

GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT (G.I.P.A. 2023)

Références

- Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat modifié par les décrets n° 2011-474 du 28 avril 2011 (prolongation du dispositif pour 2012 et 2013), n°2014-33 du 14 janvier 2014 (prolongation du dispositif pour 2014), n°2015-54 du 23 janvier 2015 (prolongation du dispositif pour 2015) et n°2017-845 du 27 juin 2017 (prolongation du dispositif pour 2016 et 2017) et décret n° 2018-955 du 5 novembre 2018 (prolongation du dispositif pour 2018) et décret 2019-1037 du 8 octobre 2019 (prolongation du dispositif pour 2019), décret n°2021-1298 du 23 octobre 2021 (prolongation du dispositif pour 2021 et 2022), décret n°2022-1101 du 1^{er} août 2022 (prolongation du dispositif pour 2022), décret n°2023-775 du 11 août 2023 (prolongation du dispositif pour 2023)
- 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
- Arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- Circulaire ministérielle n°2164 du 13 juin 2008 relative à la mise en œuvre du décret n°2008-539 du 6 juin 2008
- Circulaire ministérielle n°2170 du 30 octobre 2008 additif à la circulaire ministérielle n°2164 du 13 juin 2008

A retenir

- **La GIPA 2023 est à verser avant le 31 décembre 2023**
- **Principe** : compensation salariale en cas de décalage entre l'augmentation du traitement indiciaire brut et l'indice des prix sur une période de 4 ans
- **Bénéficiaires** : fonctionnaires, C.D.D., C.D.I. sous conditions
- **Versement unique, obligatoire** (Pas de délibération nécessaire)
- **Simulateur** à votre disposition pour le **calcul** de l'indemnité aux bénéficiaires recensés
- **Période de référence** : 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022



- **R.A.F.P.** pour les fonctionnaires C.N.R.A.C.L. : à titre dérogatoire cette indemnité **est prise en compte même au-delà de la limite de 20 % du T.I.B.** (décret n°2008-964 du 16/09/2008)
-

Introduction

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

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

Pour la mise en œuvre de la G.I.P.A. en 2023, la période de référence est fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.

1.1. Les bénéficiaires

Bénéficiaires	Conditions	Exclus
<p>Fonctionnaires</p> <ul style="list-style-type: none"> - Temps complet - Temps non complet - Temps partiel - Etat ou hospitalière détachés 	<ul style="list-style-type: none"> - avoir été rémunéré sur un emploi public pendant au moins 3 ans entre le 31/12/2018 et le 31/12/2022 <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> - agent contractuel titularisé sans effectuer de stage entre le 31/12/2018 et le 31/12/2022 suite aux dispositifs de recrutement des personnes handicapées <ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>art L 352-4 CGFP</i> <p>P.A.C.T.E.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>art L. 326-10 et suivants du CFFP</i> <p>et</p> <ul style="list-style-type: none"> - être au 31/12/2022 sur un grade dont l'indice terminal est inférieur ou égal à la hors échelle B (administrateur hors classe, ingénieur en chef de classe exceptionnelle) <p>L'agent suspendu sans avoir été sanctionné disciplinairement peut percevoir cette indemnité</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>article 4 de la circulaire ministérielle n°2170</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - les contractuels nommés stagiaires au cours entre le 31/12/2018 et le 31/12/2022 - les fonctionnaires territoriaux rémunérés au titre d'un emploi fonctionnel de direction sur une des années bornes de la période de référence - les agents ayant subi une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire (abaissement d'échelon, rétrogradation) sur la période - les agents en congé parental, congé de présence parentale, congé formation, en disponibilité de plus d'un an entre le 31/12/2018 et le 31/12/2022 - les agents en congé parental, congé de présence parentale, congé formation, en disponibilité de moins d'un an mais dans cette position au 31/12/2018 ou au 31/12/2022
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>Circulaire ministérielle n°2170 du 30 octobre 2008</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - les militaires retournés à la vie civile et opérant une deuxième carrière au sein de la fonction publique civile
<p>Agents contractuels indiciaires de droit public en CDI et CDD</p>	<ul style="list-style-type: none"> - être employé de manière continue entre le 31/12/2018 et le 31/12/2022 par le même employeur public (Etat, collectivité territoriale ou établissement public) <p>ou</p> <ul style="list-style-type: none"> - être agent contractuel de l'Etat transféré vers une collectivité territoriale <ul style="list-style-type: none"> ▶ <i>application de l'art. 110 de la loi n° 2004-809 du 13/08/2004 relatives aux responsabilités locales</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - les agents rémunérés sur un salaire horaire, forfaitaire, SMIC,... - - les agents contractuels ayant été titularisés entre le 31/12/2018 et le 31/12/2022 - Un fonctionnaire détaché sur un emploi de contractuel (collaborateur de cabinet) et qui réintègre son grade d'origine entre le 31/12/2018 et le 31/12/2022

