

GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT

(G.I.P.A. 2019)

Références

- Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat modifié par les décrets n° 2011-474 du 28 avril 2011 (prolongation du dispositif pour 2012 et 2013), n°2014-33 du 14 janvier 2014 (prolongation du dispositif pour 2014), n°2015-54 du 23 janvier 2015 (prolongation du dispositif pour 2015) et n°2016-845 du 27 juin 2016 (prolongation du dispositif pour 2016 et 2017) et décret n° 2018-955 du 5 novembre 2018 (prolongation du dispositif pour 2018) et décret 2019-1037 du 8 octobre 2019 (prolongation du dispositif pour 2019)
- Décret n° 2008-964 du 16 septembre 2008 relatif aux modalités de prise en compte dans la retraite additionnelle de la fonction publique de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- Décret 2017-1582 du 17 novembre 2017 modifiant le décret n°2008-539 du 6 juin 2008
- Arrêté du 8 octobre 2019 fixant au titre de l'année 2019 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- Circulaire ministérielle n°2164 du 13 juin 2008 relative à la mise en œuvre du décret n°2008-539 du 6 juin 2008
- Circulaire ministérielle n°2170 du 30 octobre 2008 additif à la circulaire ministérielle n°2164 du 13 juin 2008

A retenir

-
- **La GIPA 2019 est à verser avant le 31 décembre 2019**
 - **Principe** : compensation salariale en cas de décalage entre l'augmentation du traitement indiciaire brut et l'indice des prix sur une période de 4 ans
 - **Bénéficiaires** : fonctionnaires, C.D.D., C.D.I. sous conditions
 - **Versement unique, obligatoire** (Pas de délibération nécessaire)
 - **Simulateur** à votre disposition pour le **calcul** de l'indemnité aux bénéficiaires recensés
 - **Période de référence** : 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018
 - **R.A.F.P.** pour les fonctionnaires C.N.R.A.C.L. : à titre dérogatoire cette indemnité **est prise en compte même au-delà de la limite de 20 % du T.I.B.** (décret n°2008-964 du 16/09/2008)
 - **Baisse** du nombre des bénéficiaires et des montants dû aux revalorisations catégorielles et un taux d'inflation plus faible
-



Introduction

La G.I.P.A. résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (T.I.B.) détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) hors tabac en moyenne annuelle sur la même période.

Si le T.I.B. perçu par l'agent au terme des 4 ans, a évolué moins vite que l'indice des prix à l'inflation, un montant indemnitaire brut correspondant à la perte du pouvoir d'achat constatée, lui est obligatoirement versé par l'employeur.

Pour la mise en œuvre de la G.I.P.A. en 2019, la période de référence est fixée du 31 décembre 2014 au 31 décembre 2018.

1.1. Les bénéficiaires

Bénéficiaires	Conditions	Exclus
<p>Fonctionnaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - Temps complet - Temps non complet - Temps partiel - Etat ou hospitalière détachés 	<ul style="list-style-type: none"> - avoir été rémunéré sur un emploi public pendant au moins 3 ans entre le 31/12/2014 et le 31/12/2018 <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> - agent contractuel titularisé sans effectuer de stage entre le 31/12/2014 et le 31/12/2018 suite aux dispositifs de recrutement des personnes handicapées <ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>art 38 de la loi du 11/01/1984</i> <p>P.A.C.T.E.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>art 38 bis de la loi du 11/01/1984</i> <p>et</p> <ul style="list-style-type: none"> - être au 31/12/2018 sur un grade dont l'indice terminal est inférieur ou égal à la hors échelle B (administrateur hors classe, ingénieur en chef de classe exceptionnelle) <p>L'agent suspendu sans avoir été sanctionné disciplinairement peut percevoir cette indemnité</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>article 4 de la circulaire ministérielle n°2170</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - les contractuels nommés stagiaires au cours entre le 31/12/2014 et le 31/12/2018 - les fonctionnaires territoriaux rémunérés au titre d'un emploi fonctionnel de direction sur une des années bornes de la période de référence - les agents ayant subi une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire (abaissement d'échelon, rétrogradation) sur la période - les agents en congé parental, congé de présence parentale, congé formation, en disponibilité de plus d'un an entre le 31/12/2014 et le 31/12/2018 - les agents en congé parental, congé de présence parentale, congé formation, en disponibilité de moins d'un an mais dans cette position au 31/12/2014 ou au 31/12/2018
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>Circulaire ministérielle n°2170 du 30 octobre 2008</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - les militaires retournés à la vie civile et opérant une deuxième carrière au sein de la fonction publique civile
<p>Agents contractuels indiciaires de droit public en CDI et CDD</p>	<ul style="list-style-type: none"> - être employé de manière continue entre le 31/12/2014 et le 31/12/2018 par le même employeur public (Etat, collectivité territoriale ou établissement public) <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> - être agent contractuel de l'Etat transféré vers une collectivité territoriale <ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>application de l'art. 110 de la loi n° 2004-809 du 13/08/2004 relatives aux responsabilités locales</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - les agents rémunérés sur un salaire horaire, forfaitaire, SMIC,... - - les agents contractuels ayant été titularisés entre le 31/12/2014 et le 31/12/2018 - Un fonctionnaire détaché sur un emploi de contractuel (collaborateur de cabinet) et qui réintègre son grade d'origine entre le 31/12/2014 et le 31/12/2018

