

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE LA HAUSSE DE LA CSG

Pôle : CARRIERE RETRAITE

Auteurs : SG / EM

Rémunération/Indemnités et primes

Janvier 2020

Références juridiques :

- Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018
- Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018
- Décret n° 2017-1890 du 30 décembre 2017 relatif au taux des cotisations d'assurance maladie du régime de sécurité sociale des fonctionnaires et des agents permanents des collectivités locales
- Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi de finances 2018 instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG dans la Fonction Publique
- **Décret n° 2019-1595 du 31 décembre 2019 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique**
- Note d'information du 14 décembre 2017 relative à la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1er janvier 2018
- Circulaire du 15 janvier 2018 relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) instituée par le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017

Créée par la Loi de Finances 1991, la Contribution Sociale Généralisée (CSG) est un impôt destiné à participer au financement de la protection sociale. Elle est notamment prélevée sur les revenus d'activité tels que les salaires, primes et indemnités diverses.

Dans le cadre de sa politique en faveur du pouvoir d'achat, le Gouvernement prévoit d'engager à compter du 1er janvier 2018, la suppression des cotisations salariales d'assurance chômage et maladie pour les agents du secteur privé et la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité et la cotisation maladie pour les agents du secteur public, ceci sans aucun impact sur les droits sociaux des intéressés.

Pour contrebalancer la suppression de ces cotisations et assurer le financement de la protection sociale, l'article 8 de la loi de financement instaure une augmentation du taux de la contribution sociale généralisée (CSG) de 1,7 point. Cette hausse s'applique à l'ensemble des revenus d'activité, de remplacement et du capital, à l'exception des allocations chômage et des indemnités journalières.

Concernant le taux CSG pesant sur les revenus d'activité, il passe de 7,50 % à 9,20%.

Pour les agents publics qui ne sont assujettis ni à la cotisation salariale d'assurance maladie ni à la contribution d'assurance chômage, la compensation de cette hausse de la CSG se traduit par :

- **La suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES)** à partir du 1^{er} janvier 2018 (article 112 de la loi de finances pour 2018) et, pour les agents relevant du régime général, la suppression de la cotisation maladie de 0,75%.
- **La création d'une indemnité compensatrice obligatoire** versée par l'employeur public (article 113 de la loi de finances pour 2018)

Cette indemnité doit être versée, à compter du 1^{er} janvier 2018, à tous les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public) mais en sont exclus les agents sous statut de droit privé (emplois aidés...), ces derniers bénéficiant de la baisse des charges salariales sur les cotisations maladie et chômage.





Par ailleurs, pour les employeurs publics, le surcoût engendré par la prime compensatoire obligatoire est en partie compensé par une baisse de certaines cotisations. Ainsi, le taux de cotisation patronale applicable sur le traitement soumis à retenue pour pension (TIB + NBI) des fonctionnaires relevant de la CNRACL au titre des prestations en nature de la maladie, maternité, invalidité et décès passe ainsi de 11,50% à 9,88 (décret n°2017-1890)

SOMMAIRE

1 - LES MODALITES DE CALCUL DE L'INDEMNITE	3
1-1/ Agents publics en poste et rémunérés au 31 décembre 2017	3
1-2/ Agents publics en poste et rémunérés au 31 décembre 2017	4
1-3 / Agents publics nommés ou recrutés à compter du 1 ^{er} janvier 2018	4
2 - LES MODALITES DE VERSEMENT ET D'ACTUALISATION DE L'INDEMNITE	5
2-1/ Changement de la quotité de travail	5
2-2/ Absence pour raison de santé ayant un impact sur la rémunération.	5
2-3/- Augmentation de la rémunération entre 2017 et 2018	6
Cas 1 : Agent rémunéré au 31 décembre 2017 et non assujetti à la contribution exceptionnelle de solidarité	7
Cas 2 : Agent rémunéré au 31 décembre 2017 et assujetti à la contribution exceptionnelle de solidarité	7
Cas 3 : Fonctionnaire CNRACL réintégré ou recruté à compter du 01/01/2018	7

1 - LES MODALITES DE CALCUL DE L'INDEMNITE

Le calcul s'effectue de manière différente, selon que l'agent ait été rémunéré, ou non, au 31 décembre 2017.

1-1/ Agents publics en poste et rémunérés au 31 décembre 2017

Pour les agents publics en poste (agents titulaires affiliés ou non à la CNRACL, agents contractuels de droit public) ET rémunérés au 31 décembre 2017 l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017. Elle tient compte de la hausse de la CSG et des cotisations et contributions appliquées en 2017 et supprimées en 2018 (pour rappel : Contribution Exceptionnelle de Solidarité et, pour les agents relevant du régime général la cotisation salariale maladie de 0.75%).