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

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

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

1.2. Mobilité

1.2.1. Mutation

Si un fonctionnaire change d'employeur au sein de la Fonction publique territoriale ou si un fonctionnaire d'Etat est transféré en application de la loi du 13 août 2004, entre le 31/12/2018 et le 31/12/2022, il appartient à l'employeur chez lequel l'agent se trouve au 31 décembre 2022 de lui verser la garantie sur la base, le cas échéant, des informations transmises par le précédent employeur.

- Exemple :

Si la mobilité a lieu à compter du 1^{er} janvier 2023, c'est à l'ancien employeur de l'agent de verser l'indemnité.

1.2.2. Réintégration après détachement

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

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

Les modalités de versement

2.1. Calcul

Le TIB pris en compte correspond aux indices majorés détenus au 31 décembre 2018 et au 31 décembre 2022, multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour chacune de ces 2 années, soit **pour 2018 : 56,2323€** et **pour 2022 : 57,2164 €**.

Le **taux d'inflation** à prendre en compte est de +8,19%

Prise en compte **uniquement** du traitement indiciaire sur lequel l'agent est rémunéré.

On ne tient pas compte de l'indemnité de résidence, du SFT, de la NBI, du complément indiciaire de traitement (CTI) et toutes les primes.

La formule permettant de calculer l'indemnité 2023 est la suivante :

$$\text{G.I.P.A.} = ((\text{IM au 31/12/2018} \times 56,2323) \times (1 + 0,0819)) - (\text{IM au 31/12/2022} \times 57,2164)$$

- **Exemple :**

Soit un agent contractuel recruté depuis le 1^{er} juillet 2018.

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

IM de rémunération de l'agent au 31/12/2022 : 370

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

– TIB 2021 : $370 \times 57,2164 = 21\,170,07$

G (indemnité de garantie) = $20\,805,95 \times (1 + 8,19\%) - 21\,170,07 = + 1\,339,89\text{€}$

L'agent va donc bénéficier de l'indemnité de garantie d'un montant brut de 1 339,89€ au titre de l'année 2023.

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

2.2. Agents à temps partiel et à temps non complet

$$\text{G.I.P.A.} = (((\text{IM au 31/12/2018} \times 56,2044) \times (1 + 0,0819)) - (\text{IM au 31/12/2022} \times 57,2164)) \times \text{quotité temps de travail}$$

2.2.1. Temps partiel

Pour les agents travaillant à **temps partiel** entre le 31/12/2018 et le 31/12/2022, le montant de la garantie est attribué à hauteur de la **quotité travaillée*** au **31 décembre 2022**.

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

- **Exemples :**

- Soit l'agent exposé dans l'exemple du point 2.1, demande à compter du 15 décembre 2022 de bénéficier :
 - d'un temps partiel à 50% pour une période d'un an, le montant de son indemnité de garantie sera alors $1\,339,89\text{€} \times (50\%) = \mathbf{669,95\text{€}}$
 - d'un temps partiel à 80% pour une période de 6 mois, le montant de son indemnité de garantie sera alors calculé sur la base de la quotité de travail effectuée le 31 décembre 2022, soit 80%.
 $1\,339,89\text{€} \times 80\% = \mathbf{1\,071,91\text{€}}$
- Soit un agent travaillant à temps partiel du 01/12/2018 au 30/11/2022, et reprise à temps complet à compter du 01/12/2022, le calcul de l'indemnité s'effectue sur le temps complet soit **1 339,89 €** (temps complet au 31/12/2022).

