

DROIT À RÉMUNÉRATION

La rémunération du fonctionnaire est composée de différents éléments à savoir :

- le traitement indiciaire ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- les indemnités diverses déterminées en fonction du grade de l'agent.

Ces éléments sont communs aux trois fonctions publiques même si toutefois, il est possible de trouver des pratiques différentes au sein de celles-ci.

En effet, même si le régime de la rémunération est prévu par des textes législatifs ou réglementaires spécifiques, les fonctions publiques ne bénéficient pas toutes de principes de gestion communs notamment pour le régime indemnitaire.

RÈGLES COMMUNES AUX TROIS FONCTIONS PUBLIQUES

NOTION DE SERVICE FAIT

La rémunération des fonctionnaires est définie par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983.

Au terme de cet article, "les fonctionnaires ont droit après service fait à une rémunération..."

Le droit à rémunération, après service fait, est une garantie fondamentale des fonctionnaires.

Des restrictions ne peuvent être apportées à ce principe que par le législateur et non par les employeurs publics.

Conseil d'État - 7 décembre 1962 - Fédération générale des fonctionnaires CGT-FO

CONSTITUTION DE LA RÉMUNÉRATION

La rémunération versée est composée par :

- le traitement ;
- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- les indemnités instituées par un texte réglementaire ou législatif.

Le système de rémunération des fonctionnaires est prévu par le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985.

Il est applicable aux magistrats, militaires, fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière.

Est exclu de ce dispositif, le personnel de droit public rémunéré en application d'une convention collective et non d'un indice de la fonction publique.

DÉTERMINATION DU TRAITEMENT

Contrairement à la législation prévue par le Code du travail, le traitement des fonctionnaires ne peut être négocié.

En effet, le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou dans l'emploi dans lequel il a été nommé.

La rémunération individuelle d'un agent est donc déterminée par son appartenance à un corps ou un cadre d'emploi (pour la fonction publique territoriale) ; suivant le grade et l'échelon détenus.

Ce classement permet d'attribuer à chaque agent un indice brut permettant de le positionner sur la grille indiciaire commune à tous les fonctionnaires d'État, territoriaux et hospitaliers.

PARTICULARITÉ DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Le régime indemnitaire pouvant être versé aux fonctionnaires est prévu par différents textes.

Si le régime indemnitaire des fonctionnaires est essentiellement prévu pour les fonctionnaires de la fonction publique de l'État, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers peuvent également en bénéficier pour partie.

En effet, certaines indemnités trouvent ainsi à s'appliquer en vertu du principe de parité.

Cependant, si les textes prévoient cette adaptation, les modalités d'application peuvent être différentes selon les fonctions publiques.

Ainsi, le régime indemnitaire de la fonction publique territoriale, s'il reste soumis aux principes fixés pour la fonction publique d'État, présente certaines particularités.

Les fonctionnaires territoriaux peuvent conserver les avantages qu'ils ont individuellement ou collectivement acquis en matière de rémunération avant l'entrée en vigueur du statut de 1984.

De même, le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux présente la particularité d'être facultatif.

Il est fixé par l'assemblée délibérante de chaque collectivité selon le budget adopté sans pouvoir excéder la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

Article 88 - Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

ÉLÉMENTS DE LA RÉMUNÉRATION

TRAITEMENT DE BASE

Le premier élément de la rémunération du fonctionnaire ou agent de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière, est le traitement indiciaire déterminé notamment par l'appartenance à un corps ou cadre d'emploi.

Détermination de l'indice de rémunération

L'indice utilisé pour déterminer le traitement est l'indice majoré correspondant au grade ou à l'emploi et à l'échelon détenu par l'agent. Les traitements sont calculés en multipliant le centième de la valeur du traitement (fixée par décret) par l'indice majoré. La grille indiciaire fixe un indice maximum : l'indice majoré **821**. Il est donc possible de déterminer le traitement par l'intermédiaire de l'indice **100** jusqu'à l'indice **821**. Au-delà, il est prévu des traitements hors échelle, dont le calcul ne se réfère pas à la notion d'indice.

La valeur de l'indice **100** est régulièrement modifiée pour permettre des augmentations de traitement. Cette valeur est définie sur une référence annuelle. Le traitement ainsi obtenu sera donc un traitement annuel. À compter du **1^{er} juillet 2010**, la valeur annuelle du traitement afférent à l'indice **100** est portée à **5 556,35 €**.

Valeur de l'indice **100** au **1^{er} juillet 2009** : **5 512,17 €**.

Valeur de l'indice **100** au **1^{er} octobre 2009** : **5 528,71 €**.

Évolution de la valeur de l'indice 100

Il est d'ores et déjà prévu des réévaluations de la valeur du point sur une période 2009-2011. Une augmentation de **0,50 %** aura lieu chaque **1^{er} juillet**. En 2009, une augmentation de **0,30 %** a eu lieu en octobre. De plus, le versement en 2009 d'une garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) exceptionnelle, visant à couvrir le pic d'inflation 2008 est prévu, ainsi qu'en 2011 un dispositif similaire.

Loi n° 2009-135 du 9 février 2009 de programmation des finances publiques pour les années 2009 à 2012

Date	Valeur
1 ^{er} avril 1998	32 828 F
1 ^{er} novembre 1998	32 990 F
1 ^{er} avril 1999	33 155 F
1 ^{er} décembre 1999	33 419 F
1 ^{er} décembre 2000	33 586 F
1 ^{er} mai 2001	33 754 F
1 ^{er} novembre 2001	33 990 F
1 ^{er} janvier 2002	5 181,75 €
1 ^{er} mars 2002	5 212,84 €
1 ^{er} décembre 2002	5 249,33 €
1 ^{er} janvier 2004	5 275,58 €
1 ^{er} février 2005	5 301,96 €
1 ^{er} juillet 2005	5 328,47 €
1 ^{er} novembre 2005	5 371,10 €
1 ^{er} juillet 2006	5 397,95 €
1 ^{er} février 2007	5 441,13 €
1 ^{er} mars 2008	5 468,34 €
1 ^{er} octobre 2008	5 484,75 €
1 ^{er} juillet 2009	5 512,17 €
1 ^{er} octobre 2009	5 528,71 €
1 ^{er} juillet 2010	5 556,35 €

Pour obtenir un traitement mensuel, le montant annuel est divisé par **12**.

Toutefois, il convient d'appliquer au traitement annuel la règle d'arrondi mathématique suivante :

Exemples

Valeur de l'indice majoré 425 au 1^{er} juillet 2010

$$\frac{5\,556,35 \times 425}{100} = 23\,614,4875 \text{ arrondis à } 23\,614,49 \text{ € annuels}$$

$$23\,614,49 / 12 = 1\,967,87 \text{ € par mois}$$

Valeur de l'indice majoré 357 au 1^{er} juillet 2010

$$\frac{5\,556,35 \times 357}{100} = 19\,836,1695 \text{ € annuels}$$

$$19\,836,17 / 12 = 1\,653,01 \text{ € par mois}$$

Les traitements annuels correspondant aux indices majorés sont fixés par le barème B en annexe au décret du 24 octobre 1984.

Le barème B est modifié à l'occasion de chaque revalorisation de l'indice **100**.

Traitements hors échelle

Pour certains fonctionnaires, le traitement n'est pas calculé par référence à un indice, mais par l'appartenance à un groupe.

Il s'agit des traitements définis sur des indices supérieurs à l'indice majoré **821**.

Ces traitements sont directement fixés par le décret relatif aux rémunérations et subissent les mêmes évolutions que la valeur de l'indice **100**.

Il est toutefois possible de les convertir en indice puisqu'ils sont indexés sur la valeur de l'indice.

Traitements au 1^{er} juillet 2010

Groupes	Chevrons					
	I (Indices majorés)	Euros	II (Indices majorés)	Euros	III (Indices majorés)	Euros
A	881	48 951,44	916	50 896,17	963	53 507,65
B	963	53 507,65	1 004	55 785,75	1 058	58 786,18
B bis	1 058	58 786,18	1 086	60 341,96	1 115	61 953,30
C	1 115	61 953,30	1 139	63 286,83	1 164	64 675,91
D	1 164	64 675,91	1 217	67 620,78	1 270	70 565,65
E	1 270	70 565,65	1 320	73 343,82		
F	1 369	76 066,43				
G	1 501	83 400,81				

Les indices majorés permettent de calculer la rémunération, mais ne permettent pas de positionner le fonctionnaire dans la hiérarchie des grades et emplois. Ce positionnement est fait sur la base d'indices bruts. La correspondance entre indice brut et indice majoré figure dans le barème A annexé au décret du 23 décembre 1982. Aujourd'hui, seules ces deux notions sont utilisées en pratique. Il n'est donc plus fait usage des indices nets ni des indices majorés.

Article 2 - Décret n° 82-1105 du 23 décembre 1982

Le barème fixait également la correspondance entre indices nets, bruts, nouveaux et majorés.

Article 4 - Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985

La référence aux indices nets et aux indices nouveaux est aujourd'hui abandonnée.

Le barème est modifié à l'occasion de chaque revalorisation de l'indice **100**.

Notion d'indice net

La notion d'indice net, établie par le décret n° 48-1108 du 10 juillet 1948 portant classement hiérarchique des grades et emplois des personnels civils et militaires de l'État, était utilisée pour calculer les traitements à partir de la valeur de l'indice 100.

Notion d'indice brut

Le système de rémunération des fonctionnaires subit plusieurs évolutions au fur et à mesure des années ; de nombreux éléments de rémunération ont été mis en place.

Face à la complexité de la détermination du traitement, et afin de clarifier le système, une réorganisation fut décidée, suivie d'une revalorisation générale.

Les composantes du traitement retenues furent le traitement indiciaire et l'indemnité de résidence.

Cette réorganisation a entraîné la mise en place d'indices, les indices bruts, déterminant les nouveaux écarts hiérarchiques par rapport à l'indice de référence, l'indice **100**.