	et être rémunéré de manière expresse sur un indice dont la valeur n'excède pas la hors échelle B (administrateur hors classe, ingénieur en chef de classe exceptionnelle)	- Les agents de droit privé (Emploi d'avenir, contrat aidé Parcours emploi compétences, apprentis)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>Circulaire ministérielle n°2164 du 13 juin 2008</i> ▶ <i>Art. 9 du décret 2008-539</i> 		

Sont **concernés** les fonctionnaires **bénéficiaires d'un maintien d'indice à titre personnel** : il convient d'effectuer le calcul de la GIPA sur la base de T.I.B. effectivement perçu (« indice maintenu ») aux deux bornes.

▶ *QE n°77430 publiée au JO AN du 20/12/2011*

1.2. Mobilité

1.2.1. Mutation

Si un fonctionnaire change d'employeur au sein de la Fonction publique territoriale ou si un fonctionnaire d'Etat est transféré en application de la loi du 13 août 2004, entre le 31/12/2014 et le 31/12/2018, il appartient à l'employeur chez lequel l'agent se trouve au 31 décembre 2018 de lui verser la garantie sur la base, le cas échéant, des informations transmises par le précédent employeur.

- Exemple :

Si la mobilité a lieu à compter du 1^{er} janvier 2019, c'est à l'ancien employeur de l'agent de verser l'indemnité.

1.2.2. Réintégration après détachement

La réduction du traitement à la suite de la réintégration d'un fonctionnaire détaché dans son grade d'origine ne constitue pas une réduction du pouvoir d'achat imputable à l'inflation et susceptible d'ouvrir droit à la G.I.P.A.

▶ *CAA de Nantes, 31 mai 2016, req. n°14NT02436*

Les modalités de versement

2.1. Calcul

Le TIB pris en compte correspond aux indices majorés détenus au 31 décembre 2014 et au 31 décembre 2018, multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour chacune de ces 2 années, soit **pour 2014 : 55,5635 €** et **pour 2018 : 56,2323 €**.

Le **taux d'inflation** à prendre en compte est de **+2,85%**

Prise en compte **uniquement** du traitement indiciaire sur lequel l'agent est rémunéré (**sans l'indemnité de résidence, le SFT, la NBI et toutes les primes**).

La formule permettant de calculer l'indemnité 2019 est la suivante :

$$\text{G.I.P.A.} = ((\text{IM au 31/12/2014} \times 55,5635) \times (1 + 0,0285)) - (\text{IM au 31/12/2018} \times 56,2323)$$

- **Exemple 1:**

Soit un agent contractuel recruté depuis le 1^{er} juillet 2014.

