

Textes de référence

- Décret n° 2008-539 du 06/06/2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie de pouvoir d'achat
- Circulaire d'application du 13/06/2008, Ministère du budget et de la fonction publique

Plan

I/ De quoi s'agit-il ?

II/ Qui est concerné ?

III/ Quel est le mode de calcul ?

IV/ Quels sont les régimes social, fiscal et comptable applicables ?

V/ Abrogations des autres « indemnités exceptionnelles »

VI/ Récapitulatif de l'application du dispositif de 2008 à 2011 et recommandations du Ministère

I/ De quoi s'agit-il ?

Un dispositif général de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est mis en place, jusqu'en 2011, afin de compenser les pertes de pouvoir d'achat des agents publics constatées sur une période de référence de 4 ans. Il concerne les agents des trois fonctions publiques, les militaires et les magistrats et de toutes les catégories d'emplois.

Le mécanisme repose sur une comparaison entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) d'un agent et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC). Si l'évolution du TIB de l'agent est plus faible que l'inflation, la GIPA sera versée. Cette estimation est effectuée sur une période de référence de 4 ans.

Toutefois, tous les agents publics ne seront pas forcément concernés par un versement à l'issue de chacune de ces périodes : l'application de la GIPA nécessite en effet un examen individuel des dossiers afin de vérifier que chaque agent remplit toutes les conditions d'octroi.

Entrée en vigueur rétroactive du dispositif : 21 février 2008 (versement possible dès cette date alors qu'il était annoncé initialement pour octobre par le gouvernement)

II/ Qui est concerné ?

Des conditions de base sont fixées pour le versement de la GIPA en 2008 et 2011 aux fonctionnaires et aux non-titulaires. Une condition supplémentaire est définie pour celle versée en 2009 et 2010.

1. Les agents bénéficiaires (art. 1^{er})

- Agents titulaires
- Agents stagiaires
- Agents non-titulaires en CDI
- Agents non-titulaires en CDD

2. Les conditions applicables aux fonctionnaires (art. 2 et 9)

Ces 2 conditions sont cumulatives.

1) Appartenir à un grade dont l'IB sommital¹ est < ou = à la HEB.

La HEB n'est pas définie par un indice mais par un montant de traitement défini par décret.

Précision : Si l'IB sommital d'un cadre d'emplois est > à la HEB, certains agents peuvent quand même être concernés par la GIPA. En effet, les agents relevant de grades de ce cadre d'emplois dont l'IB sommital est < ou = à la HEB y seront éligibles.

Exception : Sont exclus de la GIPA les agents rémunérés sur la base d'un indice applicable aux emplois fonctionnels, au 31/12 du début ou de la fin de la période de référence (ex. au 31/12/2003 ou au 31/12/2007...). Toutefois, cette exception n'est pas applicable aux agents occupant un emploi fonctionnel ouvert à la catégorie C.

Détachement : Pour les agents détachés pendant toute la période de référence dans un autre corps ou cadre d'emplois, l'IB de référence est celui de l'emploi de détachement. Si ce détachement intervient au cours de cette période, les IB pris en compte sont celui de l'emploi d'origine puis celui de l'emploi détachement.

¹ Du fait de la référence à la HEB (« échelon » classement de l'agent), l'« indice sommital » dont parle le texte est bien l'IB de classement.

- 2) Avoir été rémunérés pendant 3 ans, sur les 4 ans de référence, sur un emploi public, quel que soit l'employeur.

Situation administrative de l'agent : Les agents en position statutaire non rémunérée pendant plus d'1 an sur la période de référence sont donc exclus de la GIPA (disponibilité, congé parental, retraite...). Sont donc concernés les agents en activité et en détachement.

Congé de formation professionnelle : Si l'agent en CFP perçoit bien une rémunération pendant un an, calculée sur la base de son dernier traitement, celle-ci a le caractère d'une indemnité et non d'un traitement (indemnité forfaitaire égale à 85% de son traitement).

Changement d'employeur/Employeur tenu de payer : C'est celui qui emploie l'agent au 31/12 de la fin de la période de référence qui versera la GIPA. Le cas, échéant, il devra collecter auprès du précédent employeur les informations relatives à la rémunération de l'agent.

3. Les conditions applicables aux contractuels (art. 2 et 9)

Ces 2 conditions sont cumulatives. Les agents contractuels doivent :

- 1) Etre rémunérés sur la base d'un IB < ou = à la HEB

Les agents contractuels doivent être rémunérés par référence à un indice.