Décret n° 55-866 du 30 juin 1955

Dorénavant, le traitement est calculé sur la base des indices bruts.

Suite à l'intégration de primes dans le traitement, la concordance entre indices nets et indices majorés fut modifiée.

De plus, un indice maximum fut déterminé, l'indice brut **1000**. Les fonctionnaires percevant un traitement supérieur à celui afférent à l'indice brut **1000** furent donc considérés comme hors échelle.

Notion d'indice nouveau

Une nouvelle réforme du système de rémunération eut lieu en 1961.

Dans le but d'intégrer deux accessoires de traitement au traitement indiciaire, l'indemnité spéciale dégressive et l'abondement résidentiel, éléments favorisant les indices faibles, une nouvelle échelle portant classement hiérarchique fut établie allant de l'indice **100** à l'Indice **735**.

Une nouvelle dénomination fut nécessaire : les indices réels.

À compter du 1^{er} décembre 1962, une modification intervient en fixant l'indice maximum à **760** et en modifiant la notion d'indice réel par l'indice nouveau.

Une nouvelle évolution eut lieu en 1977, par le décret n° 77-575 du 7 juin 1977 en fixant l'indice maximum à l'indice **772** nouveau correspondant ainsi à un indice brut 1015.

Notion d'indice majoré

Une nouvelle grille indiciaire fut mise en place pour tenir compte des majorations faisant suite aux négociations qui eurent lieu en 1968.

Une nouvelle dénomination fut mise en place : les indices majorés obtenus en ajoutant à l'indice nouveau la majoration prévue (**15** ou **10** points pour les indices les plus importants).

Ce processus fut également utilisé en juillet 2001 pour permettre d'aligner les bas indices sur l'augmentation du SMIC.

*Décret n° 2013-33 du 10 janvier 2013
portant relèvement du minimum de traitement et attribution de points d'indice majoré à certains
personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales
et des établissements publics de santé*

BARÈME A (DÉCRET N° 2013-33 DU 10 JANVIER 2013)

Ces informations sont disponibles sur notre site Gereso, sous la référence suivante :

www.gereso.com/edition/docs-edition/pratique/paiefonctionpublique/docs/bareme-a.pdf

Décret n° 2010-761 du 7 juillet 2010

Portant majoration à compter du 1^{er} octobre 2009 de la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation

BARÈME B (DÉCRET N° 2010-761 DU 7 JUILLET 2010 – JO DU 7 JUILLET)

Ces informations sont disponibles sur notre site Gereso, sous la référence suivante :

www.gereso.com/paiefonctionpublique/decret2010-761.pdf

HISTORIQUE DE LA VALEUR DE L'INDICE 100

Date	Indice	Valeur indice 100
01/07/10		5 556,35 €
01/10/09		5 528,71 €
01/07/09		5 512,17 €
01/10/08		5 484,75 €
01/03/08		5 468,34 €
01/02/07		5 441,13 €
01/07/06		5 397,95 €
01/11/05		5 371,10 €
01/07/05		5 328,47 €
01/02/05		5 301,96 €
01/01/04		5 275,58 €
01/12/02		5 249,33 €
01/03/02		5 212,84 €
01/01/02		5 181,75 €
01/11/01		33 990 F
01/05/01		33 754 F
01/12/00		33 586 F

HISTORIQUE DE LA VALEUR DE L'INDICE 100 (SUITE)

Date	Indice	Valeur indice 100
De l'année 1999 à l'année 1990		
01/12/99		33 419 F
01/04/99		33 155 F
01/11/98		32 990 F
01/04/98		32 828 F
01/10/97		32 567 F
01/03/97		32 405 F
01/11/95		32 244 F
01/03/95		31 799 F
01/12/94		31 422 F
01/08/94	Jusqu'à 275	31 173 F
01/08/94	Au-delà de 275	31 080 F
01/01/94	Jusqu'à 275	31 018 F
01/01/94	Au-delà de 275	30 926 F
01/02/93		30 711 F
01/10/92		30 190 F
01/02/92		29 784 F
01/11/91		29 408 F
01/08/91		29 118 F
01/12/90		28 973 F
01/04/90		28 607 F
01/01/90		28 270 F

HISTORIQUE DE LA VALEUR DE L'INDICE 100 (SUITE)

Date	Indice	Valeur indice 100
De l'année 1989 à l'année 1980		
01/09/89		28 129 F
01/03/89		27 798 F
01/09/88		27 523 F
01/03/88		27 253 F
01/08/87		26 983 F
01/05/87		26 851 F
01/03/87		26 587 F
01/11/85		26 428 F
01/07/85		26 049 F
01/02/85		25 669 F
01/11/84		25 290 F
01/04/84		24 799 F
01/01/84		24 553 F
01/11/83	Jusqu'à 478	24 115 F
01/11/83	479	24 070 F
01/11/83	480	24 024 F
01/11/83	481	23 979 F
01/11/83	482	23 934 F
01/11/83	483	23 890 F
01/11/83	484	23 845 F
01/11/83	485	23 801 F
01/11/83	486	23 757 F
01/11/83	487	23 713 F
01/11/83	Au-delà de 487	23 669 F
01/07/83	Jusqu'à 344	23 434 F
01/07/83	345	23 370 F
01/07/83	346	23 306 F
01/07/83	347	23 242 F
01/07/83	348	23 179 F
01/07/83	349	23 117 F
01/07/83	350	23 054 F
01/07/83	Au-delà de 350	22 992 F
01/04/83	Jusqu'à 344	22 992 F
01/04/83	345	22 928 F
01/04/83	346	22 864 F

HISTORIQUE DE LA VALEUR DE L'INDICE 100 (SUITE)

Date	Indice	Valeur indice 100
De l'année 1989 à l'année 1980		
01/04/83	347	22 800 F
01/04/83	348	22 737 F
01/04/83	349	22 674 F
01/04/83	350	22 612 F
01/04/83	Au-delà de 350	22 550 F
01/01/83	Jusqu'à 246	22 550 F
01/01/83	247	22 475 F
01/01/83	248	22 400 F
01/01/83	249	22 327 F
01/01/83	250	22 253 F
01/01/83	251	22 180 F
01/01/83	Au-delà de 251	22 108 F
01/12/82	Jusqu'à 246	22 108 F
01/12/82	247	22 026 F
01/12/82	248	21 944 F
01/12/82	249	21 863 F
01/12/82	250	21 783 F
01/12/82	Au-delà de 250	21 703 F
01/11/82		21 703 F
01/04/82		20 883 F
01/01/82		20 306 F
01/10/81		19 690 F
01/07/81		18 742 F
01/04/80		18 144 F
01/01/80		17 613 F
01/10/80		17 153 F
01/07/80		16 482 F
01/04/80		15 998 F
01/03/80		15 730 F
01/01/80		15 346 F

HISTORIQUE DE LA VALEUR DE L'INDICE 100 (SUITE)

Date	Indice	Valeur indice 100
De l'année 1979 à l'année 1970		
01/12/79		15 237 F
01/11/79		15 033 F
01/09/79		14 829 F
01/07/79		14 382 F
01/06/79		14 178 F
01/03/79		13 804 F
01/01/79		13 600 F
01/11/78		13 576 F
01/09/78		13 203 F
01/06/78		12 897 F
01/02/78		12 408 F
01/12/77		12 225 F
01/09/77		11 945 F
01/06/77		11 653 F
01/04/77		11 373 F
01/01/77		11 256 F
01/10/76		11 019 F
01/07/76		10 668 F
01/04/76		10 456 F
01/01/76		10 234 F
01/10/75		9 975 F
01/07/75		9 602 F
01/04/75		9 439 F
01/01/75		9 207 F

HISTORIQUE DE LA VALEUR DE L'INDICE 100 (SUITE)

Date	Indice	Valeur indice 100
De l'année 1979 à l'année 1970		
01/12/74		9 078 F
01/11/74		8 879 F
01/09/74		8 639 F
01/07/74		8 481 F
01/06/74		8 401 F
01/04/74		8 274 F
01/02/74		8 096 F
01/01/74		7 937 F
01/12/73		7 830 F
01/10/73		7 705 F
01/08/73		7 421 F
01/07/73		7 367 F
01/06/73		7 332 F
01/01/73		7 225 F
01/10/72		6 993 F
01/09/72		6 844 F
01/06/72		6 778 F
01/02/72		6 667 F
01/01/72		6 568 F
01/11/71		6 538 F
01/10/71		6 466 F
01/06/71		6 238 F
01/01/71		6 148 F
01/10/70		6 028 F
01/04/70		5 902 F
01/01/70		5 679 F

HISTORIQUE DE LA VALEUR DE L'INDICE 100 (SUITE)

Date	Indice	Valeur indice 100
De l'année 1969 à l'année 1962		
01/10/69		5 623 F
01/04/69		5 462 F
01/10/68		5 355 F
01/06/68		5 151 F
01/02/68		4957 F
01/09/67		4 848 F
01/03/67		4 743 F
01/10/66		4 650F
01/04/66		4 560 F
01/10/65		4 471 F
01/04/65		4 385 F
01/10/64		4 299 F
01/04/64		4 217 F
01/01/64		4 134 F
01/10/63		4 063 F
01/04/63		3 983 F
01/01/63		3 830 F
01/12/62		3 665 F

MINIMUM DE RÉMUNÉRATION

Les fonctionnaires bénéficient d'une rémunération minimale reposant sur plusieurs critères :

- le minimum de traitement ;
- l'indemnité différentielle pour application du SMIC ;
- l'indemnité de résidence plancher.

MINIMUM DE TRAITEMENT

Tout agent de la fonction publique est soumis au principe établissant un minimum de traitement.

Le minimum de traitement s'apprécie en prenant en compte le traitement indiciaire ainsi que l'indemnité de résidence et les avantages en nature éventuellement alloués à l'agent.

Le salaire minimum est défini par référence à un indice majoré. Toutefois, le salaire minimum ne doit pas être inférieur au SMIC mensuel établi sur la base de **151,67** heures par mois.