Le calcul de l'indemnité s'établit en appliquant la formule suivante :

$$\text{Indemnité compensatrice} = \frac{[(\text{Rémunération brute annuelle 2017} \times 1.6702 \% ^1) - \text{Cotisations} ^2]}{12} \times 1.1053$$

Il conviendra de procéder comme suit :

1^{ère} étape : affecter un coefficient de 1.6702 ⁽¹⁾ à la rémunération brute annuelle de 2017 :

Il faut tenir compte de rémunération brute perçue par l'agent pour l'année 2017 et soumis à CSG au titre de l'activité principale (TIB, NBI, régime indemnitaire, SFT...)

- Sont également inclus dans cette assiette les éléments non récurrents tels que le CIA, les heures complémentaires, les indemnités versées au titre des heures supplémentaires, des astreintes et permanences.
- Sont exclues : les rémunérations perçues au titre des activités accessoires, les remboursements de frais de déplacement professionnels :

2^{ème} étape : déduire du montant obtenu précédemment, les cotisations payées sur cette même rémunération par les agents au titre :

- Pour les fonctionnaires CNRACL : de la Contribution Exceptionnelle de Solidarité (1%)
- Pour les fonctionnaires relevant du régime général et les contractuels :
 - La cotisation salariale d'assurance maladie (0.75%)
 - La contribution salariale à l'assurance chômage (1 % ou 2.4%)

3^{ème} étape : multiplier ce résultat par le coefficient de 1.105 ⁽²⁾ et diviser ensuite par 12 pour obtenir le montant à verser mensuellement.

Quelques remarques :

Dans le cas où l'agent n'aurait pas été rémunéré sur toute l'année 2017, il conviendra de déterminer quelle rémunération brute équivalente à une année complète il aurait perçu.

Tous les agents publics ne sont pas assujettis à la CES.



Tous les contractuels ne sont pas assujettis à la contribution assurance-chômage.

Les fonctionnaires à temps non complet de moins de 28 heures par semaine sont assujettis à la cotisation maladie.

¹ Taux de 1.6702 correspondant à l'augmentation de 1,7 point du taux de la CSG x 98,25% (assiette de la CSG)

² Taux de 1,1053 correspondant à la neutralisation de l'impact de la CSG et de la CRDS dues sur l'indemnité créée (soit 1 / (9,7% x 98,25%))



1- 2/ Agents publics en poste et rémunérés au 31 décembre 2017

Deux cas de figure possibles

- Les agents affiliés au régime général (titulaires à temps non complet < 28 h. hebdomadaires ou contractuels) qui perçoivent des prestations en espèces de l'assurance maladie : **ils sont expressément exclus du bénéfice de l'indemnité** (article 2 II du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 précités)
- Les fonctionnaires affiliés à la CNRACL (temps complet ou temps non complet ≥ 28 h. hebdomadaires) en absence non rémunérée (disponibilité, congé parental ou détachement sur contrat) au 31 décembre 2017.

Le calcul de l'indemnité qui sera versée lors de la réintégration s'effectue ainsi :

$$\text{Indemnité compensatrice} = \text{Rémunération brute mensuelle} \times 0.76 \%^3$$

Rémunération brute mensuelle : elle correspond à la 1^{ère} rémunération servie au titre d'un mois complet et comprend les éléments de rémunération perçus au titre de l'activité publique assujettie à la CSG (TIB, NBI, régime indemnitaire, SFT...)

- Sont également inclus dans cette assiette les éléments non récurrents tels que le CIA, les heures complémentaires, les indemnités versées au titre des heures supplémentaires, des astreintes et permanences.
- Sont exclues : les rémunérations perçues au titre des activités accessoires, les remboursements de frais de déplacement professionnels.

1-3 / Agents publics nommés ou recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018

Sont exclus du bénéfice de l'indemnité :

- Les agents contractuels nommés ou recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018,
- Les fonctionnaires à temps non complet < 28 heures hebdomadaires nommés ou recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018.

Ces agents, en raison de leur affiliation au régime général, bénéficient, dès le 1^{er} janvier 2018, de la suppression des cotisations salariales maladie et chômage qui compense la hausse de la CSG

Les agents publics affiliés à la CNRACL :

- nommés ou recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018 ;
- ou réintégrés à compter du 1^{er} janvier 2018 suite à une absence non rémunérée (ex : congé parental, disponibilité),

percevront, en contrepartie de l'augmentation de la CSG une indemnité calculée de la manière suivante :

$$\text{Indemnité compensatrice} = \text{Rémunération brute mensuelle} \times 0.76 \%^3$$

Rémunération brute mensuelle : elle correspond à la 1^{ère} rémunération servie au titre d'un mois complet et comprend les éléments de rémunération perçus au titre de l'activité publique assujettie à la CSG (TIB, NBI, régime indemnitaire, SFT...)