Sont donc exclus les agents rémunérés sur toute autre référence (ex. : salaire nominal).

- 2) Avoir été employés de manière continue pendant toute la période de référence et par le même employeur

Deux conditions sont ici fixées :

- Le même employeur : les contrats effectués auprès d'autres employeurs publics ne sont pas pris en compte.

- La notion d'emploi continu : le contrat de l'agent doit s'être déroulé continuellement pendant 4 ans même s'il n'a pas été en « services effectifs » tout au long de ces 4 ans.

Précision : Cette même notion « d'emploi continu » a déjà été utilisée pour les CDI. Un agent peut y être éligible si la durée d'engagement pendant et à l'issue d'éventuels congés non rémunérés.

Ex. : Un agent ayant bénéficié d'un congé parental au cours de ces 4 ans, et dont le contrat a continué à courir jusqu'à la fin de la période de référence, pourra prétendre à la GIPA.

Précision : Le texte ne distingue pas a priori entre les emplois permanents et non permanents. Toutefois, la condition continue d'emploi sur 4 ans les exclut de fait.

NT devenu fonctionnaire : Les agents contractuels puis stagiaires et titularisés au cours de la période de référence ne sont pas concernés par la GIPA. En effet, selon la circulaire du 13/06/2008, les situations et modes de rémunération de ces 2 catégories d'agents ne sont pas comparables ni assimilables et ne peuvent donc pas faire l'objet d'un examen au titre de la GIPA.

Collaborateur de cabinet : Les agents titulaires détachés sur un emploi de collaborateur de cabinet pendant toute la période de référence sont assimilés à des non-titulaires et sont éligibles à la GIPA .

4. La condition supplémentaire pour 2009 et 2010 (« GIPA de sommet de grade ») (art. 6)

Ces années-là, il n'y aura pas de versement général de la GIPA puisqu'une condition de « sommet de grade » s'ajoute à celles précédemment énumérées pour les agents fonctionnaires et non-titulaires.

Ainsi, seuls les agents des catégories A, B et C (ou de même niveau) stagnants depuis 4 ans à l'IB sommital d'un grade* de leur cadre d'emplois pourront prétendre à la GIPA (pour les A, indice sommital du grade détenu < ou = à la HEB).

Les 4 années s'apprécient au 31/12 de la fin de la période de référence considérée.

*premier grade, grade intermédiaire ou dernier grade

5. Les agents exclus (art. 10)

- Les agents rémunérés sur la base d'un indice applicable aux emplois fonctionnels, au 31/12 du début ou de la fin de la période de référence, sauf pour les emplois fonctionnels ouverts aux agents de catégorie C (cf. *Exception précitée au point 2.*).

- Les agents en poste à l'étranger au 31/12 de l'année qui clôt la période de référence (le taux d'inflation pris en compte étant celui de la France).

- Les agents ayant subi une sanction disciplinaire, sur une des périodes de référence, entraînant une baisse de leur rémunération.

6. Les cas particuliers (art. 7)

Sont concernés les agents partant en retraite avant 2011.

S'ils ont été bénéficiaires de la GIPA en 2008, ils pourront bénéficier de la GIPA en 2009 ou 2010, l'année de leur départ en retraite, sauf s'ils bénéficient déjà de la « GIPA sommet de grade » pour la même période.

L'examen de leur dossier devra donc être systématique au moment de la constitution de leur dossier de retraite.

III/ Quel est le mode de calcul ?

1. Périodes de référence (art. 4, 5 et 6)

Les périodes de référence retenues sont les suivantes :

*GIPA versée en 2008 au titre de la période du 31/12/2003 au 31/12/2007

*GIPA versée en 2009 au titre de la période du 31/12/2004 au 31/12/2008

*GIPA versée en 2010 au titre de la période du 31/12/2005 au 31/12/2009

*GIPA versée en 2011 au titre de la période du 31/12/2006 au 31/12/2010

2. Éléments de rémunération pris en compte (art. 3)

Seul le traitement indiciaire sera pris en compte.

Sont exclus du calcul : Le SFT, la NBI, le régime indemnitaire et autres primes versées.

Ex. : les indemnités pour sommet de grade et bonifications indemnitaires ne sont pas comptées.

Précision : Les majorations et indexations des traitements relatives à l'outre-mer ne sont pas applicables.

