladie/maternité/invalidité <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L241-2, L242-1 et D.242-3)</i>	13 %	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Prestations en espèces et en nature durant les périodes de maladie et maternité ou adoption - Pensions d'invalidité - Capital décès
Assurance vieillesse déplafonnée <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L241-2, L242-1 et D.242-3)</i>	2,11 %	0,40 %	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Prestations vieillesse et réversion
Assurance vieillesse plafonnée <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L241-2, L242-1 et D.242-3)</i>	8,55 %	6,90 %	Brut imposable y compris les avantages en nature (à concurrence du PSS)	URSSAF	Prestations vieillesse et réversion
Accident du travail - Maladies professionnelles <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L241-5 et L242-1) Arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles Arrêté du 30 décembre 2025</i>	Taux notifié chaque année par la CARSAT Taux collectif collectivités locales : 1,66% ⁸	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Prestations en espèces et en nature - Rentes accident du travail
Allocations Familiales	5,25 %	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Prestations familiales
Contribution Solidarité Autonomie <i>Code de la sécurité sociale (Art. L137-40)</i>	0,30 %	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Financement de la Caisse Nationale de solidarité
Fond national d'aide au logement (FNAL)⁹ <i>Code de la construction et de l'habitation (Art. L813-4 et L813-5)</i>	0,10 %	/	Brut imposable y compris les avantages en nature (à concurrence du PSS)	URSSAF	Prestations d'aide au logement
Employeurs < 50 agents					
Employeurs ≥ 50 agents			Brut imposable y compris les avantages en nature		

⁸Applicable aux collectivités territoriales et les établissements publics dont l'effectif global est inférieur à 20 agents.

⁹Applicable aux collectivités ayant au moins 50 agents équivalent temps complet.

Charges sociales	Taux		Assiette des cotisations	Organisme collecteur	Prestations assurées par les Caisses de Sécurité Sociale
	Part patronale	Part salariale			
Contribution sociale généralisée (CSG) <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L136-1, L136-1-1, L 136-2, L136-8) Code général des Impôts (Art. 154 quinquies)</i>	/	9,2%, dont : - 6,8% déductible - 2,4% non déductible	98,25% du brut imposable y compris les avantages en nature 100% de la participation PSC	URSSAF	Financement des différentes branches de la protection sociale
Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) <i>Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 (Art. 14 et 19) Code de la Sécurité sociale (Art. L136-1, L 136-2)</i>	/	0,5%	98,25% du brut imposable y compris les avantages en nature 100% de la participation PSC	URSSAF	Financement de la Caisse d'amortissement de la dette sociale
Versement Mobilité¹⁰ <i>Code Général des collectivités territoriales (Art. L2333-64 à L2333-67)</i>	Taux voté chaque année	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Financement des réseaux publics de transport de voyageurs
Versement Mobilité Régional et Rural¹¹ <i>Code Général des collectivités territoriales (Art. L.4332-8-1)</i>	0,15 %	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Renforcement de l'offre de transport régional
Contribution au dialogue social <i>Code du travail (Art. L.2135-10)</i>	0,016%	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Financement du fonds paritaire contribuant au financement des organisations salariales des salariés et des organisations professionnelles d'employeurs

Retraite complémentaire - IRCANTEC <i>Décret n°70-1277 23 déc. 1970 (Art. 7) Arrêté du 30 déc. 1970 (Art. 9 bis)</i>	Taux		Assiette des cotisations	Organisme collecteur	Prestations assurées par les Caisses de Sécurité Sociale
	Part patronale	Part salariale			
IRCANTEC Tranche A	4,27 %	2,84 %	Brut imposable hors SFT+ avantages en nature <i>(à concurrence du plafond de la Sécurité sociale)</i>	IRCANTEC	Prestations de retraite complémentaire + réversion + capital-décès
IRCANTEC Tranche B	12,75 %	7,06 %	Différence entre la totalité du brut imposable hors SFT+ avantages en nature, <i>dans la limite de 8 fois le PSS</i>		

¹⁰ Applicable dans les collectivités occupant plus de 11 agents dans le périmètre des transports urbains d'une Autorité Organisatrice des Transports lorsque sa population (Commune) ou celles des Communes membres (EPCI) est supérieure à 10 000 habitants.

