

## NOTE D'INFORMATION

---

N° 2018/05

---

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 de Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat - 2017

La présente note a pour objet de présenter les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de garantie individuelle de pouvoir d'achat (G.I.P.A.) au titre de l'année 2017 suite à la parution de l'arrêté du 17 novembre 2017.

---

### 1) REFERENCES :

- ✓ Décret n° 2017-1582 du 17 novembre 2017 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ;
- ✓ Arrêté du 17 novembre 2017 fixant au titre de l'année 2017 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite « de garantie individuelle du pouvoir d'achat » ;
- ✓ Décret n° 2008-539 modifié du 6 juin 2008 (J.O. du 7 juin 2008) ;

### 2) OBJECTIF :

La Garantie Individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) est un dispositif général permettant de compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des bénéficiaires dans les trois fonctions publiques.

### 3) BENEFICIAIRES :

Les bénéficiaires sont déterminés en fonction de leur statut, de leur rémunération et de la durée de service.

La GIPA est applicable pour toutes les catégories A, B, et C.

Certains agents en sont exclus. Pour 2017, les conditions d'octroi sont identiques à celles de l'année 2016.

#### a. Le statut et la rémunération

- les **fonctionnaires** titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel dont l'indice terminal de leur grade est inférieur ou égal à la hors échelle B, ce qui inclut l'ensemble des grades de la fonction publique territoriale.

- **les agents non titulaires de droit public :**

- recrutés sur un contrat à durée indéterminée exerçant à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel et rémunérés par référence expresse à un indice, indice inférieur ou égal à la hors échelle B (IM 967) ;  
ou
- recrutés sur un contrat à durée déterminée exerçant à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel et employés de manière continue sur la période de référence (fixée chaque année par arrêté ministériel) par le même employeur public, rémunérés par référence expresse à un indice ou un traitement, sur un indice inférieur ou égal à la hors échelle B (IM 967).

Pour les agents de l'Etat transférés auprès d'une collectivité territoriale, dans le cadre de l'acte II de la décentralisation, l'Etat et la collectivité territoriale sont considérés comme un même employeur public.

b. La durée de services

- les **fonctionnaires** doivent justifier de **3 ans** de rémunération sur un emploi public durant la période de référence de 4 ans prise en considération pour le calcul et détenir un grade dont l'indice terminal est inférieur ou égal à la hors échelle B.
- les **agents non titulaires** doivent avoir été employés de manière continue durant les **4 ans** correspondant à la période de référence.

c. Les exclus

Ne peuvent pas bénéficier de l'indemnité :

- les fonctionnaires détachés sur un **emploi fonctionnel** (*ex: Directeur général des services, Directeur des Services Techniques...*) sur tout ou partie de la période de référence de quatre ans.
- les agents ayant subi durant la période de référence une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire.
- Les agents en congés de formation.
- Les fonctionnaires dont l'indice terminal de leur grade est supérieur à la hors échelle B.
- Les agents contractuels rémunérés par référence à un indice supérieur à la hors échelle B.
- Les agents contractuels employés de manière discontinue.
- Les agents non rémunérés par référence à un indice : les agents rémunérés à la vacation ou rétribués sur un taux horaire, les agents de droits privés (CES, CEC, emploi jeune, apprentis, contrat d'avenir et contrat d'accompagnement dans l'emploi).

## 4) LE CALCUL EN 2017

a. L'ouverture du droit

Le droit à l'indemnité est ouvert si **l'évolution du Traitement Indiciaire Brut (T.I.B)** sur une période de référence de 4 ans est **inférieure** à **l'évolution de l'indice des prix (Indice des prix à la consommation hors tabac)** sur la même période.

b. Le principe de calcul

Le montant de l'indemnité est égal à la différence entre :

- le T.I.B. de l'année de début de la période de référence multiplié par  $(1 + \text{inflation sur la période de référence})$
- et
- le T.I.B. de l'année de fin de la période de référence.

Le T.I.B. est celui du 31 décembre des deux années prises en compte.

Seul est pris en compte le traitement indiciaire brut.

**Aucun autre élément n'est pris en compte à savoir :**

- ▶ l'indemnité de résidence (*égale à 0 dans notre département*) ;
- ▶ le supplément familial ;
- ▶ la nouvelle bonification indiciaire ;
- ▶ toutes les primes et indemnités ;
- ▶ les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements.

c. Le calcul

La G.I.P.A. en 2017 concerne tous les agents dont le traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation constatée sur la période allant du 31 décembre 2012 au 31 décembre 2016.

