

NOTE D'INFORMATION

N° 2018/04

A l'attention de :

M. le Président du Conseil Départemental des Alpes-de-Haute-Provence,
Mmes et MM. les Maires et Président.e.s d'Établissements Publics Intercommunaux,
Mmes et MM. les Directeurs.rice.s Généraux.ales des Services et Secrétaires de Mairie.

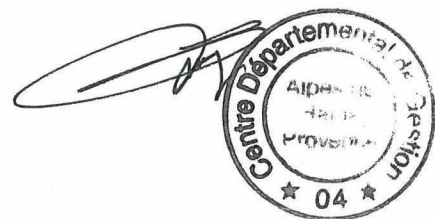
Indemnité Compensatrice

Date d'effet : 1^{er} janvier 2018

Veillez trouver ci-joint une note relative à la mise en œuvre de l'indemnité compensatrice applicable au 1er janvier 2018.

Les services du Centre de Gestion restent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

A Volx, le 26/01/2018



Claude DOMEIZEL,
Président du Centre de Gestion
des Alpes-de-Haute-Provence,
Membre honoraire du Sénat.

1. REFERENCES

- ✓ Art 113 - Loi 2017-1837 de finances du 30 décembre 2017 pour 2018 (Jo du 31 décembre 2017) ;
- ✓ Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi 2017-1837 instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique ;
- ✓ Décret n° 2017-1890 du 30 décembre 2017 relatif au taux de cotisations maladie dans la FP ;
- ✓ Circulaire ministérielle du 14 décembre 2017 ;

2. OBJECTIF

L'indemnité compensatrice vise à compenser la réduction de la rémunération des agents publics résultant de la hausse de la contribution sociale généralisée de 1,7 point à compter du 1^{er} janvier 2018.

3. A RETENIR

- Versement obligatoire de l'indemnité compensatrice à l'ensemble des agents publics (fonctionnaires et contractuels) présents au 31 décembre 2017 dès le 1^{er} janvier 2018 ;
- Pas d'indemnités pour les agents relevant du régime général recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018 ;
- Les contrats de droit privé (emplois aidés) sont exclus du dispositif, quelle que soit leur date de recrutement ;
- Baisse du taux de la contribution maladie pour l'employeur (qui paie cette indemnité compensatrice) de 11,5% à 9,88% (fonctionnaires CNRACL) ;
- Suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (1%) et de la cotisation maladie (0,75%).

4. L'INDEMNITE COMPENSATRICE

4.1. L'assiette de rémunération brute servant au calcul

L'assiette de la rémunération brute est composée de l'ensemble des éléments de la rémunération soumis à CSG au titre de l'activité principale (y compris les éléments non récurrents comme une prime annuelle, l'indemnisation des jours CET, les astreintes et permanences, la prime spéciale d'installation, participation employeur à la prévoyance/santé,...).

Sont donc exclus de l'assiette les revenus annexes comme les remboursements de frais de déplacements (car ils ne sont pas soumis à cotisations).

A noter : La participation employeur pour la prévention / santé est soumise à la CSG à 100%.

4.2. Les modalités de calculs de l'indemnité (Décret 2017-1889 -art-2-I-II et 2-II)

✓ **Pour les agents publics rémunérés au 31 décembre 2017**

Les bénéficiaires sont les agents publics (fonctionnaires et contractuels) à temps complet, temps partiel et temps non complet (Décret 2017 -1889 art-1).

Indemnité compensatrice mensuelle

$$I = [(R2017 \times 1,6702 \%) - (\text{cotisations})] \times 1,1053 / 12$$

- I = Indemnité mensuelle
- R2017 = Rémunération perçue en 2017 (TIB + NBI + SFT + primes et indemnités – transfert primes/points pour les agents concernés) soit la rémunération annuelle brute perçue en 2017 (Décret 2017-1889 art-2-1).