- Sont également inclus dans cette assiette les éléments non récurrents tels que le CIA, les heures complémentaires, les indemnités versées au titre des heures supplémentaires, des astreintes et permanences.

³ Le taux de 0.76 correspond au différentiel entre la hausse de la CSG et le taux de la CES modulé.

- Sont exclues : les rémunérations perçues au titre des activités accessoires, les remboursements de frais de déplacement professionnels.

Remarque

L'indemnité est due dès la prise de fonction de l'agent. Si celle-ci a lieu en cours de mois, l'indemnité versée au titre du premier mois sera calculée au prorata du temps de présence de l'agent (en jours calendaires).

2 - LES MODALITES DE VERSEMENT ET D'ACTUALISATION DE L'INDEMNITE

Le versement de l'indemnité compensatrice est mensuel. Sa valeur a vocation à rester fixe, sauf dans les cas suivants :

- changement de quotité de travail ;
- absence pour raison de santé ayant un impact sur la rémunération ;
- augmentation de la rémunération annuelle entre 2017 et 2018.

2-1/ Changement de la quotité de travail

En cas de changement de quotité de travail, à la hausse ou à la baisse, l'indemnité compensatrice est recalculée afin de tenir compte de cet événement.

Exemple :

Un agent à temps partiel à 60% au 1^{er} janvier 2018 perçoit une indemnité compensatrice mensuelle d'une valeur de 10€. Au 1^{er} juin 2018, il passe à 70%. Il touchera alors une indemnité ainsi calculée :

$$\text{Indemnité Juin 2018} = \text{Indemnité mensuelle} \times \frac{70\%}{60\%} = 10 \times \frac{0.07}{0.06} = 11.67 \text{ €}$$

Pour rappel

- Un agent bénéficiant d'un temps partiel à 80% est rémunéré à hauteur de 6/7 du temps de travail (soit 85,7%) ;
- Un agent bénéficiant d'un temps partiel à 90% est rémunéré à hauteur de 32/35^{ème} du temps de travail (soit 91,4%).

2- 2/ Absence pour raison de santé ayant un impact sur la rémunération.

En cas d'absence pour raison de santé, ayant un impact sur la rémunération, l'indemnité compensatrice est recalculée afin de tenir compte de cet événement.

Il conviendra donc de vous reporter à la délibération de la collectivité instaurant les primes, afin de connaître le sort de celles-ci en cas d'absence.

Pour rappel, le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 prévoit les conditions de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés. Bien qu'il n'existe pas de dispositif semblable dans la Fonction Publique Territoriale, les collectivités et établissements peuvent s'inspirer de ces dispositions. Dans ce cas, le régime indemnitaire est maintenu ou supprimé comme suit :



Maintien du Régime Indemnitare (dans les proportions du traitement)	Suppression du Régime Indemnitare
Congé de Maladie Ordinaire (CMO)	Congé de Longue Maladie (CLM)
Accident du Travail (AT)	Congé de Longue Durée (CLD)
Maladie Professionnelle (MP)	Congé de Grave Maladie (CGM)
Congé de maternité, de paternité, d'adoption	

En application du principe de parité, les collectivités et établissements territoriaux peuvent prévoir par délibération des dispositions moins favorables pour les agents (ex : suppression du régime indemnitaire en cas de CMO, diminution du régime indemnité après 10 jours de CMO, ...). En revanche, il n'est pas possible de prévoir un maintien plus favorable que celui prévu pour la Fonction Publique d'Etat (ainsi, pas de maintien possible en cas de CLM/CLD/CGM).

2-3/- Augmentation de la rémunération entre 2018 et 2019

Si la rémunération annuelle 2019 s'avère être supérieure à celle perçue par l'agent en 2018, le montant de l'indemnité compensatrice devra être réévalué (ex : changement d'échelon, de grade, augmentation du niveau des primes...).