¹¹ Applicable aux employeurs publics ayant au moins 11 agents et concernés par l'institution de cette taxe.

VII. Les cotisations des apprentis

↳ **Exonérations de cotisations** prévues aux articles L. 6227-8-1 et L. 6227-9 du code du travail

Charges sociales	Taux		Assiette des cotisations	Organisme collecteur	Prestations assurées par les Caisses de Sécurité Sociale
	Part patronale	Part salariale			
Assurance maladie/maternité/invalidité <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L241-2, L242-1 et D242-3)</i>	Exonération	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Prestations en espèces et en nature durant les périodes de maladie et maternité ou adoption - Pensions d'invalidité - Capital décès
Assurance vieillesse déplafonnée <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L241-2, L242-1 et D242-3)</i>	Exonération	0,40 %	Brut imposable + avantages en nature à compter de 51% SMIC brut	URSSAF	Prestations vieillesse et réversion
Assurance vieillesse plafonnée <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L241-2, L242-1 et D242-3)</i>	Exonération	6,90%¹²	Brut imposable + avantages en nature à compter de 51% du SMIC brut <i>(à concurrence du PSS)</i>	URSSAF	Prestations vieillesse et réversion
Accident du travail - Maladies professionnelles <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L241-5 et L242-1) Arrêté du 17 octobre 1995 Arrêté du 30 décembre 2025</i>	Taux notifié chaque année par la CARSAT Taux collectif collectivités locales : 1,66%¹³	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Prestations en espèces et en nature - Rentes accident du travail
Allocations Familiales	Exonération	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Prestations familiales
Contribution Solidarité Autonomie <i>Code de la sécurité sociale (Art. L137-40)</i>	Exonération	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Financement de la Caisse Nationale de solidarité
Fond national d'aide au logement (FNAL)¹⁴ <i>Code de la construction et de l'habitation (Art. L813-4 et L813-5)</i>	Exonération	/	Brut imposable y compris les avantages en nature <i>à concurrence du PSS</i>	URSSAF	Prestations d'aide au logement
Employeurs < 50 agents					
Employeurs ≥ 50 agents					

¹² Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} mars 2025, l'exonération de l'apprenti porte uniquement sur la part de la rémunération inférieure ou égale à 50 % du SMIC brut en vigueur au cours du mois considéré (Code du travail, art. L. 6243-2 et D. 6243-5). La fraction excédentaire, incluant les avantages en nature, est soumise à cotisations. Pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} janvier 2019 et le 28 février 2025, l'exonération s'applique dans la limite de 79% du SMIC.

¹³ Applicable aux collectivités territoriales et les établissements publics dont l'effectif global est inférieur à 20 agents.

¹⁴ Applicable aux collectivités ayant au moins 50 agents équivalent temps complet.

Charges sociales	Taux		Assiette des cotisations	Organisme collecteur	Prestations assurées par les Caisses de Sécurité Sociale
	Part patronale	Part salariale			
Contribution sociale généralisée (CSG) <i>Code de la Sécurité sociale (Art. L136-1, L136-1-1, L 136-2, L136-8) Code général des Impôts (Art. 154 quinquies)</i>	/	9,2%¹⁵ , dont : - 6,8% déductible - 2,4% non déductible	98,25% du brut imposable y compris les avantages en nature 100% de la participation PSC	URSSAF	Financement des différentes branches de la protection sociale
Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) <i>Ordonnance n° 96-50 du 24 janvier 1996 (Art. 14 et 19) Code de la Sécurité sociale (Art. L136-1, L 136-2)</i>	/	0,5%⁹	98,25% du brut imposable y compris les avantages en nature 100% de la participation PSC	URSSAF	Financement de la Caisse d'amortissement de la dette sociale
Versement Mobilité <i>Code Général des collectivités territoriales (Art. L2333-64 à L2333-67)</i>	Exonération	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Financement des réseaux publics de transport de voyageurs
Versement Mobilité Régional et Rural <i>Code Général des collectivités territoriales (Art. L.4332-8-1)</i>	Exonération	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Renforcement de l'offre de transport régional
Contribution au dialogue social <i>Code du travail (Art. L.2135-10)</i>	Exonération	/	Brut imposable y compris les avantages en nature	URSSAF	Financement du fonds paritaire contribuant au financement des organisations salariales des salariés et des organisations professionnelles d'employeurs