3. Formule de calcul (art. 3, 8 et 10)

Cette formule résulte de la comparaison entre l'évolution du TIB de l'agent et celle de l'indice des prix à la consommation (taux d'inflation).

Le TIB pris en compte correspond à celui afférent à l'IM détenu par l'agent au 31/12 de chaque année bordant la période de référence considérée.

Formule de calcul :

$$\text{GIPA} = \underbrace{(IM1 \times VMA1)}_{\text{TIB1}} \times (1 + \text{inflation}) - \underbrace{(IM2 \times VMA2)}_{\text{TIB2}}$$

IM1 = IM détenu au 31/12 de l'année de début de la période de référence

VMA1 = Valeur Moyenne Annuelle du point de l'année de début de la période de référence

IM2 = IM détenu au 31/12 de l'année de fin de la période de référence

VMA2 = Valeur Moyenne Annuelle du point de l'année de fin de la période de référence

Taux d'inflation : il est fixé par arrêté ministériel. Pour la GIPA 2008 = 6,8%.

Un arrêté est attendu pour 2009, 2010 et 2011.

Valeurs annuelles du point : elles sont fixées par arrêté ministériel.

Pour la GIPA 2008 : la valeur annuelle du point en 2003 = 52,4933 € ; en 2007 = 54,3753 €.

Exemples de calcul

Indice majoré détenu au 31/12/03 : 300

Indice majoré détenu au 31/12/07 : 310

Donc : TIB1 = 300x52,4933 = 15747,99

TIB2 = 310x54,3753 = 16856,343

Soit une augmentation de + 7,03 % => supérieure à l'inflation de 6,8% => pas de droit à la GIPA

Indice détenu au 31/12/03 : 300

Indice détenu au 31/12/07 : 307

Donc : TIB1 = 300x52,4933 = 15747,99

TIB2 = 307x54,3753 = 16693,2171

Soit une augmentation de + 6,00 % => droit à la GIPA
Calcul de la GIPA = 15747,99 x (1+6,8%) - 16693,2171
≈ 125,64 €

Indice personnel : l'IM pris en compte correspond à celui associé à l'IB de classement de l'agent, et non à son IM de rémunération maintenu à titre personnel. *Faute de précision indiquée dans le*

décret et la circulaire, le CDG 69 préconise cette interprétation, par prudence, quitte à régulariser ensuite si d'autres agents sont finalement éligibles à la GIPA.

Temps partiel : si l'agent a effectué une période de temps partiel durant la période de référence considérée, la GIPA est calculée à hauteur de la quotité travaillée au 31/12 qui clôt cette période de référence. Si l'agent est à temps partiel à cette date, sa GIPA sera calculée en fonction de sa quotité travaillée (50, 80, 90).

Attention : le texte parle bien de quotité travaillée et non de taux de rémunération (6/7^e, 32/35^e pour les 80 et 90% travaillés).

Exemples de calcul

Un agent à 90% du 01/03/2002 au 01/03/2005 => il travaillait à temps plein le 31/12/2007, donc la GIPA est versée à 100%.

Un agent à 90% du 01/03/2004 au 01/09/2004, puis reprise à temps plein et temps partiel à 80% du 01/09/2007 au 31/12/2007 => il travaillait à 80% le 31/12/2007, donc la GIPA est versée à 80%.

Un agent à 50% depuis le 01/07/2007 et actuellement à cette quotité => il travaillait à 50% le 31/12/2007, donc la GIPA est proratisée à 50%.

Temps non complet : la GIPA est calculée à hauteur de la quotité travaillée. En cas de pluralité d'employeurs, la GIPA de l'agent est calculée sur la base de chacune des rémunérations perçues, pour la quotité travaillée dans chaque collectivité, et versée par chaque employeur.

IV/ Quels sont les régimes social, fiscal et comptable applicables ?

1. Cotisations sociales

La GIPA est assujettie aux cotisations sociales applicables à toute indemnité (CSG, CRDS, RAFP...).

2. RAFP ¹

La GIPA est une indemnité qui doit être prise en compte au titre du régime additionnel de retraite de la fonction publique.

Toutefois la prise en compte de la GIPA se fera sans que le plafond réglementaire de cotisations (20%) soit opposable.

=> Une 1^e cotisation de 5% sera donc calculée sur l'ensemble des primes hors GIPA, dans la limite de 20% du TIB

=> Une 2^e cotisation de 5% sera calculée sur la GIPA dans son intégralité

Un décret doit venir préciser ces modalités d'application.