IM de rémunération de l'agent au 31/12/2014 : 370

IM de rémunération de l'agent au 31/12/2018 : 370

– TIB 2014 : $370 \times 55,5635 = 20\,558,49$

– TIB 2018 : $370 \times 56,2323 = 20\,805,95$

G (indemnité de garantie) = $20\,558,49 \times (1 + 2,85\%) - 20\,805,95 = + 338,46\text{€}$

*L'agent va donc bénéficier de l'indemnité de garantie d'un montant brut de **338,46€** au titre de l'année 2019.*

- **Exemple 2 :**

*Soit un agent contractuel depuis le 01/02/2014, rémunéré au 5^{ème} échelon du grade de rédacteur (IM 345) puis nommé stagiaire adjoint administratif 1^{ère} classe le 01/12/2014 (IM 313) et titularisé le 01/12/2015 au 4^{ème} échelon (IM 326). Cet agent conserve **à titre personnel son indice de rémunération de contractuel** mais pas de changement de statut sur la période de référence.*

Au 31/12/2018 il est toujours rémunéré selon l'I.M. 345.

- TIB 2014 : $345 \times 55,5635 = 19\,169,41$

- TIB 2018 : $345 \times 56,2323 = 19\,400,14$

G (indemnité de garantie) = $19\,169,41 \times (1 + 2,85\%) - 19\,400,14 = + 315,60\text{€}$

*L'agent va donc bénéficier de l'indemnité de garantie d'un montant brut de **315,60 €***

Un agent peut bénéficier du versement de la GIPA plusieurs années de rang à partir du moment où il remplit les conditions fixées au titre de chacune des années en question.

2.2. Agents à temps partiel et à temps non complet

$$\text{G.I.P.A.} = (((\text{IM au 31/12/2014} \times 55,5635) \times (1 + 0,0285)) - (\text{IM au 31/12/2018} \times 56,2323)) \times \text{quotité temps de travail}$$

2.2.1. Temps partiel

Pour les agents travaillant à **temps partiel** entre le 31/12/2014 et le 31/12/2018, le montant de la garantie est attribué à hauteur de la **quotité travaillée*** au **31 décembre 2018**.

Pas de particularité pour les quotités de temps partiel supérieures à 80 % ; il convient d'appliquer la quotité exacte (et non 6/7^{ème} ni 32/35^{ème}).

- **Exemples :**

- Soit l'agent exposé dans l'exemple 2 du point 2.1, demande à compter du 15 décembre 2018 de bénéficier :

- d'un temps partiel à 50% pour une période d'un an, le montant de son indemnité de garantie sera alors $315\,60\text{€} \times (50\%) = \mathbf{157.80\text{€}}$

- L'agent va donc bénéficier de l'indemnité de garantie d'un montant brut de **157.80 €** au titre de l'année 2019.*

- d'un temps partiel à 80% pour une période de 6 mois, le montant de son indemnité de garantie sera alors calculé sur la base de la quotité de travail effectuée le 31 décembre 2018, soit 80%.
 $315.60\text{€} \times 80\% = \mathbf{252.48\text{€}}$

- L'agent va donc bénéficier de l'indemnité de garantie d'un montant brut de **252.48 €** au titre de l'année 2019.*

- Soit un agent travaillant à temps partiel du 01/12/2014 au 30/11/2018, et reprise à temps complet à compter du 01/12/2018, le calcul de l'indemnité s'effectue sur le temps complet soit **315.60 € (temps complet au 31/12/2018)**.

2.2.2. Temps non complet

Pour les agents travaillant à **temps non complet** et ayant un **employeur unique**, le montant de la garantie est attribué à hauteur de la quotité travaillée (exprimée en 35^{ème}) au 31 décembre 2018.

- **Exemple :**

- Soit l'agent exposé dans l'exemple 2 du point 2.1 :

- au 31/12/2014 il travaille à TNC 20 h et au 31/12/2018 à TNC 25 h, le montant de son indemnité de garantie sera alors calculée sur le temps de travail de l'agent au 31 décembre 2018, soit 25/35^{ème}.*

- $315.60\text{€} \times (25/35) = \mathbf{225.43\text{€}}$

L'agent va donc bénéficier de l'indemnité de garantie d'un montant brut de **225.43 €** au titre de l'année 2019.

