

Note D'information

01 mars 2022

Indemnité compensatrice

Références :

- ▲ Décret n°2017-1889 du 30/12/2017 instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique ;
- ▲ Circulaire du 15/01/2018 relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG instituée par le décret n°2017-1889 du 30/12/2017.
- ▲ Décret n° 2019-1595 du 31/12/2019 modifiant le décret no 2017-1889 du 30/12/2017 pris en application de l'article 113 de la loi no 2017-1837 du 30/12/2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG dans la fonction publique.
- ▲ Décret n° 2020-1626 du 18/12/2020 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30/12/2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30/12/2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique.

La hausse de la CSG de 1,7 %, prévue à compter du 1er janvier 2018 par la loi de finances n°2017-1837 du 30 décembre 2017, est compensée, dans la fonction publique, par la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité de 1% (CES) par la loi de finances n°2017-1836 du 30 décembre 2017 et la suppression de la cotisation maladie (0.75%).

Cette suppression ne compensant pas entièrement l'augmentation de la CSG, une indemnité compensatrice est créée, sur le fondement de l'article 113 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017. Afin de pallier à ce coût supplémentaire payé par l'employeur, le taux de contribution maladie baisse de 11.5% à 9.88 % pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL.

Les modalités d'application sont précisées par la note d'information du 14 décembre 2017 du Ministère et **un simulateur pour le calcul** vous est proposé sur notre site.

I. Bénéficiaires

Tous les agents publics (fonctionnaires stagiaires et titulaires, contractuels de droit publics) sont éligibles à cette indemnité, rémunérés au 31/12/2017 et présents dès le 01/01/2018.

Les agents relevant du régime général recrutés au 01/01/2018 ne bénéficient pas de cette indemnité.

Les agents de droit privé, les élus et les demandeurs d'emploi indemnisés par une collectivité n'entrent pas dans le dispositif d'application.

II. Calcul du montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

A) Agents publics ayant eu un salaire en 2017

Il s'agit de tous les agents publics (fonctionnaires stagiaires et titulaires, contractuels de droit publics). Les agents de droit privé et les élus ne sont pas éligibles à cette indemnité.

1° Rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017 x 1,6702 %

L'assiette servant de calcul est la rémunération brute annuelle, soit :

- tous les éléments de la rémunération totale brute assujettis à la CSG,
- les éléments non récurrents comme le complément indemnitaire annuel (CIA), les indemnités versées au titre des heures supplémentaires, des astreintes et permanences ou la prime spéciale d'installation,
- à l'exclusion des éléments de rémunération perçus au titre d'une activité accessoire et des remboursements de frais de déplacement professionnels, dans la mesure où ils ne sont pas soumis à la CSG.

2° Sont déduits du montant obtenu les montants dus sur cette même rémunération, selon le régime applicable à l'agent, la contribution exceptionnelle de solidarité (1%), la cotisation salariale d'assurance maladie, la contribution salariale d'assurance chômage.

3° Le résultat ainsi obtenu est ensuite multiplié par **1,1053**.

4° Le versement étant mensuel, ce montant est enfin divisé par **12**. ([voir simulateur](#))

Pour les agents recrutés, nommés ou réintégrés au cours de l'année 2017, qui ont été rémunérés sur une partie de l'année, la rémunération de référence 2017 sera recalculée comme la rémunération brute équivalente à une année complète.

Ex : Un agent nommé au 01/09/2017 a perçu 4 mois de rémunération en 2017. La rémunération brute annuelle à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice est : rémunération brute perçue/4x12.

B) Agents publics ayant intégré au 01/01/2018 ou pendant l'année 2018

Elle concerne uniquement **les fonctionnaires stagiaires et titulaires exerçant à Temps complet ou temps non complet avec une quotité de travail au moins égale à 28 heures hebdomadaires**.

Ce peut-être des agents qui étaient en position de disponibilité, de congé parental ou de détachement sur contrat. Ils bénéficient d'une indemnité lors de leur réintégration ou des agents nommés ou recrutés à compter du 01/01/2018.

L'indemnité est égale au montant de la rémunération brute mensuelle assujettie à la CSG perçue par l'agent à la date de sa réintégration, multiplié par **0,76 %**.

La rémunération brute mensuelle prise en compte est la première rémunération servie au titre d'un mois complet après la date de réintégration. Elle comprend les mêmes éléments indiqués dans le A. ([voir simulateur](#))

L'indemnité est due à compter du premier mois complet de rémunération. Pour les agents recrutés, nommés ou réintégrés en cours de mois, l'indemnité est calculée au prorata du temps de présence, en jours calendaires.

En cas de changement de quotité de temps de travail ou en cas d'absence pour raisons de santé, le montant de l'indemnité varie, le cas échéant, proportionnellement au traitement.