¹Obligatoire depuis le 01/01/2005, la RAFP a pour objet de permettre aux fonctionnaires d'acquiescer des droits à retraite sur des éléments de rémunération non pris en compte par le régime de retraite de base de la CNRACL ou le régime des pensions civiles et militaires de retraite (indemnité de résidence, supplément familial de traitement, primes et indemnités, avantages en nature, rémunération des heures supplémentaires). L'assiette des cotisations est plafonnée à 20 % du traitement indiciaire brut total perçu au cours de l'année considérée. Au-delà de cette limite, aucun droit à RAFP ne sera acquis par le bénéficiaire.

3. Pièces comptables

Les collectivités et établissements hospitaliers n'ont pas à prendre une délibération pour mettre en œuvre la GIPA.

Toutefois, une décision de l'autorité administrative doit être prise pour chaque agent et fournie au comptable pour justifier de son paiement.

Elle doit préciser :

- les nom et prénom de l'agent bénéficiaire,
- l'IM détenu au 31/12 des années bornant les périodes de références,
- pour les agents à temps partiel ou à TNC la quotité de travail effectuée au 31/12 de l'année qui clôt la période de référence,
- le montant brut à payer.

Pour la GIPA de 2009 et 2011, la décision devra aussi préciser la date à laquelle l'agent atteint les 4 ans d'ancienneté requis au sommet d'un grade.

V/ Abrogations des autres « indemnités exceptionnelles »

Deux dispositifs existants sont abrogés :

- l'indemnité exceptionnelle de sommet de grade (décret n° 2005-396) uniquement versée en 2005
- la bonification indemnitaire (décret n° 2006-778 ; agents de catégorie A et B) versée en 2006, 2007 et prévue pour 2008. Cette dernière ne sera donc pas versée en décembre 2008.

VI/ Récapitulatif de l'application du dispositif de 2008 à 2011 et recommandations du Ministère

GIPA 2008	Période de référence : 31/12/03 – 31/12/07	Fonctionnaires : *Relevant d'un grade dont l'IB sommital est < ou = à la HEB *Rémunérés pendant 3 ans, sur les 4 ans de référence, sur un emploi public, quel que soit l'employeur	Non-titulaires : *Rémunérés sur la base d'un IB < ou = à la HEB *Employés de manière continue pendant toute la période de référence et par le même employeur
GIPA 2011	Période de référence : 31/12/06 – 31/12/10	Mêmes conditions qu'en 2008	

GIPA 2009	Période de référence : 31/12/04 – 31/12/08	Mêmes conditions qu'en 2008 + Agents (fonctionnaires et non-titulaires) des catégories A, B et C (ou de même niveau) stagnant depuis 4 ans à l'IB sommital du premier grade, d'un grade intermédiaire ou du dernier grade de leur cadre d'emplois.	
GIPA 2010	Période de référence : 31/12/05 – 31/12/09	Mêmes conditions qu'en 2009	

Recommandations du Ministère de la Fonction publique

(extrait du dossier de presse en ligne sur le site du Ministère)

Mise en œuvre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat

EMPLOYEURS : LES PRINCIPALES ÉTAPES POUR RECENSER LES BÉNÉFICIAIRES DE LA GIPA

1. Lister les bénéficiaires potentiels et les mobilités nécessitant la fourniture ou la demande d'informations complémentaires venant d'autres administrations.
2. Après examen plus approfondi des dossiers individuels : arrêter une liste de bénéficiaires.
3. Disposer des indices majorés « à jour » aux bornes de la période de référence de tous les agents :
 - ce qui suppose d'avoir toutes les situations administratives à jour, notamment les reclassements et avancements d'échelon susceptibles de rétroagir sur la période de référence,
 - exclure les primes et tous les accessoires de traitement.
4. Etablir le dossier individuel de mise en paiement récapitulant notamment :
 - les nom et prénom de l'agent bénéficiaire ;
 - l'indice de traitement détenu par l'agent au 31 décembre de l'année de début et au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence ;
 - pour les agents à temps partiel ou à temps non complet, la quotité travaillée au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence au sein de la collectivité ou de l'établissement concerné ;
 - le montant brut à payer.

Sources :

Site du Ministère de la fonction publique, CIG Versailles, CIG Petite Couronne, Lettre de l'employeur