Les agents travaillant à **temps non complet** ayant **plusieurs employeurs** et qui bénéficient de traitements indiciaires versés **par chaque employeur** sont éligibles, sur la base de chacune de ces rémunérations, au versement de la GIPA pour la quotité travaillée (exprimée en 35^{ème}) **pour chaque employeur** au 31 décembre 2018.

- **Exemple :**

– Soit l'agent exposé dans l'exemple 2 du point 2.1 est intercommunal, son temps de travail au 31/12/2018 est le suivant :

Employeur A : TNC 10 h

Employeur B : TNC 20 h

Son indemnité de garantie sera alors calculée sur la base de la quotité de travail effectuée le 31 décembre 201=87, soit

Employeur A : $315.60€ \times (10/35) = 90.17 €$

Employeur B : $315.60€ \times (20/35) = 180.34 €$

$90.17€ + 180.34€ = 270.51 €$

L'agent va donc bénéficier de l'indemnité de garantie d'un montant brut de **270.51 €** au titre de l'année 2019.

2.3. Congés pour indisponibilité physique

Pour le **congé de longue maladie** et le **congé de longue durée**, le calcul de l'indemnité **ne tient pas compte des diminutions de traitement** qui s'opèrent (pas de prise en compte du demi-traitement). Le cas de la **maladie ordinaire** n'est pas précisé dans les textes : il semblerait qu'au même titre que les congés de longue maladie ou longue durée, le calcul de l'indemnité **ne tient pas compte des diminutions de traitement** qui s'opèrent.

Concernant les fonctionnaires à **temps partiel thérapeutique**, lesquels perçoivent l'intégralité de leur traitement, **aucun abattement n'est opéré** pour le versement de cette indemnité.

2.4. Formalités administratives et comptables

Il n'y a **pas de délibération à prévoir** pour la mise en œuvre de l'indemnité de G.I.P.A., mais il est nécessaire de **fournir au comptable**, pour justifier le paiement de cette indemnité, **un état liquidatif précisant** :

- les noms et prénoms des agents bénéficiaires,
- le statut et les indices détenus par l'agent au 31/12/2014 et au 31/12/2018,
- pour les agents à temps partiel ou à temps non complet, la quotité travaillée au 31/12/2018,
- le montant brut à payer.

3.Cotisations

L'indemnité n'est **pas soumise à retenue pour pension C.N.R.A.C.L.** pour les fonctionnaires en relevant.

Cependant, elle rentre dans l'assiette de :

- la C.S.G.,
- la C.R.D.S.,
- la **R.A.F.P.** pour les fonctionnaires C.N.R.A.C.L.
- l'indemnité est imposable

A titre dérogatoire cette indemnité n'est pas soumise à la limite de 20 % du T.I.B. pour la RAFP (tous les fonctionnaires CNRACL cotisent donc sur la GIPA pour la RAFP)

▶ *Décret n°2008-964 du 16/09/2008*

- Exemple 1 :

T.I.B. + N.B.I. : 1 800,00 €
S.F.T. : 100,00 €
Primes : 250,00 €
G.I.P.A. : 100,00 €

Assiette R.A.F.P. : plafond 1 800 x 20% = 360,00€

(SFT + primes) 100€ + 250€ = 350€ < au plafond + 100€ (sans plafond) = 450€

450 x 5 % = 22,50 € pour l'agent

450 x 5 % = 22,50 € pour l'employeur

- Exemple 2 :

T.I.B. + N.B.I. : 1 800,00 €
S.F.T. : 100,00 €
Primes : 300,00 €
G.I.P.A. : 100,00 €

Assiette R.A.F.P. : plafond 1 800 x 20% = 360,00€

(SFT + primes) 100€ + 300€ = 400€ > au plafond donc assiette limitée à 360€

360€ + 100€ (sans plafond) = 460€

460 x 5 % = 23€ pour l'agent

460 x 5 % = 23€ pour l'employeur

(Exemples de calculs dans la circulaire ministérielle mentionnée ci-dessus),

- L'indemnité est soumise à toutes les cotisations pour les agents relevant du **régime général et de l'IRCANTEC.**
- **L'indemnité est imposable.**

4.Procédure