Décret n° 91-769 du 2 août 1991 modifié par le décret n° 2002-18 du 3 janvier 2002

L'indice minimum était l'indice majoré **261** depuis le 1^{er} juillet 2001. Il était fixé à l'indice majoré **263** depuis le 1^{er} juillet 2004.

À compter du 1^{er} novembre 2007, l'indice minimum était fixé à l'indice majoré **283** (soit l'indice brut **244**).

Décret n° 2005-726 du 29 juin 2005

Depuis le 1^{er} juillet 2009, l'indice minimum est fixé à l'**indice majoré 292**.

Décret n° 2009-824 du 3 juillet 2009

Le minimum de traitement a été revalorisé au **1^{er} juillet 2010** pour tenir compte de l'augmentation du SMIC.

Hors, depuis le **1^{er} janvier 2011**, le SMIC mensuel (**151,67** heures) est de **1 365 €**.

Si le minimum de traitement restait fixé à l'indice Brut **244**, soit l'indice majoré **292**, il faudrait instaurer une indemnité différentielle pour garantir une rémunération égale au SMIC.

Pour éviter la mise en place d'une indemnité différentielle, le traitement minimum est donc défini par rapport à l'indice majoré **295** soit **1 365,93 €** au **1^{er} janvier 2011**.

Article 2 alinéa 2° - Décret n° 2011-51 du 13 janvier 2011 - JO du 14 janvier 2011

Depuis le **1^{er} janvier 2011**, le SMIC mensuel (**151,67h**) était de **1 365 €**.

☞ Par ailleurs, la hausse de l'indice minimum de la fonction publique s'accompagne d'une attribution de points complémentaires pour certains indices.

Ainsi :

- *3 points d'indices majorés sont attribués de l'indice brut 244 (soit l'indice majoré 295) à l'indice brut 304 (soit l'indice majoré 298) ;*
- *2 points d'indices majorés sont attribués à l'indice brut 305 (soit l'indice majoré 298) ;*
- *1 point est attribué de l'indice brut 306 (soit l'indice majoré 298) à l'indice brut 308 (soit l'indice majoré 299).*

Article 2 alinéa 3° - Décret n° 2011-51 du 13 janvier 2011 - JO du 14 janvier 2011

Le 1^{er} décembre 2011, le SMIC est augmenté de **2,1 %** pour tenir compte de l'augmentation du niveau de l'indice mensuel des prix à la consommation (hors tabac) d'octobre 2011 publié en novembre 2011 qui atteint un niveau correspondant à une hausse de **2,1 %**.

Arrêté du 29 novembre 2011 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance en métropole, dans les départements d'Outre-Mer et dans les collectivités d'Outre-Mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon JORF n° 0277 du 30 novembre 2011

À compter du 1^{er} décembre 2011, le montant du SMIC est fixé à **9,19 €**, soit **1 393,82 €** par mois.

De ce fait, la rémunération afférente à l'indice minimum de la fonction publique correspondant à l'indice majoré **295** est inférieure au SMIC.

À défaut de revalorisation des indices, il convient donc de mettre en place le versement d'une indemnité différentielle destinée à compenser cet écart et maintenir la rémunération minimale au niveau du SMIC.

Montant de l'indemnité différentielle

Indices Bruts	Indices majorés	Traitement indiciaire mensuel	Indemnité différentielle	SMIC
-> IB 297	IM 295	1 365,93	27,89	1 393,82 €
IB 298	IM 296	1 370,56	23,26	1 393,82 €
IB 299 à IB 301	IM 297	1 375,19	18,63	1 393,82 €
IB 302 à IB 306	IM 298	1 379,82	14,00	1 393,82 €
IB 307 à IB 309	IM 299	1 384,45	9,37	1 393,82 €
IB 310	IM 300	1 389,08	4,74	1 393,82 €
IB 311 à IB 312	IM 301	1 393,71	0,11	1 393,82 €

Pour 2012

La revalorisation du montant du SMIC au 1^{er} janvier 2012 a entraîné une modification de l'indice majoré minimum applicable dans la fonction publique.

En effet, la rémunération des fonctionnaires et des agents publics ne pouvant être inférieur au montant du SMIC, l'indice minimum est porté de l'indice majoré **295** à l'indice majoré **302** à compter du 1^{er} janvier 2012.

Ainsi, les fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, occupant un emploi à temps complet ne peuvent percevoir un traitement inférieur à l'indice majoré **302**.

Des points d'indice majoré différenciés ont également été attribués pour les indices compris entre l'indice brut **213** et l'indice brut **320** afin de conserver une progression indiciaire dans la grille de rémunération.

Le traitement minimum dans la fonction publique est donc de : **1 398,34 €** au **1^{er} janvier 2012**.

Décret n° 2012-37 du 11 janvier 2012 - JO du 12 janvier 2012

Au 1^{er} juillet 2012, le SMIC a également été revalorisé. Depuis le 1^{er} juillet, le SMIC est à **9,40 €** au lieu de **9,22 €**.

Décret n° 2012-828 du 28 juin 2012

De ce fait, et pour garantir le SMIC aux agents publics, l'indice majoré minimum (IM) de rémunération des agents publics est porté de l'IM **302** à l'IM **308**.

Ce minimum garanti est donc, depuis le 1^{er} juillet 2012, de **1 426,13 €** bruts mensuel.

Décret n° 2012-853 du 5 juillet 2012 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique et attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé

Des points d'indice majoré différenciés ont également été attribués pour les indices compris entre l'indice brut **244** et l'indice brut **332** afin de conserver une progression indiciaire dans la grille de rémunération.

TRAITEMENT MINIMUM AU 1^{ER} JANVIER 2013

Au 1^{er} janvier 2013, le SMIC a été revalorisé de **0,3** %. Il est désormais fixé à **9,43** € par heure.

Décret n° 2012-1429 du 19 décembre 2012.

Suite à cette augmentation, le traitement minimum des fonctionnaires a également été revalorisé à compter du 1^{er} janvier 2013.

Décret n° 2013-33 du 10 janvier 2013 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique et attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé

L'objectif de cette revalorisation est de garantir aux agents publics une rémunération au moins égale au SMIC. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2013, le traitement de base mensuel minimum est calculé par référence à l'indice majoré 309 (indice brut 244), et non plus l'indice majoré 308.

Le minimum de traitement est donc de **1 430,76** € mensuel.

Un point d'indice majoré différencié a également été attribué respectivement aux indices compris entre l'indice brut 244 et l'indice brut 321 afin de conserver une progression indiciaire dans la grille de rémunération.

TRAITEMENT MINIMUM AU 1^{ER} JANVIER 2014

Au 1^{er} janvier 2014, le SMIC a été revalorisé et est désormais fixé à **9,53** € par heure.

Décret n° 2013-1190 du 19 décembre 2013.

L'indice minimum n'ayant pas été revalorisé (IM 309), la rémunération minimale était inférieure au SMIC :

- IM 309 : **1 430,76** € ;
- SMIC : **1 445,41** €.

De ce fait, il a été nécessaire de mettre en place en janvier 2014 une indemnité différentielle versée à tous les agents dont la rémunération était inférieure au SMIC mensuel de **1 445,41** €. Les indices concernés par l'indemnité différentielle étaient les indices majorés 309 à 312.

Évolution au 1^{ER} février 2014

Certains décrets ont entraîné une modification des échelles 3,4, 5 et 6 de catégorie C. De ce fait le 1^{er} échelon de l'échelle 3, qui était fixé à l'Indice Brut 297, et désormais fixé à l'indice brut 330 au 1^{er} février 2014, et sera réévalué à l'indice brut 340 au 1^{er} janvier 2015.

L'indice Brut 297 correspondait à l'indice majoré 309, indice minimum de la fonction publique depuis le 1^{er} janvier 2013. La rémunération afférente à cet indice est de **1 430,76** €. Avec ce reclassement, l'indice brut 297 correspond désormais à l'indice majoré 316 (au 1^{er} février 2014), ce qui porte la rémunération à **1 463,17** €. De ce fait, la rémunération applicable dans la fonction publique n'est plus inférieure au SMIC (**1 445,38** €) à compter du 1^{er} février 2014.

Il n'est donc pas nécessaire de revoir l'indice minimum de la fonction publique qui est toujours fixé à l'indice majoré 309, conformément au décret n° 2013-33 du 10 janvier 2013 portant relèvement du minimum de traitement dans la fonction publique et attribution de points d'indice majoré à certains personnels civils et militaires de l'État, personnels des collectivités territoriales et des établissements publics de santé.

TRAITEMENT MINIMUM au 1^{ER} janvier 2015

Au 1^{er} janvier 2015, le SMIC a été revalorisé et est désormais fixé à **9,61 €** par heure.

Décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014 portant relèvement du salaire minimum de croissance

L'indice minimum n'ayant pas été revalorisé (IM 309), la rémunération minimale était inférieure au SMIC :

- IM 309 : **1 430,76 €** ;
- SMIC : **1 457,52 €**.

Ainsi, si l'indice minimum dans la fonction publique reste fixé à l'IM **309** soit **1 430,76 €** (montant inférieur au SMIC), les modifications des grilles indiciaires permettent d'assurer un indice de classement supérieur au SMIC.

À compter du 1^{er} février 2014, le nouvel indice minimal de rémunération pour les fonctionnaires était l'indice majoré **316** (soit **1 463,17 €** brut mensuel pour un agent à temps complet).

À compter du 1^{er} janvier 2015, le nouvel indice minimal de rémunération pour les fonctionnaires est l'indice majoré **321** (soit **1 486,32 €** brut mensuel pour un agent à temps complet).

L'indice majoré de chaque échelon de la grille indiciaire de la catégorie C est majoré de 5 points.