Le montant de la nouvelle indemnité versée à compter du 1^{er} janvier 2020 sera calculé de la manière suivante :

$$\text{Indemnité 2020} = \text{Indemnité 2019} \times \left[1 + \frac{(\text{rémunération 2019} - \text{rémunération 2018})}{\text{rémunération 2018}} \right]$$

- Indemnité 2020 = Indemnité compensatrice mensuelle 2020
- Indemnité 2019 = Indemnité compensatrice mensuelle 2019, calculée sur la rémunération servie en 2018, indépendamment de toute éventuelle actualisation de l'indemnité intervenue en 2019 en cas de changement de quotité de travail ou d'absence pour raison de santé)
- Rémunération 2017 = Rémunération brute perçue par l'agent en 2018
- Rémunération 2019 = Rémunération brute perçue par l'agent en 2019

Le Pôle Carrière Retraite se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire
carriere@cdg81.fr ; expertisestatut@cdg81.fr



ANNEXE

Quelques Exemples de calcul d'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Cas 1 : Agent rémunéré au 31 décembre 2017 et non assujetti à la contribution exceptionnelle de solidarité

TIB (IB 366 / IM 339)	1 588,56 €
NBI 10 points	46,86 €
SFT 2 enfants	73,79 €
Traitement brut mensuel	1 709,20 €
D'où traitement brut annuel	20 510,45 €
Contribution exceptionnelle de solidarité mensuelle (1% contribution due par les agents dont le salaire net est supérieur à l'IM 313, soit 1 466,72 €)	0 € Le net de l'agent est de 1 352,22 €
D'où contribution exceptionnelle de solidarité annuelle	0 €

$$\text{Indemnité compensatrice} = \frac{[(\text{Rémunération brute annuelle 2017} \times 1.6702 \%) - \text{Cotisations CES}]}{12} \times 1.1053$$

$$\text{Indemnité compensatrice} = \frac{[(20\,510.45 \times 1.6702 \%)]}{12} \times 1.1053 = 31.55$$

↳ L'indemnité compensatrice s'élève à 31.55 € par mois

Cas 2 : Agent rémunéré au 31 décembre 2017 et assujetti à la contribution exceptionnelle de solidarité

TIB (IB 498 / IM 429)	2 010,29 €
NBI 10 points	46,86 €
SFT 2 enfants	73,79 €
Traitement brut mensuel	2 130,94 €
D'où traitement brut annuel	25 571,33 €
Contribution exceptionnelle de solidarité mensuelle (1% contribution due par les agents dont le salaire net est supérieur à l'IM 313, soit 1 466,72 €)	19,16 €
↳ D'où contribution exceptionnelle de solidarité annuelle	229,92 €

$$\text{Indemnité compensatrice} = \frac{[(\text{Rémunération brute annuelle 2017} \times 1.6702 \%) - \text{Cotisations CES}]}{12} \times 1.1053$$

$$\text{Indemnité compensatrice} = \frac{[(25\,571.33 \times 1.6702 \%) - 229,92]}{12} \times 1.1053$$

$$\text{Indemnité compensatrice} = \frac{197.172}{12} \times 1.1053 = 18.16 \text{ €}$$

↳ L'indemnité compensatrice s'élève à 18,16 € par mois

Cas 3 : Fonctionnaire CNRACL réintégré ou recruté à compter du 01/01/2018



Date de recrutement : 15 avril 2018

	Paie du 15 au 30 avril 2018	Paie du mois de mai 2018
TIB (IB 498 / IM 429)	1 005,15 €	2 010,29 €
NBI 10 points	23,43 €	46,86 €
SFT 2 enfants	73,79 €	73,79 €
Traitement brut	1 102,37 €	2 130,94 €

$$\text{Indemnité compensatrice} = \text{Rémunération brute mensuelle} \times 0.76 \%$$

Rappel : il convient de tenir compte de la première rémunération brute mensuelle qui correspond à celle perçue au titre d'un mois complet après le recrutement ou la réintégration, assujettie à la CSG.

Au cas présent, l'Indemnité mensuelle se calcule en tenant compte de la première rémunération brute perçue au titre d'un mois complet, soit mai 2018 :

$$\text{Indemnité compensatrice} = 2130.94 \times 0.76\%$$

$$\text{Indemnité compensatrice} = 16.20 \text{ €}$$

Cependant, l'indemnité est due dès la prise de fonction de l'agent. Si celle-ci a lieu en cours de mois, l'indemnité versée au titre du premier mois sera calculée au prorata du temps de présence de l'agent (en jours calendaires).

Au cas présent, pour le mois d'avril :

$$\text{Indemnité compensatrice avril} = 16.20 \times \frac{15}{30^{\text{èmes}}} = 8.10$$

A compter du mois de mai 2018, l'indemnité compensatrice s'élève à 16,20 € par mois.

Pour le mois d'avril 2018, l'indemnité compensatrice est égale à 8,10 € (=16,20 x 15/30^{èmes})