2.2.2. Temps non complet

Pour les agents travaillant à **temps non complet** et ayant un **employeur unique**, le montant de la garantie est attribué à hauteur de la quotité travaillée (exprimée en 35^{ème}) au 31 décembre 2022.

- **Exemple :**

- Soit l'agent exposé dans l'exemple du point 2.1 :
au 31/12/2018 il travaille à TNC 20 h et au 31/12/2022 à TNC 25 h, le montant de son indemnité de garantie sera alors calculée sur le temps de travail de l'agent au 31 décembre 2022, soit 25/35^{ème}.
 $1\,339,89\text{€} \times (25/35) = \mathbf{957,06\text{€}}$

*L'agent va donc bénéficier de l'indemnité de garantie d'un montant brut de **957,06 €** au titre de l'année 2023.*

Les agents travaillant à **temps non complet** ayant **plusieurs employeurs** et qui bénéficient de traitements indiciaires versés **par chaque employeur** sont éligibles, sur la base de chacune de ces rémunérations, au versement de la GIPA pour la quotité travaillée (exprimée en 35^{ème}) **pour chaque employeur** au 31 décembre 2022.

- **Exemple :**

- Soit l'agent exposé dans l'exemple du point 2.1 est intercommunal, son temps de travail au 31/12/2022 est le suivant :
Employeur A : TNC 10 h
Employeur B : TNC 20 h
Son indemnité de garantie sera alors calculée sur la base de la quotité de travail effectuée le 31 décembre 2022, soit

Employeur A : $1\,339,89\text{€} \times (10/35) = \mathbf{382,83\text{€}}$ **Employeur B** : $1\,339,89\text{€} \times (20/35) = \mathbf{765,65\text{€}}$

$382,83\text{€} + 765,65\text{€} = 1\,148,48\text{€}$

*L'agent va donc bénéficier de l'indemnité de garantie d'un montant brut de **1 148,48 €** au titre de l'année 2023.*

2.3. Congés pour indisponibilité physique

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

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

2.4. Formalités administratives et comptables

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

- les noms et prénoms des agents bénéficiaires,
- le statut et les indices détenus par l'agent au 31/12/2018 et au 31/12/2022,
- pour les agents à temps partiel ou à temps non complet, la quotité travaillée au 31/12/2022,
- le montant brut à payer.

3. Cotisations

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

Cependant, elle rentre dans l'assiette de :

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

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

▶ *Décret n°2008-964 du 16/09/2008*

• Exemple 1 :

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

Assiette R.A.F.P. : plafond 1 800 x 20% = 360,00€
(SFT + primes) 100€ + 250€ = **350€** < au plafond + **100€** (sans plafond) = **450€**

450 x 5 % = 22,50 € pour l'agent
450 x 5 % = 22,50 € pour l'employeur

• Exemple 2 :