A noter : Pour les agents recrutés, nommés ou réintégré au cours de l'année 2017, la rémunération de référence (R2017) sera recalculée comme la rémunération brute équivalente à une année complète.

- cotisations = montant de cotisations payé par l'agent en 2017 selon le régime applicable à l'agent : le cas échéant de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) (1%) pour les agents publics, de la cotisation maladie (0,75%) e de la contribution à l'assurance-chômage (1% ou 2,4 % selon le cas) pour les seuls contractuels.

A noter : Tous les agents publics ne sont pas assujettis à la CES et tous les contractuels ne sont pas assujettis à l'assurance-chômage. De même, les fonctionnaires territoriaux à temps non complet (moins de 28 heures par semaine) sont assujettis à la cotisation maladie.

- Le multiplicateur 1,6702 correspond au produit de la hausse de 1,7 point par l'assiette de la CSG soit 98,25% ($1,7 \times 98,25\% = 1,6702$).
- Le multiplicateur de 1,1053 vise à neutraliser l'impact de la CSG et de la CRDS dues sur l'indemnité compensatrice ($1 / (1 - 9,7\% \times 98,25\%)$).

Attention : Pour les agents publics qui ont 2 employeurs (intercommunaux), chacun d'eux devra verser l'indemnité.

✓ **Cas particuliers des agents publics présents au 31 décembre, nommés, recrutés ou réintégré au cours de l'année 2017**

Les bénéficiaires sont les agents publics (fonctionnaires et contractuels) qui bénéficient d'une rémunération mensuelle.

La rémunération annuelle servant de référence sera recalculée comme la rémunération brute équivalente à une année complète.

Exemple d'un agent stagiaire recruté dans la collectivité le 1er août 2017 : Prendre en compte les rémunérations brutes des 5 mois de présence de l'agent et les ramener à 12 mois (Rémunération brute x 12 mois / 5 mois).

- ✓ **Pour les agents publics nommés ou recrutés à compter du 1er janvier 2018 (nouveaux entrants) ou réintégrés au 1er janvier 2018 après une absence non rémunérée en 2017 (disponibilité, congé parental,...)**

Les bénéficiaires sont les fonctionnaires à temps complet, temps partiel et à temps non complet relevant du régime spécial (CNRACL ou caisse des pensions civiles et militaires).

Les fonctionnaires relevant de l'ircantec (moins de 28 heures) et les contractuels (quel que soit leur temps de travail) sont exclus du décret car, selon le gouvernement, ils bénéficient de la suppression de la contribution exceptionnelle solidarité et de la cotisation maladie (0,75%).

L'indemnité compensatrice pour les titulaires CNRACL sera calculée de manière forfaitaire, par application d'un pourcentage sur la première rémunération brute (TIB + NBI + SFT + primes et indemnités – transfert primes/points) de l'agent pour un mois complet en 2018 qui sera assujettie à la CSG (Décret 2017-1889, art 2 IV dernier alinéa).

Indemnité compensatrice mensuelle

$$I = 1^{\text{ère}} \text{ rémunération mois complet 2018} \times 0,76 \%$$

Ce pourcentage de 0,76% correspond au différentiel entre la hausse de la CSG (1,7%) et le taux de la contribution exceptionnelle solidarité (1%), modulé, pour tenir compte de l'assiette de la CSG (98,25%) et de l'impact CSG/CRDS sur l'indemnité compensatrice (0,76% = $(1,7 - 1) \times 98,25\% \times 1,1053$).

4.3. Les modalités de versement

L'indemnité compensatrice est versée mensuellement. Son montant de base est fixe.

4.4. Révision du montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité suit le sort du traitement en cas de maladie ou de changement de la quotité de travail. Ainsi, lorsque la rémunération d'un agent passe à demi-traitement, le montant de l'indemnité est réduit de moitié. Ce montant est rétabli lorsque l'agent retrouve son plein traitement.