Décret n° 2014-77 du 29 janvier 2014 modifiant deux décrets fixant l'échelonnement indiciaire afférent à plusieurs corps de fonctionnaires de l'État et de ses établissements publics

Décret n° 2014-80 du 29 janvier 2014 modifiant les dispositions indiciaires applicables aux agents de la catégorie C et de la catégorie B de la fonction publique territoriale

Décret n° 2014-72 du 29 janvier 2014 modifiant le décret n° 2006-228 du 24 février 2006 instituant différentes échelles de rémunération pour les fonctionnaires hospitaliers de catégorie C et modifiant divers décrets relatifs au classement indiciaire de corps de la catégorie B de la fonction publique hospitalière

Décret n° 2014-1361 du 13 novembre 2014 modifiant le décret n° 2005-1228 du 29 septembre 2005 relatif à l'organisation des carrières des fonctionnaires de catégorie C

Décret n° 2014-1614 du 24 décembre 2014 modifiant divers décrets relatifs à la catégorie C de la fonction publique hospitalière

Décret n° 2014-1649 du 26 décembre 2014 modifiant le décret n° 87-1107 du 30 décembre 1987 portant organisations des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie C

Réduction du minimum de traitement

"Le minimum de traitement est réduit au prorata de la durée des services lorsque les intéressés occupent un emploi à temps non complet de fonctionnaire de la fonction publique territoriale ou un emploi à temps incomplet d'agent non titulaire de la fonction publique d'État, de la fonction publique territoriale ou de la fonction publique hospitalière".

Article 8 - Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié par le décret n° 98-143 du 4 mars 1998

Ce principe de garantie de rémunération ne s'applique pas aux agents rémunérés à la vacation ou dont les émoluments sont calculés en fonction d'un indice inférieur à l'indice majoré **186** soit l'indice brut **100**.

Article 8 - Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié par le décret n° 2005-726 du 29 juin 2005

INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE

La faible augmentation des rémunérations dans les fonctions publiques peut conduire à placer le minimum de traitement à un niveau inférieur à celui du SMIC.

Aussi, le versement d'une indemnité différentielle a-t-il été prévu pour combler l'écart avec le SMIC, en application des articles L. 3231-1 et L. 3423-1 (SMIC dans les DOM) et suivants du Code du travail.

Décret n° 91-769 du 2 août 1991

Ce décret vient en application d'un principe général du droit précisant qu'un agent non titulaire d'une commune devait percevoir le SMIC.

Conseil d'État - 23 avril 1982, Ville de Toulouse c/ Mme Aragnou

Le traitement minimum versé à un agent ne peut être inférieur au montant du SMIC soit **1 445,41 €** par mois, au 1^{er} janvier 2014.

Au 1^{er} janvier 2014, le SMIC a été revalorisé et est désormais fixé à **9,53 €** par heure.

Décret n° 2013-1190 du 19 décembre 2013.

L'indice minimum n'ayant pas été revalorisé (IM 309), la rémunération minimale était inférieure au SMIC :

- IM 309 : **1 430,76 €** ;
- SMIC : **1 445,41 €**.

De ce fait, il a été nécessaire de mettre en place en janvier 2014 une indemnité différentielle versée à tous les agents dont la rémunération était inférieure au SMIC mensuel de **1 445,41 €**.

Les indices concernés par l'indemnité différentielle étaient les indices majorés 309 à 312. Cette indemnité différentielle ne s'applique plus depuis le 1^{er} février 2014.

Ainsi, lorsque le traitement versé est inférieur au SMIC, les fonctionnaires peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle pour conduire ce traitement au niveau du SMIC.

Bénéficiaires

Ouvrent droit au bénéfice de l'indemnité différentielle :

- les militaires à solde mensuelle ;
- les fonctionnaires de l'État, des collectivités territoriales et des établissements appartenant à la fonction publique hospitalière ;
- les agents publics de l'État, des collectivités territoriales et des établissements appartenant à la fonction publique hospitalière.

Les stagiaires nommés dans un emploi permanent de la fonction publique peuvent également bénéficier de cette indemnité contrairement aux stagiaires ayant la qualité d'élève.

Conditions de versement

Pour prétendre à l'indemnité, les agents doivent percevoir une rémunération mensuelle brute inférieure au montant mensuel brut du SMIC, calculé sur la base de **151,67** heures par mois.

Décret n° 91-769 du 2 août 1991 modifié par le décret n° 2002-18 du 3 janvier 2002

Cotisations sur l'indemnité différentielle

Pour les agents titulaires

L'indemnité différentielle n'est pas soumise à retenue pour pension pour les agents titulaires de la fonction publique. Elle est soumise aux cotisations pour la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).

Elle est également soumise à CSG et CRDS sur la base de **98,25 %** de cette indemnité.

Pour les agents non titulaires de la fonction publique

L'indemnité différentielle est soumise à cotisations du régime général et IRCANTEC. Elle est également soumise à CSG et CRDS sur la base de **98,25 %** de cette indemnité.

Détermination de la rémunération brute

La rémunération brute est définie par :

- le traitement indiciaire pour les fonctionnaires ou agents non titulaires indicés ;
- la rémunération mensuelle brute correspondant à un service à temps complet pour les autres agents ;
- les avantages en nature éventuellement perçus.

Est donc exclu de la rémunération brute tout autre élément de rémunération :

- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- la bonification indiciaire ;
- toute prime ou indemnité s'ajoutant au traitement.

Montant de l'indemnité différentielle

Cette indemnité est égale à la différence entre le montant du SMIC mensuel territorialement applicable calculé sur la base de **151,67** heures, et le montant brut mensuel du traitement indiciaire de l'agent majoré des avantages en nature éventuellement consentis à l'agent à l'exclusion de toutes primes ou indemnités.

Montant du SMIC mensuel – montant brut mensuel du traitement indiciaire de l'agent

Agents publics en fonction dans les départements d'Outre-Mer

Pour les agents en fonction dans les DOM, l'indemnité différentielle est calculée sur la base du SMIC en vigueur dans les DOM, en application de l'article L. 3423-1 du Code du travail.

Réduction de l'indemnité différentielle

Temps non complet ou incomplet

L'indemnité est réduite au prorata de la durée des services lorsque l'agent occupe un emploi à temps non complet.

Temps partiel

Pour les agents à temps partiel, l'indemnité est réduite dans les mêmes proportions que le traitement.

Ainsi, un agent qui travaille à **80 %** et qui perçoit **6/7^e** du traitement d'un agent à temps plein, percevra **6/7^e** de l'indemnité différentielle.

Cas d'absence

L'indemnité suit le sort de la rémunération. Elle est réduite dans les mêmes proportions que cette dernière.

Retenues sur l'indemnité différentielle

Les cotisations prélevées sur l'indemnité différentielle sont variables en raison du statut de l'agent, titulaire ou non titulaire.

Pour un titulaire

L'indemnité différentielle, n'est pas soumise à :

- retenue pour pension puisque cette retenue est uniquement effectuée "*sur les sommes payées à titre de traitement ou de solde à l'exclusion d'indemnité de toute nature*" ;
- retenue pour Sécurité sociale.

Pour un non titulaire

L'indemnité versée à un agent non titulaire entre dans l'assiette des cotisations de Sécurité sociale (maladie, vieillesse) ainsi que dans l'assiette de cotisations retenue pour l'IRCANTEC.

1. *L'indemnité différentielle n'est pas prise en compte pour :*

- *le calcul de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement ;*
- *le calcul des primes et des indemnités indexées sur le traitement de base ;*
- *les agents en fonction dans les DOM ou les TOM. et les majorations de traitement ;*
- *le calcul de l'indemnité de cessation progressive d'activité.*

2. *En cas de cumul d'emplois, les agents peuvent percevoir une indemnité différentielle au titre de leur emploi principal, au prorata de la durée des services accomplis dans cet emploi.*

3. *l'indemnité différentielle est cumulable avec une pension de retraite civile ou militaire.*

Circulaire n° FP/7 1787 du 26 mars 1992, BO Premier Ministre page 1-1992

GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

- Décret n° 2009-567 du 20 mai 2009 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 ;
- Arrêté du 20 mai 2009 fixant les éléments à prendre en compte pour le calcul de la GIPA ;
- Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;
- Circulaire n° 2164 du 13 juin 2008 relative à la mise en œuvre du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ;
- Circulaire n° 2170 du 30 octobre 2008 ;
- Additif à la circulaire n° 2164 du 13 juin 2008 relative à la mise en œuvre du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.
- Décret n° 2014-452 du 2 mai 2014 modifiant le 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.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le relevé de conclusions salariales du 21 février 2008 relatif au dispositif de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire dans la fonction publique prévoit : « qu'un dispositif général de garantie du pouvoir d'achat du traitement indiciaire applicable sur la durée de la législature sera mis en place. Ce dispositif n'a pas vocation à être pérenne, des mesures spécifiques étant prévues pour en traiter les causes ».

Le dispositif reçoit une application générale en 2008 et 2011 :

- en 2008 : pour la période de référence du 31 décembre 2003 au 31 décembre 2007 ;
- en 2009 : pour la période de référence du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2008 ;
- en 2011 : pour la période de référence du 31 décembre 2006 au 31 décembre 2010.

En 2009 et 2010 le dispositif sera en outre appliqué aux agents bloqués au sommet de leur corps ou de leur grade et aux agents bénéficiaires de la garantie en 2008 faisant valoir leur droit à la retraite avant 2011.

Un dispositif similaire est prévu jusqu'en 2013.

DÉFINITION DE LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

La garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation (c'est-à-dire que cette évolution du traitement est inférieure à l'évolution de l'inflation), un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

BÉNÉFICIAIRES POUR L'ANNÉE 2008

- fonctionnaires à temps complet, non complet ou temps partiel, rémunérés sur un emploi public pendant au moins 3 ans entre le 31 décembre 2003 et le 31 décembre 2007 et titulaires, au 31 décembre 2007, d'un grade dont l'indice brut terminal est inférieur ou égal à la hors échelle B ;
- agents non titulaires de droit public en CDI ou CDD employés de manière continue du 31 décembre 2003 au 31 décembre 2007 par le même employeur public, rémunérés de manière expresse sur un indice dont la valeur n'excède pas la hors échelle B.