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

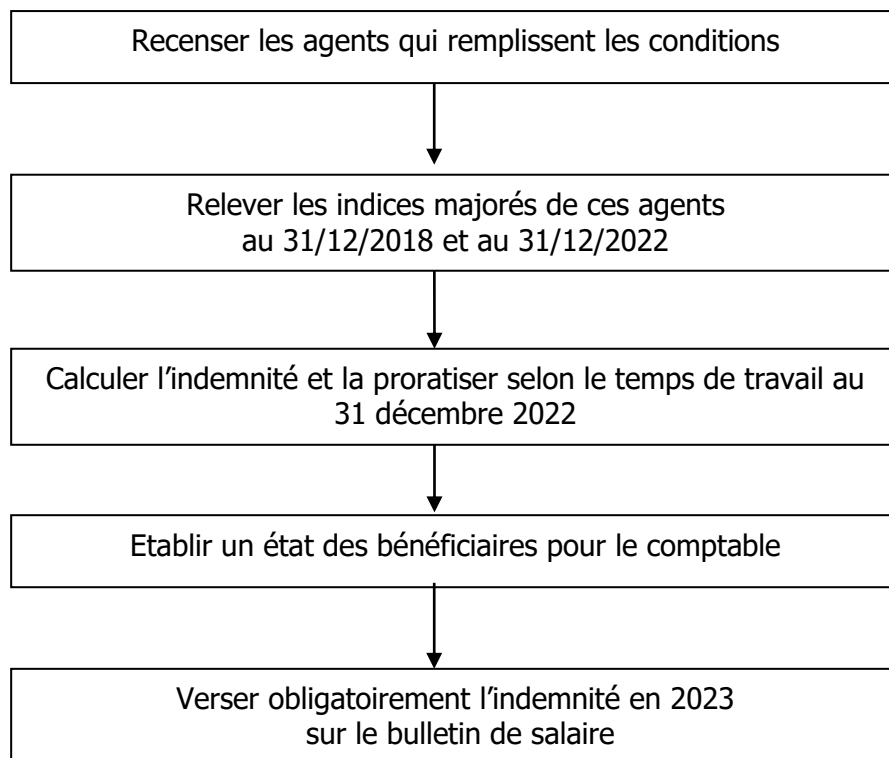
Assiette R.A.F.P. : plafond 1 800 x 20% = 360,00€
(SFT + primes) 100€ + 300€ = **400€** > au plafond donc assiette limitée à 360€
360€ + 100€ (sans plafond) = **460€**

460 x 5 % = 23€ pour l'agent
460 x 5 % = 23€ pour l'employeur

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

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

4.Procédure



5.Récapitulatif

G.I.P.A	Période de référence	Référence réglementaire	Valeur moyenne du point année n	Valeur moyenne du point année n+4	Inflation sur la période
2008	31 décembre 2003 - 31 décembre 2007	Décret 2008-539	52,4933	54,3753	+ 6,80%
2009	31 décembre 2004 - 31 décembre 2008	Arrêté du 20 mai 2009	52,7558	54,6791	+ 7,90%
2010	31 décembre 2005 - 31 décembre 2009	Arrêté du 03 mai 2010	53,2012	55,0260	+ 6,20%
2011	31 décembre 2006 - 31 décembre 2010	Arrêté du 23 mars 2011	53,8453	55,4253	+ 5,90%
2012	31 décembre 2007 - 31 décembre 2011	Arrêté du 20 mars 2012	54,3753	55,5635	+ 6,50%
2013	31 décembre 2008 - 31 décembre 2012	Arrêté du 18 avril 2013	54,6791	55,5635	+ 5,50%
2014	31 décembre 2009 – 31 décembre 2013	Arrêté du 3 mars 2014	55,0260	55,5635	+ 6,30%
2015	31 décembre 2010 – 31 décembre 2014	Arrêté du 4 février 2015	55,4253	55,5635	+ 5,16%
2017	31 décembre 2011 – 31 décembre 2015	Arrêté du 27 juin 2017	55,5635	55,5635	+ 3,08%
2017	31 décembre 2012 – 31 décembre 2017	Arrêté du 17 novembre 2017	55,5635	55,7302	+ 1,38%
2018	31 décembre 2013 – 31 décembre 2017	Arrêté du 5 novembre 2018	55,5635	56,2044	+ 1,64%
2019	31 décembre 2014 – 31 décembre 2018	Arrêté du 8 octobre 2019	55,5635	56,2323	+ 2,85%
2021	31 décembre 2015 – 31 décembre 2019	Arrêté du 23 octobre 2020	55,5635	56,2323	+ 3,77%
2021	31 décembre 2016 – 31 décembre 2020	Arrêté du 23 juillet 2021	55,7302	56,2323	+ 3,78%
2022	31 décembre 2017 – 31 décembre 2021	Arrêté du 1 ^{er} août 2022	55,2044	56,2323	+ 4,36%
2023	31 décembre 2018 – 31 décembre 2022	Arrêté du 11 août 2023	56,2323	57,2164	+ 8,19%