Retraite complémentaire - IRCANTEC	Taux		Assiette des cotisations	Organisme collecteur	Prestations assurées par les Caisses de Sécurité Sociale
	Part patronale	Part salariale			
IRCANTEC Tranche A <i>Décret n°70-1277 23 déc. 1970 (Art. 7) Arrêté du 30 déc. 1970 (Art. 9 bis)</i>	Exonération	2,84%¹⁶	Brut imposable hors SFT, y compris les avantages en nature, à concurrence du PSS	IRCANTEC	Prestations de retraite complémentaire + réversion + capital-décès

¹⁵ Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} mars 2025, assujettissement à la CSG/CRDS si la rémunération est supérieure à 50 % du SMIC.

Pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} janvier 2019 et le 28 février 2025, exonération de la CSG/CRDS sur la totalité de la rémunération.

¹⁶ Pour les contrats d'apprentissage conclus à compter du 1^{er} mars 2025, exonération de la part salariale pour la rémunération n'excédant pas 50 % du SMIC.

Pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} janvier 2019 et le 28 février 2025, exonération de la part salariale pour la rémunération n'excédant pas 79 % du SMIC.

VIII. Les cotisations et contributions au Centre de Gestion et au CNFPT

Ces cotisations sont à la charge exclusive de l'employeur public territorial, c'est-à-dire qu'aucune part salariale ne s'applique.

1. Les cotisations au Centre de Gestion (CDG)

Cotisations au Centre de Gestion		
Cotisation	Part Patronale	Assiette
Cotisation versée par les collectivités affiliées au CDG <i>Article L.452-25 du CGFP</i>	<i>Se rapprocher des services de votre Centre de Gestion pour connaître le taux applicable</i>	Masse des rémunérations versées aux agents telles qu'elles apparaissent sur les états liquidatifs mensuels ou trimestriels au titre de l'assurance maladie
Cotisation versée par les collectivités non affiliées adhérentes aux missions du socle commun <i>Article L.452-26 du CGFP</i>	<i>Se rapprocher des services de votre Centre de Gestion pour connaître le taux applicable</i>	



Les employeurs publics d'agents contractuels de droit privé ne sont pas redevables de la cotisation patronale au CDG pour ce type de contrat.

2. Les cotisations au CNFPT

Cotisations au CNFPT		
Catégorie	Part Patronale	Remarques
Cotisation versée par les collectivités ayant au moins un emploi à temps complet ou un contrat PEC inscrit à leur budget <i>Article L.451-17 du CGFP</i>	0,90 % pour chaque personnel relevant de la Fonction Publique Territoriale	Toute collectivité ou établissement public ayant, au 1 ^{er} janvier, au moins un emploi à temps complet prévu à son budget, cotisera pour l'ensemble de son personnel, même celui à temps non complet.
	0,50 % pour chaque contrat PEC	Toute collectivité ou établissement public n'ayant aucun emploi à temps complet mais uniquement un ou des contrats PEC, devra cotiser pour ces derniers Recouvrement effectué par l'URSSAF
SDIS <i>Article L.451-19 du CGFP</i>	0,90 % et une surcotisation de 0,86 % pour chaque sapeur-pompier professionnel	/
	0,90 % pour les autres personnels	
Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)	0.90 % pour chaque personnel de droit public et de droit privé des MDPH	/
Offices publics d'habitation (OPH)	0.90 % pour chaque personnel de droit public	/
Majoration apprentissage	0,10 %	/

IX. La cotisation France Travail

Cette cotisation patronale est applicable aux collectivités qui ont passé une convention pour la prise en charge par France Travail des allocations de retour à l'emploi de leurs agents contractuels de droit public et de droit privé.