Sont exclus :

- les stagiaires détachés sur un emploi fonctionnel ;
- les agents ayant subi une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire sur la période considérée ;
- les agents en congé parental, congé de présence parental, congé de formation ou disponibilité sur la période pour une durée supérieure à un an ;
- les agents rémunérés sur un salaire horaire, forfaitaire, au SMIC ;
- les agents contractuels ayant fait l'objet d'une titularisation entre 31 décembre 2003 et le 31 décembre 2007 ;
- les agents détachés sur un emploi de contractuel ;
- les militaires, retournés à la vie civile et opérant une deuxième carrière au sein d'un corps de la fonction publique.

Notion d'employeur pour les agents non titulaires

« Pour être éligibles à la garantie individuelle du pouvoir d'achat, les agents contractuels doivent avoir été employés de manière continue sur la période de référence de quatre ans prise en considération, par le même employeur public. »

Article 9 du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008

Pour les agents non titulaires, la notion d'employeur public s'apprécie au regard des modalités de recrutement qui président à la conclusion de leur contrat de travail. Ce contrat est passé entre une personne privée et une personne morale de droit public.

Ainsi, à titre d'exemple, lorsque l'agent contractuel est recruté au sein d'une administration de l'État, en services déconcentrés ou en administration centrale, cet agent est réputé être agent non titulaire de l'État.

Dans cet exemple, même en cas de changement de ministère, l'employeur reste l'État.

Pour l'application des dispositions figurant ci-dessus, la notion d'employeur public recouvre donc :

- soit l'État ;
- soit un établissement public national ;
- soit une collectivité territoriale ou un de ses établissements publics locaux sous tutelle.

Notion d'employeur pour les agents à temps non complet

« Pour les agents à temps non complet ayant un employeur unique, le montant de la garantie est attribué à hauteur de la quotité travaillée au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

Les agents à temps non complet ayant plusieurs employeurs et qui bénéficient de rémunérations indiciaires versées par chaque employeur sont éligibles, sur la base de chacune de ces rémunérations, au versement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les conditions prévues par les articles ci-dessus pour la quotité travaillée pour chaque employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence. »

Article 10 du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008

BÉNÉFICIAIRES POUR L'ANNÉE 2009

- aux fonctionnaires ainsi qu'aux militaires à solde mensuelle et aux magistrats, à l'exception des fonctionnaires de France Télécom appartenant à un corps de niveau équivalent à la catégorie A ;
- aux agents publics non titulaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-Mer et de leurs établissements publics, y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, recrutés sur contrat à durée indéterminée et rémunérés par référence expresse à un indice ;
- aux agents publics non titulaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes, des collectivités à statuts particuliers, des collectivités d'Outre-Mer et de leurs établissements publics, y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales, recrutés sur contrat à durée déterminée et employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public et rémunérés, en application des stipulations de leur contrat, par référence expresse à un indice.

L'indemnité doit permettre de compenser une éventuelle perte de pouvoir d'achat de l'agent sur la période de quatre ans se déroulant du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2008.

Cette dernière est versée aux agents bloqués au sommet de leur corps ou de leur grade et aux agents bénéficiaires de la garantie en 2008 ou en 2009 faisant valoir leur droit à la retraite avant 2011.

La rémunération doit être basée sur un indice inférieur ou égal à la hors échelle B.

Conditions d'emplois des bénéficiaires

Pour être éligibles à la garantie individuelle du pouvoir d'achat :

- les fonctionnaires, militaires, ou magistrats doivent avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence de quatre ans prise en considération ;
- les agents contractuels doivent avoir été employés de manière continue sur la période de référence de quatre ans prise en considération, par le même employeur public.

☞ Les agents contractuels de l'État, transférés aux collectivités territoriales ou à leurs groupements en application de l'article 110 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, sont réputés remplir cette dernière condition.

Pour être éligibles à la garantie individuelle du pouvoir d'achat, les fonctionnaires, les militaires, les magistrats et les agents contractuels doivent, à chaque borne de la période de quatre ans prise en considération, être restés respectivement, fonctionnaires, militaires, magistrats et agents contractuels.

Toutefois, par dérogation, les agents recrutés dans le cadre du contrat PACTE ou dans le cadre des travailleurs handicapés et titularisés dans un corps de fonctionnaires sur la période de référence, sont éligibles à la garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les conditions prévues par le décret.

BÉNÉFICIAIRES POUR L'ANNÉE 2010

Pour la mise en œuvre de la garantie en 2010 au titre de la période de référence allant du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2009, les bénéficiaires de la GIPA sont les fonctionnaires, les magistrats et les militaires lorsqu'ils détiennent un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B :

- qui ont atteint depuis quatre années l'indice sommital de leur corps ou cadre d'emplois ;
- ou qui ont atteint depuis quatre années l'indice sommital du premier grade ou d'un grade intermédiaire de leur corps ou cadre d'emplois.

La condition de quatre années s'apprécie au 31 décembre 2009.

☞ *Une difficulté d'interprétation apparaît dans le cadre de la GIPA 2010 : les agents titulaires sont-ils exclus de la GIPA ? S'ils ne sont pas repris comme bénéficiaires dans l'article 6 du décret modifié le 20 mai 2009, ils continuent d'être visés à d'autres articles. La question a été posée à la DGAFP.*

Les fonctionnaires, magistrats, militaires et agents contractuels bénéficiaires de la garantie en 2008 ou en 2009 et faisant valoir leurs droits à la retraite avant 2011 bénéficient de la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2010 pour ceux faisant valoir leurs droits à la retraite en 2010 au titre de la période de référence allant du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2009. Le montant de la garantie allouée au titre du présent article n'est toutefois pas cumulable avec le montant de la garantie attribuée dans le cadre de l'atteinte de l'indice sommital.

BÉNÉFICIAIRES POUR L'ANNÉE 2011

Pour la mise en oeuvre de la GIPA en 2011, la période de référence est fixée du 31 décembre 2006 au 31 décembre 2010.

Article 5 du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié

Les agents concernés sont :

- les fonctionnaires (à temps complet, temps partiel, temps non complet) relevant d'un grade dont l'indice brut terminal ne dépasse pas la hors échelle B (HEB) (indice majoré **963** au 1^{er} janvier 2012) ;
- les agents contractuels de droit public recrutés sur un contrat à durée indéterminée et rémunérés par référence expresse à un indice inférieur ou égal à la HEB ;
- les agents contractuels de droit public recrutés sur un contrat à durée déterminée, employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur et rémunérés par référence expresse à un indice inférieur ou égal à la HEB.

Conditions d'éligibilité

Sont éligibles à la GIPA au titre de l'année 2012 :

- les fonctionnaires rémunérés sur un emploi public pendant au moins **3** ans du 31 décembre 2007 au 31 décembre 2011 ;
- les agents contractuels employés de manière continue par le même employeur public du 31 décembre 2007 au 31 décembre 2011.

BÉNÉFICIAIRES POUR L'ANNÉE 2013

Pour la mise en oeuvre de la GIPA en 2013, la période de référence est fixée du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2012.

Article 5 du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié

Les agents concernés sont :

- les fonctionnaires (à temps complet, temps partiel, temps non complet) relevant d'un grade dont l'indice brut terminal ne dépasse pas la hors échelle B (HEB), indice majoré 963 au 1^{er} janvier 2012 ;
- les agents contractuels de droit public recrutés sur un contrat à durée indéterminée et rémunérés par référence expresse à un indice inférieur ou égal à la HEB ;
- les agents contractuels de droit public recrutés sur un contrat à durée déterminée, employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur et rémunérés par référence expresse à un indice inférieur ou égal à la HEB.

BÉNÉFICIAIRES POUR L'ANNÉE 2014

Pour la mise en oeuvre de la GIPA en 2014, la période de référence est fixée du 31 décembre 2009 au 31 décembre 2013.

Article 5 du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié

Les agents concernés sont :

- les fonctionnaires (à temps complet, temps partiel, temps non complet) relevant d'un grade dont l'indice brut terminal ne dépasse pas la hors échelle B (HEB), indice majoré 963 au 1^{er} janvier 2012 ;
- les agents contractuels de droit public recrutés sur un contrat à durée indéterminée et rémunérés par référence expresse à un indice inférieur ou égal à la HEB ;
- les agents contractuels de droit public recrutés sur un contrat à durée déterminée, employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur et rémunérés par référence expresse à un indice inférieur ou égal à la HEB.

BÉNÉFICIAIRES POUR L'ANNÉE 2015

Pour la mise en oeuvre de la GIPA en 2015, la période de référence est fixée du 31 décembre 2010 au 31 décembre 2014.

Article 5 du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié

Les agents concernés sont :

- les fonctionnaires (à temps complet, temps partiel, temps non complet) relevant d'un grade dont l'indice brut terminal ne dépasse pas la hors échelle B (HEB), indice majoré 963 au 1^{er} janvier 2012 ;
- les agents contractuels de droit public recrutés sur un contrat à durée indéterminée et rémunérés par référence expresse à un indice inférieur ou égal à la HEB ;
- les agents contractuels de droit public recrutés sur un contrat à durée déterminée, employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur et rémunérés par référence expresse à un indice inférieur ou égal à la HEB.

FORMULE DESTINÉE À DÉTERMINER LE MONTANT DE LA GARANTIE

La formule servant à déterminer le montant versé est la suivante :

« Soit G le montant de la garantie individuelle,

$$G = \text{TIB de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \text{TIB de l'année de fin de la période de référence}$$

L'inflation prise en compte pour le calcul est l'inflation moyenne sur la période de référence exprimée en pourcentage ».

« L'inflation résulte de la différence constatée entre la moyenne annuelle de l'IPC (hors tabac) aux années de début et de fin de la période de référence selon la formule suivante :

Inflation sur la période de référence = (Moyenne IPC de l'année de fin de la période de référence / Moyenne IPC de l'année de début de la période de référence) – 1 ».