*c-1) Les données fournies par l'arrêté du 17/11/2017 :*

- la **période de référence** est fixée du 31/12/2012 au 31/12/2016 ;
- l'**inflation** prise en compte est de + 1,38 % ;
- le **T.I.B. 2012 est égal à l'Indice Majoré détenu au 31/12/2012 multiplié par 55,5635 €** ;
- le **T.I.B. 2016 est égal à l'Indice Majoré détenu au 31/12/2016 multiplié par 55,7302 €**.

*c-2) Le calcul lui-même s'opère en deux temps :*

✓ 1<sup>er</sup> temps = ouverture du droit

- le principe : la G.I.P.A. est due si l'augmentation du traitement est inférieure à l'inflation.
- des exemples :

*1<sup>er</sup> exemple* : un agent perçoit le traitement afférent à :

- l'indice majoré 305 au 31/12/2012
- l'indice majoré 324 au 31/12/2016

Son T.I.B. 2012 est de :  $305 \times 55,5635 = 16\,946,87 \text{ €}$

Son T.I.B. 2016 est de :  $324 \times 55,7302 = 18\,056,58 \text{ €}$

Son % d'augmentation est donc de :

$18\,056,58 \text{ €} - 16\,946,87 \text{ €} = 1\,109,71 \text{ €}$

$(1\,109,71 \times 100) / 16\,946,87 \text{ €} = \mathbf{6,55 \%}$

*Cette augmentation étant supérieure à 1,38 %, cet agent n'a pas droit à la GIPA.*

*2<sup>ème</sup> exemple* : un agent perçoit le traitement afférent à :

- l'indice majoré 310 au 31/12/2012
- l'indice majoré 313 au 31/12/2016

Son T.I.B. 2012 est de :  $310 \times 55,5635 = 17\,224,69 \text{ €}$

Son T.I.B. 2016 est de :  $313 \times 55,7302 = 17\,443,55 \text{ €}$

Son % d'augmentation est donc de :

$17\,443,55 \text{ €} - 17\,224,69 \text{ €} = 218,86 \text{ €}$

$(218,86 \times 100) / 17\,224,69 = \mathbf{1,27 \%}$

*Cette augmentation étant inférieure à 1,38 %, cet agent a droit à la GIPA.*

- ✓ 2ème temps = calcul de la GIPA
  - formule :  $T.I.B. 2012 \times (1 + 1,38 \%) - T.I.B. 2016 = GIPA$
  - exemple : pour reprendre l'exemple qui précède :
  - $GIPA = (17\,224,69 \text{ €} \times 1,0138) - 17\,443,55 \text{ €} = 18,84 \text{ €}$

#### d. Règles particulières de versement :

- **les agents à temps non complet :**
  - à employeur unique : le montant de l'indemnité est attribué au prorata de la durée hebdomadaire de travail au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence.
  - à employeurs multiples : le montant de l'indemnité est attribué au prorata de la durée hebdomadaire de travail effectuée auprès de chaque employeur au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence.
- **les agents à temps partiel, durant tout ou partie de la période référence :**
  - le montant de l'indemnité est attribué au prorata de la quotité de travail au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence.
- **les agents ayant changés d'employeurs durant la période de référence :**
  - l'indemnité est à la charge de l'employeur au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence.

### 5) VERSEMENT DE L'INDEMNITE ET RETENUES

Le versement de l'indemnité s'effectue par l'autorité territoriale qui emploie l'agent au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

En cas de changement d'employeur au cours de la période de référence, la même règle s'applique. Le dernier employeur est tenu de se mettre en rapport avec le précédent employeur pour disposer des éléments relatifs un traitement perçu dans la précédente affectation.

Il n'y a pas lieu de prévoir de délibération de l'assemblée délibérante.

La GIPA est soumise à :

- Contribution sociale généralisée (CSG) ;
- Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS).

#### a. Régime spécial

La GIPA est exclue de l'assiette des cotisations de retraite CNRACL.

Toutefois, la GIPA pour la totalité de son montant, est soumise à la retraite additionnelle de la Fonction Publique (RAFP).

La cotisation à la RAFP comprend une RAFP de droit commun, au titre du régime indemnitaire et une RAFP GIPA dûe sur l'indemnité elle-même.

La limite de 20% du traitement indiciaire servant à calculer l'assiette de la RAFP de droit commun ne s'applique pas à l'assiette de la RAFP GIPA qui reste donc assise sur l'intégralité de l'indemnité.

b. Régime général

Pour les agents non titulaires et les agents à temps non complet relevant du régime général, la GIPA est soumise aux cotisations d'assurance maladie, maternité, invalidité, décès accident et vieillesse et Ircantec.

Un calculateur mis en ligne par la DGAFP vient d'être paramétré pour calculer l'indemnité versée en 2017 : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/indemnite-de-garantie-individuelle-pouvoir-dachat>.

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

A Volx, le 06/02/2018

---



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