Depuis le 1^{er} janvier 2018 : contribution due par les employeurs publics ayant volontairement adhéré au régime d'assurance chômage

Cotisation France Travail	
Taux	Assiette
4 %	Brut imposable y compris les avantages en nature

X. Le prélèvement à la source

Le prélèvement à la source (PAS) permet le paiement de l'impôt dès la perception des revenus.

Il favorise la prise en compte de la variation de l'assiette de prélèvement et une adaptation du taux aux changements de situations de chaque contribuable, sans décalage entre la perception et le paiement.

Le taux de prélèvement est transmis par l'administration fiscale au collecteur de façon dématérialisée, dans le cadre de la déclaration de revenus effectuée par le contribuable.

Le choix du taux est effectué directement par celui-ci sur le site impots.gouv.fr.

Le prélèvement à la source correspond à l'application du taux sur le revenu net imposable mensuel.

Toutefois, le débiteur du prélèvement à la source peut utiliser le barème des taux neutres, notamment dans les situations suivantes :

- Lorsque le contribuable ne souhaite pas, pour des raisons de confidentialité, communiquer son taux réel d'imposition,
- Lorsque le contribuable ne dispose pas d'un taux calculé par l'administration fiscale, par exemple pour les enfants qui sont fiscalement à la charge de leurs parents (cas du primo déclarant),
- Lorsque le taux personnalisé est arrivé « à expiration » de sa durée de validité,
- Pour les salariés nouvellement engagés sous contrat de courte durée (*cas spécifique développé ci-après avec application d'un abattement sur le net imposable*).

Grille « Taux neutre » du PAS

*Article 2 de la loi de finances pour 2024
Article 204 H du Code Général des impôts*

Base mensuelle de prélèvement	Taux proportionnel
Inférieure à 1 620 euros	0 %
Supérieure ou égale à 1 620 euros et inférieure à 1 683 euros	0,5 %
Supérieure ou égale à 1 683 euros et inférieure à 1 791 euros	1,3 %
Supérieure ou égale à 1 791 euros et inférieure à 1 911 euros	2,1 %
Supérieure ou égale à 1 911 euros et inférieure à 2 042 euros	2,9 %
Supérieure ou égale à 2 042 euros et inférieure à 2 151 euros	3,5 %
Supérieure ou égale à 2 151 euros et inférieure à 2 294 euros	4,1 %
Supérieure ou égale à 2 294 euros et inférieure à 2 714 euros	5,3 %
Supérieure ou égale à 2 714 euros et inférieure à 3 107 euros	7,5 %
Supérieure ou égale à 3 107 euros et inférieure à 3 539 euros	9,9 %
Supérieure ou égale à 3 539 euros et inférieure à 3 983 euros	11,9 %
Supérieure ou égale à 3 983 euros et inférieure à 4 648 euros	13,8 %
Supérieure ou égale à 4 648 euros et inférieure à 5 574 euros	15,8 %
Supérieure ou égale à 5 574 euros et inférieure à 6 974 euros	17,9 %
Supérieure ou égale à 6 974 euros et inférieure à 8 711 euros	20 %
Supérieure ou égale à 8 711 euros et inférieure à 12 091 euros	24 %
Supérieure ou égale à 12 091 euros et inférieure à 16 376 euros	28 %
Supérieure ou égale à 16 376 euros et inférieure à 25 706 euros	33 %
Supérieure ou égale à 25 706 euros et inférieure à 55 062 euros	38 %
Supérieure ou égale à 55 062 euros	43 %

Cas particulier des contrats courts

Par principe, le taux neutre ne tient pas compte de la situation familiale du contribuable, puisqu'il correspond à la situation d'un célibataire sans enfant.

Afin d'éviter un « sur-prélèvement » aux contractuels employés moins de 2 mois qui, souvent, ne sont pas imposables, des modalités sont mises en place concernant la détermination de l'assiette soumise au PAS.

Ces modalités concernent **uniquement les salariés en CDD ou en contrat de mission de travail temporaire, lorsque la durée initiale du contrat est inférieure ou égale à 2 mois et pour lesquels l'employeur ne dispose pas d'un taux de PAS transmis par l'administration fiscale.**

Si le contrat est à terme imprécis, on se réfère à la durée minimale prévue (article 204 H, III, 1, d, al. 2 du Code général des impôts).