Il est précisé qu'il convient de ne pas tenir compte pour ce calcul des bonifications indemnitaires ayant été versées aux agents qui plafonnent au sommet de leur corps ou de leur grade en application du décret n° 2005-396 du 27 avril 2005 portant attribution d'indemnité exceptionnelle de sommet de grade à certains personnels civils et militaires de l'État, de la fonction publique hospitalière et de la fonction publique territoriale et du décret n° 2006-778 du 30 juin 2006 portant attribution d'une bonification indemnitaire à certains fonctionnaires et militaires.

Les agents stationnant en sommet de corps ou de grade depuis au moins quatre ans

En 2010, les agents stationnant depuis au moins quatre ans au sommet de leur corps ou de leur grade bénéficient de l'indemnité dans les conditions prévues à l'article 6 du décret, lequel prévoit :

Pour la mise en œuvre de la garantie en 2010, seuls les agents des catégories A (détenant un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B), B et C qui ont atteint depuis quatre années l'indice sommital de leur corps ou cadre d'emplois, ou qui ont atteint depuis quatre années l'indice sommital du premier grade ou d'un grade intermédiaire de leur corps ou cadre d'emplois bénéficient de la mise en œuvre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat en 2010 au titre de la période de référence allant du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2009.

INCIDENCE DE CERTAINES SITUATIONS SUR LE CALCUL DE LA GIPA

Incidence du temps partiel sur la GIPA

Le montant de la GIPA est proratisé en fonction de la quotité de travail à temps partiel.

Ce dispositif s'applique à tous les agents occupant un emploi à temps partiel au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

Il doit être tenu compte de la quotité travaillée et non de la quotité rémunérée.

Pour un agent à temps partiel à **80 %**, le montant de la GIPA devrait être proratisé à concurrence de **80 %** (quotité travaillée) et non pas des **6/7^e** (quotité rémunérée).

Article 10 du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

De façon générale, dès lors que le traitement est proratisé du fait d'une quotité de travail inférieure à **100 %**, le montant de la GIPA est proratisée à due concurrence de la quotité de travail.

Incidence des congés de maladie sur la GIPA

Le calcul de l'indemnité n'est pas modifié du fait d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée octroyé au fonctionnaire.

Dans le cadre du congé de longue maladie, le fonctionnaire peut prétendre à un an à plein traitement et **2 ans** à demi-traitement. L'intéressé conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence

Dans le cadre du congé de longue durée, le fonctionnaire perçoit son plein traitement pendant **3 ans**, puis son demi-traitement pendant **2 ans**. Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.

Pour ces deux cas, le calcul de l'indemnité ne tient pas compte des diminutions de traitement occasionnées.

Additif à la circulaire n° 2164 du 13 juin 2008 relative à la mise en œuvre du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Incidence du temps partiel thérapeutique sur la GIPA

Les fonctionnaires en temps partiel thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement. Dès lors, aucun abattement ne doit être opéré au montant de la GIPA qui serait versé à un agent qui, à une des bornes d'une période de référence, serait bénéficiaire de ce temps partiel.

Incidence de la suspension de fonctions sur la GIPA

« En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline. »

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires.

Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille. »

Article 30 du titre I du statut général de la fonction publique (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983)

Ainsi, l'agent qui est suspendu sans avoir été sanctionné disciplinairement ne peut être exclu du bénéfice de la GIPA.

La suspension de fonctions ne constitue pas une sanction disciplinaire privative du versement de la GIPA.

La suspension qui interviendrait à l'une des bornes qui clôt une période de référence ne peut donc à elle seule justifier le non versement de la GIPA.

☞ Il est toutefois recommandé de différer le versement de l'indemnité dans le cas où une sanction disciplinaire peut être prise à l'encontre de l'agent entraînant une incidence sur le montant du traitement indiciaire.

Incidence du congé de fin d'activité sur la GIPA

Depuis le 1^{er} janvier 2003, le congé de fin d'activité a été mis en extinction progressive. Ont été maintenus dans le champ potentiel du dispositif, à titre dérogatoire, les agents qui, au 31 décembre 2002, ne satisfaisaient qu'à la seule condition d'âge, sans remplir à cette date la condition relative au nombre d'années de cotisation.

Ces personnes disposant d'un délai au plus égal à quatre ans, pour satisfaire également cette condition, ont pu partir à tout moment avant l'âge de soixante ans dès qu'ils ont pu justifier du nombre d'années de cotisations exigées.

Le dispositif concernant exclusivement les agents nés entre le 1^{er} janvier 1943 et le 31 décembre 1946 a été mis en extinction totale le 31 décembre 2006.

À cette date en effet, l'ensemble des agents concernés avaient atteint l'âge de soixante ans et ont donc été admis à la retraite comme le prévoyait le dispositif (puisque'il n'était pas possible dans ce cadre de poursuivre son activité au-delà de soixante ans).

En principe, ces agents ne peuvent donc être concernés par la GIPA.

Incidence de la cessation progressive d'activité sur la GIPA

Pour les agents en cessation progressive d'activité, il est préconisé que le montant de la GIPA suive les règles de proratisation du traitement au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

CAS DES AGENTS FAISANT VALOIR LEUR DROIT À LA RETRAITE

L'article 7 du décret dispose : « Les fonctionnaires, magistrats et militaires et agents contractuels bénéficiaires de la garantie en 2008, et faisant valoir leurs droits à la retraite avant 2011, bénéficient de la garantie individuelle du pouvoir d'achat :

- en 2009 pour ceux faisant valoir leurs droits à la retraite en 2009 au titre de la période de référence allant du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2008 ;
- en 2010 pour ceux faisant valoir leurs droits à la retraite en 2010 au titre de la période de référence allant du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2009 dans les conditions prévues au présent décret.

Le montant de la garantie allouée au titre du présent article n'est toutefois pas cumulable avec le montant de la garantie attribuée au titre de l'article 6 ci-dessus.

L'indemnité peut donc être versée aux agents bénéficiaires de la GIPA en 2008 et faisant valoir leur droit à la retraite en 2009 ou 2010 dès lors que durant leur activité, ces personnes remplissaient les conditions prévues par la réglementation pour bénéficier de la GIPA.

Le principe du versement de cette indemnité devra être examiné de manière systématique à l'occasion de la constitution du dossier retraite.

Dans l'intérêt des bénéficiaires et afin d'éviter de verser la GIPA à titre de régularisation des sommes dues au titre de la période d'activité une fois que les agents ont fait valoir leurs droits à retraite, les services gestionnaires sont invités à traiter prioritairement les agents qui, à l'issue d'une des périodes de références, envisagent de partir à la retraite.

Le montant de la garantie allouée aux agents faisant valoir leurs droits à la retraite avant 2011 n'est pas cumulable avec le montant de la garantie attribuée en 2009 ou 2010 aux agents stationnant en sommet de corps ou de grade depuis au moins quatre ans.

VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ

C'est l'employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence qui doit verser à l'agent le montant de l'indemnité.

En cas de succession d'employeurs à la suite d'une mobilité au sein de l'une ou entre les trois fonctions publiques, l'employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence est tenu de verser l'indemnité.

Il devra se mettre en rapport avec le précédent employeur pour disposer des éléments relatifs au traitement perçu dans la précédente affectation au 31 décembre de l'année de début de la période de référence.

La notion d'employeur se réfère donc à l'administration qui gère directement l'agent et supporte financièrement sa rémunération.

Ainsi, à titre d'exemple, s'agissant de différents ministères, c'est celui qui supporte sur son budget la rémunération de l'agent au 31 décembre de la période qui clôt la période de référence qui assure le paiement de la GIPA et ce, sans préjudice de la réglementation relative aux positions statutaires des fonctionnaires.

Cas de non versement de la GIPA

La GIPA ne peut être versée :

- aux fonctionnaires rémunérés sur la base d'un ou des indices détenus au titre d'un emploi fonctionnel sur une des années bornes de la période de référence, à l'exception des emplois fonctionnels ouverts aux agents de catégorie C ;
- aux agents en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

La GIPA n'est pas soumise aux majorations et indexations pouvant être versées aux agents en poste dans les départements et collectivités d'Outre-Mer ;

- aux agents ayant subi, sur une des périodes de référence, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire.

Cas du temps partiel et du temps non complet

Pour les agents ayant effectué une période de travail à temps partiel sur tout ou partie de la durée de la période de référence en cause, le montant de la garantie est attribué à hauteur de la quotité travaillée au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

Pour les agents à temps non complet ayant un employeur unique, le montant de la garantie est attribué à hauteur de la quotité travaillée au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

Les agents à temps non complet ayant plusieurs employeurs et qui bénéficient de rémunérations indiciaires versées par chaque employeur sont éligibles, sur la base de chacune de ces rémunérations, au versement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les conditions prévues par les articles ci-dessus pour la quotité travaillée pour chaque employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

ASPECTS PRATIQUES DE LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

Calcul de l'indemnité Gipa

L'indemnité GIPA est due lorsque le traitement indiciaire brut de l'agent effectivement perçu a évolué moins vite que l'inflation.

Rappel de la formule

Soit G le montant de la garantie individuelle :

$$G = \text{TIB de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \text{TIB de l'année de fin de la période de référence}$$

Ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'indemnité :

- l'indemnité de résidence ;
- le supplément familial de traitement ;
- la nouvelle bonification indiciaire ;
- toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents ;
- les majorations ou indexations relatives à l'Outre-Mer.

L'indemnité exceptionnelle de sommet de grade versée en vertu du décret du 27 avril 2005 ne doit pas être prise en compte pour le calcul de la GIPA.

Calcul de l'indemnité au titre de l'année 2008

Pour le calcul de la GIPA au titre de l'année 2008, la période de référence est fixée du 31 décembre 2003 au 31 décembre 2007.

Le traitement indiciaire brut de l'année 2003 est obtenu en retenant l'indice majoré détenu au 31 décembre 2003 multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour 2003.