En cas de modification de temps de travail à la hausse ou à la baisse (temps partiel), le montant de l'indemnité est actualisé **à la date de l'évènement**.

*Exemple d'un agent qui perçoit au 1^{er} janvier 2018 indemnité compensatrice de 10€ et qui travaille à temps partiel à 70%. Si elle passe à 80% : Le montant de l'indemnité compensatrice à 80% sera de $(10€ / 70\% * 85,7\%) = 12,24€$*

Exemple d'un agent qui perçoit au 1^{er} janvier 2018 une indemnité compensatrice de 20€ et qui travaille à temps partiel à 80%. Au 1^{er} mai 2018 :

- *Si l'agent augmente sa quotité de travail à 90% = l'indemnité sera calculée comme suit $20€ / 85,7\% * 91,4\% = 21,33€$*

- Si l'agent est placé en congé de maternité : Durant cette période, son traitement est rétabli au niveau de celui perçu pour des fonctions à temps plein. L'indemnité sera calculée comme suit : $20 / 85,7 \% * 100\% = 23,24 \text{ €}$
- Si l'agent bénéficie d'un temps partiel sur autorisation de 50%. L'indemnité sera calculée comme suit : $20 / 85,7 \% * 50 \% = 11,67 \text{ €}$

Pour la journée de carence, il convient d'enlever 1/30ème du montant de l'indemnité compensatrice, car cette journée ne donne pas lieu à rémunération. Il en est de même en cas d'absence de service fait et toute période non rémunérée.

4.5. Modalités d'actualisation de l'indemnité

Si la rémunération brute totale perçue en 2018 est supérieure à celle de 2017, suite à changement d'échelon, de grade, augmentation des primes,... une réévaluation du montant de l'indemnité compensatrice sera réalisée sur la paye de janvier 2019. Le montant de l'indemnité sera augmenté proportionnellement à la progression entre 2017 et 2018.

Indemnité compensatrice 2019 si rémunération brute 2018 > rémunération brute 2017

Si $R_{2018} > R_{2017}$ alors $I_{2019} = I_{2018} \times [1 + (R_{2018} - R_{2017}) / R_{2017}]$

- I_{2019} = indemnité compensatrice de CSG en 2019 ;
- I_{2018} = indemnité compensatrice de CSG en 2018 (mensuelle) calculée sur la rémunération servie en 2017, indépendamment de toute actualisation de toute actualisation éventuellement intervenue en 2018 en cas de changement de quotité de travail ou absence pour raison de santé ;
- R_{2018} = Rémunération perçue en 2018 (TIB + NBI + SFT + primes et indemnités – transfert primes/points pour les agents concernés) soit la rémunération annuelle brute perçue en 2018 ;
- R_{2017} = Rémunération perçue en 2017 (TIB + NBI + SFT + primes et indemnités – transfert primes/points pour les agents concernés) soit la rémunération annuelle brute perçue en 2017.

4.6. Régime des cotisations et contributions salariales applicables

L'indemnité compensatrice est soumise à cotisations et contributions salariales, selon le régime applicable à l'agent public, au titre :

- des régimes de retraite additionnelle ou complémentaire de la fonction publique ;
- de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) ;
- pour les agents contractuels et les fonctionnaires territoriaux à temps non complet effectuant au moins 28 heures hebdomadaires, des cotisations retraite au régime général de base de la sécurité sociale (assurance-vieillesse) ainsi qu'au régime complémentaire de l'Ircantec ;
- pour les agents contractuels dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage, de la contribution d'assurance chômage jusqu'à son exonération totale programmée au 1^{er} octobre 2018.

En revanche, cette indemnité n'est pas prise en compte dans l'assiette du calcul des cotisations dans le régime de retraite des agents des collectivités locales.

5. COTISATIONS

- CSG déductible = 6,80% (au lieu de 5,10%) sur 98,25% ;
- CSG non déductible = 2,40% sur 98,25% ;
- CRDS = 0,5 % sur 98.25 %.