Ex : un agent à temps partiel à 70% (avec une indemnité de 10 €) passant à 80% le 1^{er} juin : l'indemnité sera égale à $10 \text{ €} \times (85.71\% / 70\%) = 12.24 \text{ €}$

III. Modalités de versement

Le versement de l'indemnité est mensuel et son montant de base est fixe.

Cette indemnité se cumule avec les autres primes et indemnités. Par contre elle est exclue de l'assiette de cotisation du transfert primes/points.

Si l'agent change d'employeur en cours d'année, le montant de l'indemnité précédemment versée sera communiqué au nouvel employeur.

Si l'agent bénéficie d'un congé sans traitement, le montant de l'indemnité versé lors de sa réintégration est celui dont il bénéficiait avant son départ en congés ou, à la date d'intégration la rémunération mensuelle brute est multipliée par 0.76%.

L'indemnité compensatrice n'est pas versée dans les cas suivants :

- Absence de service fait
- Journée de carence : enlever les 1/30me
- Transmission tardive des arrêts maladie

IV. Réévaluation de l'indemnité compensatrice au 1^{er} janvier 2019

Si la **rémunération totale brute perçue en 2018 est supérieure à celle de 2017**, suite à un changement d'échelon, un avancement, augmentation de primes..., une réévaluation du montant de l'indemnité compensatrice sera réalisée à compter de la paie de janvier 2019.

Le montant de l'indemnité sera augmenté **uniquement pour les agents nommés avant le 1^{er} janvier 2018**.

Le calcul sera comme suit :

$$\text{(Rémunération totale brute 2018 / Rémunération totale brute 2017)} \\ \times \text{indemnité compensatrice}$$

Exemple d'un agent CNRACL qui bénéficie d'un avancement d'échelon au 01/04/2018 ainsi que d'une revalorisation de prime de 50 € par mois

Rémunération brute annuelle 2017 = 23 500 €

Indemnité compensatrice à compter du 01/01/2018 = 17 €

Rémunération brute annuelle 2018 = 25 200 €

Calcul : $(25\ 200 / 23\ 500) \times 17 = 18.23 \text{ €}$ sera la nouvelle indemnité compensatrice de la hausse de la CSG à compte du 01/01/2019

Remarque : Une indemnité allouée n'est pas modifiée en cas de changement statutaire. Par exemple, si un agent contractuel est stagiairisé en 2018, il conserve l'indemnité compensatrice précédente malgré les nouvelles cotisations et contributions associées à son nouveau statut.

V. Réévaluation de l'indemnité compensatrice au 1^{er} janvier 2020

Si la **rémunération totale brute perçue en 2019 est supérieure à celle de 2018**, suite à un changement d'échelon, un avancement, augmentation de primes..., une réévaluation du montant de l'indemnité compensatrice sera réalisée à compter de la paie de janvier 2020.

Le calcul sera comme suit :

$$\text{(Rémunération totale brute 2019 – Ind comp.Hausse CSG perçue en 2019)}$$

(Rémunération totale brute 2018 – Ind comp. Hausse CSG perçue en 2018)

x Ind. comp. Hausse CSG au 31/12/2019

VI. Réévaluation à compter du 1^{er} janvier 2021

Au 1^{er} janvier de chaque année, si la rémunération a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette évolution.

Lorsqu'un changement de quotité de travail est intervenu au cours de l'année civile écoulée ou que l'agent a connu une évolution de sa rémunération liée à un congé maladie sur cette même période, l'incidence de ces évolutions est neutralisée pour la réalisation de cette comparaison.

Si la **rémunération totale brute perçue en 2020 est supérieure à celle de 2019**, puis entre 2020 et 2021, suite à un changement d'échelon, un avancement, augmentation de primes..., une réévaluation du montant de l'indemnité compensatrice sera réalisée à compter de la paie de janvier 2021 puis janvier 2022 des agents en activité à cette date et rémunérés en 2019 et 2020 et/ou en 2020 et 2021.

Le calcul sera comme suit pour 2021 :

(Rémunération totale brute 2020 – Ind comp. Hausse CSG perçue en 2020)
(Rémunération totale brute 2019 – Ind comp. Hausse CSG perçue en 2019)

x Ind. comp. Hausse CSG au 31/12/2020

Le calcul sera comme suit pour 2022 :

(Rémunération totale brute 2021 – Ind comp. Hausse CSG perçue en 2021)
(Rémunération totale brute 2020 – Ind comp. Hausse CSG perçue en 2020)

x Ind. comp. Hausse CSG au 31/12/2021

VII. Cotisations

Cette indemnité entre :

- dans l'assiette de la CSG et de la CRDS,
- dans l'assiette du RAFP (dans la limite de 20% du TIB),
- dans l'assiette des cotisations au régime général de sécurité sociale et à l'IRCANTEC.

Cette indemnité est imposable.