Quant au traitement indiciaire brut de l'année 2007, il est obtenu en retenant l'indice majoré détenu au 31 décembre 2007 multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour 2007.

$$((\text{IM de l'agent au 31/12/2003} \times 52,4933) \times 1,068) - (\text{IM de l'agent au 31/12/2007})$$

Valeur moyenne du point pour 2003 : **52,4933** €.

Valeur moyenne du point pour 2007 : **54,3753** €.

Le taux d'inflation retenu pour 2008 est fixé à + **6,8** %.

Conditions de mise en œuvre de la GIPA en 2009 et 2010

Pour 2009, on appréciera la période de référence allant du 31 décembre 2004 au 31 décembre 2008.

Concernant la mise en œuvre de la GIPA au titre de 2010, la période de référence va du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2009.

Pour la GIPA de 2009 :

Le traitement indiciaire brut de l'année 2004 est obtenu en retenant l'indice majoré détenu au 31 décembre 2003 multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour 2004.

Quant au traitement indiciaire brut de l'année 2008, il est obtenu en retenant l'indice majoré détenu au 31 décembre 2007 multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour 2008.

$$((\text{IM de l'agent au 31/12/2004} \times 52,7558) \times 1,079) - (\text{IM de l'agent au 31/12/2008}) \times 54,6791$$

Valeur moyenne du point pour 2004 : **52,7558** €.

Valeur moyenne du point pour 2008 : **54,6791** €.

Le taux d'inflation retenu pour 2009 est fixé à + **7,9** %.

Exemples de calcul de la GIPA pour l'année 2009

1^{er} exemple

Soit un adjoint administratif au 6^e échelon de son grade (IM 303) avec une ancienneté de 2 ans et 2 mois au 31 décembre 2008.

Au 31 décembre 2004, il était agent administratif au 8^e échelon de son grade (IM 294).

Soit le TIB pour 2004 : $IM\ 294 \times 52,7558 = 15\ 510,20$.

Soit le TIB pour 2008 : $IM\ 303 \times 54,6791 = 16\ 567,77$.

La GIPA pour l'année 2009 est de : $15\ 510,20 \times 1,079 - 16\ 567,77 = 167,74$ €.

Le fonctionnaire a donc droit à une indemnité de garantie de pourvoir d'achat d'un montant de **167,74** €.

2^e exemple

Un rédacteur est au 7^e et dernier échelon de son grade depuis 2002. Il détient un indice Brut de 612.

Au 31 décembre 2004, son indice majoré était l'IM 514.

Au 31 décembre 2008, son indice majoré est porté à l'IM 514.

Soit le TIB pour 2004 : $IM\ 514 \times 52,7558 = 27\ 116,48$.

Soit le TIB pour 2008 : $IM\ 514 \times 54,6791 = 28\ 105,06$.

La GIPA pour l'année 2009 est de : $27\ 116,48 \times 1,079 - 28\ 105,06 = 1\ 153,62$ €.

Le fonctionnaire a donc droit à une indemnité de garantie de pourvoir d'achat d'un montant de **1 153,62** €.

Calcul de la GIPA pour 2010

$$((\text{IM de l'agent au 31/12/2005} \times 53,2012 \times 1,062)) - (\text{IM de l'agent au 31/12/2009} \times 55,0260)$$

Valeur moyenne du point pour **2005** : **53,2012** €.

Valeur moyenne du point pour **2009** : **55,0260** €.

Taux d'inflation retenu pour **2010** : **6,2** %.

Arrêté ministériel du 3 mai 2010

Exemple

Un rédacteur est au 7^e échelon de son grade depuis 2002. Son indice brut est de 612. Au 31 décembre 2005, son indice majoré est l'IM 514. Au 31 décembre 2009, son indice majoré est l'IM 514.

Pour 2005 : IM 514 X 53,2012 = 27 345,42.

Pour 2009 : IM 514 X 55,0260 = 28 283,36.

GIPA pour 2010 :

27 345,42 X 1,062 – 28 283,36 = 757,47.

Calcul de la GIPA pour 2011

$$((\text{IM de l'agent au 31/12/2006} \times 53,8453 \times 1,059)) - (\text{IM de l'agent au 31/12/2010} \times 55,4253)$$

Valeur moyenne du point pour **2006** : **53,8453** €.

Valeur moyenne du point pour **2010** : **55,4253** €.

Taux d'inflation retenu pour **2011** : **5,9** %.

Arrêté ministériel du 23 mars 2011

Exemple

Un rédacteur à temps complet est au 13^e échelon depuis le 1^{er} octobre 2006. Son indice majoré est 463 depuis le 1^{er} octobre 2006.

Pour 2006 : IM 463 x 53,8453 = 20 930,37.

Pour 2010 : IM 463 x 55,4253 = 25 661,91.

GIPA pour 2011

20 930,37 x 1,059 - 25 661,91 = 739,35 €

L'agent va donc bénéficier pour l'année 2011 d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat d'un montant de 739,35 €.

Calcul de la GIPA pour 2012

$$((\text{IM de l'agent au 31/12/2007} \times 54,3753 \times 1,065)) - (\text{IM de l'agent au 31/12/2011} \times 55,5635)$$

Valeur moyenne du point pour **2007** : **54,3753** €.

Valeur moyenne du point pour **2011** : **55,5635** €.

Taux d'inflation retenu pour **2012** : **6,5** %.

Arrêté ministériel du 20 mars 2010, JO du 12 avril 2012

Exemple

Un rédacteur à temps complet est au 13^e échelon depuis le 1^{er} octobre 2007. Son indice majoré est 463 depuis le 1^{er} octobre 2007.

Pour 2007 : IM 463 x **54,3753** = 25 175,76.

Pour 2011 : IM 463 x **55,5635** = 25 725,90.

GIPA pour 2012

$25\,175,76 \times 1,065 - 25\,725,90 = 1\,086,28 \text{ €}$.

L'agent va donc bénéficier pour l'année 2012 d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat d'un montant de 1 086,28 €.

Calcul de la GIPA pour 2013 (arrêté du 18 avril 2013)

((IM de l'agent au 31/12/2008 X 54,6791 X 1,055)) – (IM de l'agent au 31/12/2012 X 55,5635)

Valeur moyenne du point pour **2008** : **54,6791** €.

Valeur moyenne du point pour **2012** : **55,5635** €.

Taux d'inflation retenu pour **2012** : **5,5** %.

Arrêté ministériel du 18 avril 2013, JO du 4 mai 2013

Exemple

Un rédacteur à temps complet est au 13^e échelon depuis le 1^{er} octobre 2008. Son indice majoré est 486 depuis le 1^{er} octobre 2008.

Pour 2008 : IM 486 x **54,6791** = 26 574,04.

Pour 2012 : IM 486 x **55,5635** = 27 003,86.

GIPA pour 2013

$26\,574,04 \times 1,055 - 27\,003,86 = 1\,031,75 \text{ €}$.

L'agent va donc bénéficier pour l'année 2013 d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat d'un montant de 1 031,75 €.

Calcul de la GIPA pour 2014

Le mécanisme de la GIPA a été reconduit pour l'année 2014. Le décret n° 2014-33 du 14 janvier 2014 proroge en 2014 l'application de la garantie individuelle du pouvoir d'achat. Il fixe également la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité.

Décret n° 2014-33 du 14 janvier 2014 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

((IM de l'agent au 31/12/2009 X 55,0260 X 1,063)) – (IM de l'agent au 31/12/2013 X 55,5635)

Taux de l'inflation : + **6,3** %.

Valeur moyenne du point en 2009 : **55,0260** €.

Valeur moyenne du point en 2013 : **55,5635** €.

Arrêté du 3 mars 2014 fixant au titre de l'année 2014 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Exemple

Un rédacteur à temps complet est au 13^e échelon depuis le 1^{er} octobre 2009. Son indice majoré est 486 depuis le 1^{er} octobre 2009

Pour 2009 : IM 486 x **55,0260** = 26 742,64.

Pour 2013 : IM 486 x **55,5635** = 27 003,86.

GIPA pour 2014

$26\,742,64 \times 1,055 - 27\,003,86 = 1\,209,62 \text{ €}$.

L'agent va donc bénéficier pour l'année 2014 d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat d'un montant de 1 209,62 €.

Calcul de la GIPA pour 2015

Le mécanisme de la GIPA a été reconduit pour l'année 2015. Le décret n° 2014-33 du 14 janvier 2014 proroge en 2014 l'application de la garantie individuelle du pouvoir d'achat. Il fixe également la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité.

Décret n° 2015-54 du 23 janvier 2015 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

((IM de l'agent au 31/12/2010 X 55,0260 X 1,063)) – (IM de l'agent au 31/12/2014 X 55,5635)
--

Taux de l'inflation : + **5,16** %.

Valeur moyenne du point en 2009 : **55,4253** €.

Valeur moyenne du point en 2013 : **55,5635** €.

Arrêté du 4 février 2014 fixant au titre de l'année 2015 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Exemple

Un rédacteur à temps complet est au 13^e échelon depuis le 1^{er} octobre 2010. Son indice majoré est 486 depuis le 1^{er} octobre 2010

Pour 2010 : IM 486 x **55,4253** = 26 936,70.

Pour 2014 : IM 486 x **55,5635** = 27 003,86.

GIPA pour 2015

$26\,936,70 \times 1,0516 - 27\,003,86 = 1\,322,76 \text{ €}$.

L'agent va donc bénéficier pour l'année 2015 d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat d'un montant de 1 322,76 €.

COTISATIONS

Les prélèvements appliqués sur la GIPA dépendent du statut de l'agent, fonctionnaire ou non titulaire (contractuel de droit public).

Pour les titulaires, la GIPA est soumise aux prélèvements suivants :

- CSG (7,5 %) et CRDS (0,5 %) sur **98,25** % de l'indemnité ;
- RAFP (5 %) ;

- la contribution exceptionnelle de solidarité (1 %).