Il appartient donc à l'employeur, dans la limite des 2 premiers mois d'embauche, de consulter les grilles du taux neutre qui s'appliquent aux versements effectués au titre ou au cours d'un mois après un **abattement égal à 50 % du SMIC net imposable mensuel** (CGI art. 204 H, III, 1, d, al. 2).

A compter du 1^{er} janvier 2026, le montant de l'abattement applicable aux contrats courts en vigueur est établi à 748 €.

Pour rappel, conformément au BOFIP BOI-IR-PAS-20-20-30-10, le montant de l'abattement est égal à la moitié du montant mensuel net du salaire minimum de croissance :

$$\text{Abattement} = \text{SMIC net imposable} / 2$$

Il convient d'appliquer en principe le montant en vigueur au moment du versement du salaire. À titre de simplification, le montant en vigueur au 1^{er} janvier de l'année peut être utilisé pour les versements de salaire réalisés au cours de cette même année.

Exemples :

1. *Un employeur territorial recrute en contrat à durée déterminée, pour une durée de trois semaines, un agent public. Le montant net imposable du salaire versé est de 1 500 euros. Le montant de l'abattement « contrats courts » en vigueur lors du versement du salaire est égal à 748 euros. Après abattement, l'assiette du prélèvement est de 752 euros (1 500 - 748).*

L'employeur ne prélève aucune retenue à la source, dans la mesure où le taux proportionnel prévu par la grille de taux par défaut pour un montant de revenu mensuel imposable de 1620 euros ou moins est nul.

Le taux par défaut, déterminé à partir de la grille de taux par défaut applicable, est ensuite appliqué au montant de l'assiette après abattement.

2. *Un employeur territorial recrute en contrat à durée déterminée, pour une durée de six semaines, un agent public. Le montant imposable du salaire versé est de 2 600 euros. Le montant de l'abattement « contrats courts » en vigueur lors du versement du salaire est égal à 748 euros. Après abattement, l'assiette du prélèvement est de 1852 euros (2 600 - 748).*

Le taux proportionnel prévu par la grille de taux par défaut correspondant est de 2,1 %. L'employeur prélève donc une retenue à la source égale à 46,30 euros (montant après abattement x 2,1 %).

XI. Les bases forfaitaires des animateurs et directeurs temporaires d'accueil collectif, séjour de vacances

Pour les animateurs et directeurs d'accueils collectifs de mineurs et d'accueils d'adultes handicapés, une base de calcul dite forfaitaire peut être retenue pour calculer les cotisations et contributions sociales.

Ces bases forfaitaires sont applicables aux accueils collectifs de mineurs à caractère éducatif, aux maisons familiales et aux centres de vacances pour adultes handicapés.

Elles s'appliquent pour le personnel employé à titre temporaire, non bénévole qui assure exclusivement l'encadrement des enfants et des adultes handicapés.



Consulter [le site Urssaf](https://www.urssaf.fr) pour en savoir plus sur la base forfaitaire de l'animateur et directeur d'accueil collectif de mineurs à caractère éducatif, d'une maison familiale ou d'un centre de vacances pour adultes handicapés.

La base de calcul des cotisations est déterminée par référence au SMIC horaire (en vigueur au 1^{er} janvier de l'année).

Pour l'année 2026, **le SMIC horaire brut est fixé à 12,02€.**

Base forfaitaire Arrondie à l'euro le plus proche	Jour	Semaine	Mois
Animateur au pair	12 € (1 Smic horaire)	60 € (5 Smic horaire)	240 € (20 Smic horaire)
Animateur rémunéré - Assistant sanitaire	18 € (1,5 Smic horaire)	90 € (7,5 Smic horaire)	361 € (30 Smic horaire)
Directeur adjoint - Économe	/	210 € (17,5 Smic horaire)	841 € (70 Smic horaire)
Directeur	/	301 € (25 Smic horaire)	1 202 € (100 Smic horaire)