Pour les contractuels ou non titulaires, la GIPA est soumise à :

- toutes les cotisations de Sécurité sociale (maladie-maternité, invalidité, accident du travail, vieillesse, allocations familiales, contribution solidarité autonomie, FNAL et versement transport) ;
- l'IRCANTEC ;
- la CSG et la CRDS ;
- la Contribution Exceptionnelle de Solidarité (1 %).

L'indemnité est imposable.

☞ *Le décret n° 2014-452 du 2 mai 2014 modifiant le 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 pérennise la prise en compte de la GIPA dans l'assiette des cotisations dues au titre de la retraite additionnelle de la fonction publique sans limitation de durée.*

PRISE EN COMPTE DANS LA RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'INDEMNITÉ DITE DE GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT

La cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique sera calculée de la manière suivante :

- une cotisation de 5 % assise sur l'ensemble des primes hors GIPA, dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut ;
- une cotisation de 5 % assise sur la GIPA dans son intégralité.

Il est rappelé que le taux global de cotisations est fixé à 10 % du montant de l'assiette. Il est réparti à parts égales entre l'employeur et l'agent.

Exemple

1^{er} exemple

L'agent perçoit un montant global de prime inférieur au plafond de 20 % du TIB. On ajoute à ce montant indemnitaire celui de la GIPA sans que cela conduise à un dépassement du plafond de 20 % :

Le plafond de 20 % du traitement indiciaire brut est de 1 000 €.

Le montant indemnitaire servi est de 500 €.

Le montant de la GIPA est de 200 €.

L'assiette de cotisations au RAFP est donc de 700 €.

2^e exemple

L'agent perçoit un montant de prime inférieur au plafond de 20 % du TIB. On ajoute à ce montant indemnitaire celui de la GIPA, ce qui conduit à un dépassement du plafond de 20 % :

Le plafond de 20 % est de 1 000 €.

Le montant indemnitaire servi est de 900 €.

Le montant de la GIPA est de 200 €.

L'assiette de cotisations au RAFP est donc de 1 100 €.

3^e exemple

L'agent perçoit un montant de prime supérieur au plafond de 20 % du TIB. On ajoute à ce montant indemnitaire celui de la GIPA :

Le plafond de 20 % est de 1 000 €.

Le montant indemnitaire servi est de 1 300 €.

Le montant de la GIPA est de 200 €.

L'assiette de cotisations au RAFP est donc de 1 200 €.

FIXATION DU SMIC

OBJECTIF

Il s'agit de garantir un salaire horaire minimum, un certain pouvoir d'achat, et de faire participer les salariés les moins rémunérés au développement économique de la nation.

Article L. 3231-2 du Code du travail

RÉVISION OBLIGATOIRE

Lorsque l'indice du prix national à la consommation atteint un niveau correspondant à une augmentation de **2 %** (par rapport au précédent indice), le SMIC est relevé, dans les mêmes proportions, le mois suivant la publication de l'indice. Le SMIC est révisé chaque année afin d'assurer aux salariés, dont les rémunérations sont les plus faibles, une participation au développement économique de la Nation.

Le SMIC est fixé avec effet au premier juillet dans les conditions suivantes : la Commission Nationale de la Négociation Collective reçoit du gouvernement une analyse des comptes économiques de la Nation et un rapport sur les conditions économiques générales. Elle délibère sur ces éléments et, compte tenu des modifications déjà intervenues en cours d'année, elle transmet au gouvernement un avis motivé.

Le gouvernement fixe, par décret en conseil des ministres, le nouveau taux du SMIC.

Articles L. 3231-6 et L. 3231-7 du Code du travail

En aucun cas, l'accroissement annuel du pouvoir d'achat du SMIC ne peut être inférieur à la moitié de l'augmentation du pouvoir d'achat des salaires horaires moyens enregistrés par l'enquête trimestrielle du ministère du travail.

Article L. 3231-8 du Code du travail

L'augmentation doit être au moins égale à **50 %** de celle des salaires réels.

À compter de **2010**, le Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) ne sera plus revalorisé au **1^{er} juillet** comme c'est le cas actuellement, mais au **1^{er} janvier** de chaque année.

Article 24 de la loi en faveur des revenus du travail, Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008, JO du 4 décembre 2008

Revalorisation du SMIC au 1^{er} janvier 2015

À compter du **1^{er} janvier 2015**, le SMIC est porté à **9,61 €** par heure soit **1 457,52 €** mensuels. Pour mémoire, en 2014, le SMIC était fixé à **9,53 €** par heure soit **1 445,38 €** mensuels.

Décret n° 2014-1569 du 22 décembre 2014 relatif au relèvement du salaire minimum de croissance en métropole, dans les départements d'Outre-Mer et dans les collectivités d'Outre-Mer de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon

<p>SMIC mensuel (brut) :</p> <p>Base 169 heures</p> <p>soit au 1^{er} janvier 2014 : $9,61 \times 169 = 1\,624,09$ € ;</p> <p>Base 151,67 heures</p> <p>soit au 1^{er} janvier 2014 : $9,61 \times 35 \times 52/12 = 1\,457,52$ €.</p>
--

RÉVISION FACULTATIVE

En cours d'année, un décret en conseil des ministres peut porter le SMIC à un niveau supérieur à celui qui résulte de l'évolution des prix.

Article L. 3231-10 du Code du travail

RESPECT DU SMIC

Le SMIC constitue un minimum horaire pour chaque heure de travail effectif.

L'appréciation se fait dans le cadre de chaque échéance de paie (sans régularisation possible d'un mois sur l'autre).

Il est applicable à tous les salariés, quel que soit le mode de rémunération pratiqué. Il concerne également les salariés payés au rendement, à la tâche.

Cass. soc. 16 décembre 1981 - Bull. civ. V, n° 971

Exemple

Un salarié, embauché en qualité de représentant monocarte, licencié par son employeur, fait une demande en paiement des salaires en arguant du non respect de la législation du SMIC par son employeur. Ce dernier estime ne rien lui devoir car la salariée est rémunérée à la commission et qu'elle n'a réalisé aucune vente.

La salariée obtient gain de cause (rémunération à hauteur du SMIC) car elle était soumise à un horaire de travail déterminé.

Cass. soc. 22 mai 1996 - Sté Centrale du Meuble c/Forestier

INCIDENCES DE L'AUGMENTATION DU SMIC

	SMIC horaire (€)	SMIC horaire (€) majoré de 25 %	SMIC horaire (€) majoré de 50 %
1 ^{er} janvier 2014	9,61	12,01	14,42
1 ^{er} janvier 2013	9,53	11,91	14,30

SMIC mensuel (brut)

- base **151,67** heures au **1^{er} janvier 2015** : 35 heures x 52/12 x 9,61 € = **1 457,52** € ;
- base **151,67** heures au **1^{er} janvier 2014** : 35 heures x 52/12 x 9,53 € = **1 445,38** €.

Jeunes travailleurs

- avant **17** ans : abattement de **20 %** = **7,69** € au 1^{er} janvier 2015 ;
- entre **17** ans et **18** ans : abattement de **10 %** = **8,65** € au 1^{er} janvier 2015

DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le respect du SMIC horaire s'applique pour chaque heure de travail effectif.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article L. 3121-1, alinéa 1^{er} du Code du travail

Travail effectif	OUI	NON
Heures d'attente Temps de trajet (domicile - lieu de travail) <i>Cass. soc. 26 février 1976 - Bull. Civ. V n° 122</i>		X
Heures d'astreinte <ul style="list-style-type: none"> ■ salarié n'étant pas à la disposition permanente et immédiate de l'employeur <i>Article L. 212-4 bis du Code du travail</i> ■ temps d'intervention <i>Article L. 212-4 bis du Code du travail</i> ■ temps de pause sauf si le salarié est à la disposition permanente de l'employeur ■ temps de repas sauf si le salarié est à la disposition permanente de l'employeur ■ temps d'habillage <i>Article L. 212-4 du Code du travail</i> 	X	X

☞ *Les conventions collectives peuvent prévoir des dispositions plus favorables.*

Éléments de salaire à retenir pour vérifier le respect du SMIC

Le salaire horaire à prendre en considération pour vérifier le respect du SMIC, est celui qui correspond à un horaire de travail effectif compte tenu des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire à l'exclusion :

- des remboursements de frais professionnels ;
- des majorations pour heures supplémentaires ;
- de la prime de transport pour la région parisienne.

Article D. 3231-6 du Code du travail

ÉLÉMENTS À PRENDRE EN COMPTE POUR VÉRIFIER LE RESPECT DU SMIC

Inclus	Exclus
<p>Tous les éléments qui rémunèrent le travail personnel de base du salarié (et non d'une équipe), à l'exclusion des primes venant rémunérer une qualité supplémentaire (ancienneté) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ salaire de base ■ avantages en nature ■ prime de rendement individuelle ■ pourboires ■ prime de vacances, de 13^e mois (uniquement le mois où ces éléments sont versés) <i>Cass. soc. 2 mars 1994 - Bull. civ. V n° 76</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ indemnité de fin de contrat à durée déterminée <i>Circulaire du 23 février 1982</i> ■ indemnité de non concurrence ■ majoration pour heures supplémentaires Travail du dimanche, nuit, jours fériés <i>Article D. 141-3 du Code du travail</i> ■ primes d'ancienneté <i>Cass. soc. 7 janvier 1985 - Bull. civ. V n° 3</i> ■ primes d'assiduité <i>Cass. soc. 19 juin 1996 - Fédération des organismes de Sécurité sociale Région Sud-Est c/Antunes et autres</i> ■ primes de danger, de froid ■ intéressement, participation, abondement de l'employeur (PEE) ■ frais professionnels <i>Article D. 141-3 du Code du travail</i> ■ primes collectives <p>Exemple</p> <p>Prime de résultat fondée sur les résultats financiers de l'entreprise <i>Cass. crim. 5 novembre 1996 - Guilloton et Sté CMB Alimentaire BMI</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ■ libéralités ■ prime de transport (salarié de la région parisienne)

