



INDEMNITE DE GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (G.I.P.A.) 2016

Références juridiques :

=> Arrêté du 27 juin 2016 fixant au titre de l'année 2016 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat :

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=F1B1F07CE0B37FE0EC81EE35D23F3C5D.tpdila07v_2?cidTexte=JORFTEXT000032788711&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000032788304

=> Décret n° 2016-845 du 27 juin 2016 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

https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=F1B1F07CE0B37FE0EC81EE35D23F3C5D.tpdila07v_2?cidTexte=JORFTEXT000032788705&dateTexte=&oldAction=rechJO&categorieLien=id&idJO=JORFCONT000032788304



RAPPEL : La GIPA est une compensation salariale en cas de décalage entre l'augmentation du traitement indiciaire et l'indice des prix.

⇒ Principes :

Si le traitement indiciaire brut a évolué moins vite que l'inflation, une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versée aux agents concernés.

* La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac (correspondant au taux de l'inflation) en moyenne annuelle sur la même période.

* Si le TIB perçu par l'agent au terme des 4 ans, a évolué moins vite que le taux d'inflation sur cette même période, un montant indemnitaire brut correspondant à la perte du pouvoir d'achat, lui est **obligatoirement** versé par l'employeur.

* Le taux d'inflation à prendre en compte est fixé chaque année par arrêté ministériel. La période de référence correspond aux quatre années écoulées entre l'année N - 1 et l'année N - 4 (au 31 décembre).

=> **Sont concernés** :

* Les fonctionnaires rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence. Sont donc concernés, les agents ayant bénéficié, entre temps, d'un congé parental, d'une disponibilité...

=> ils doivent avoir la qualité de fonctionnaire à chaque borne de la période de 4 ans.

* Les contractuels employés en CDD ou CDI de droit public et rémunérés sur la base d'un indice. Les agents sous contrat à durée déterminé doivent avoir été employés de manière continue sur toute la période de référence et par le même employeur.

Tous doivent avoir un indice majoré inférieur ou égal à 1 057 et ne pas avoir changé de statut sur la période de référence. Ainsi, un contractuel devenu fonctionnaire, par exemple, ne sera pas éligible à la GIPA. Une exception est toutefois ouverte pour les handicapés et les agents recrutés dans le cadre d'un PACTE titularisés entre les bornes de référence.

=> **Sont exclus** de ces dispositions :

* les agents placés sur un emploi fonctionnel ;

* les agents ayant subi une sanction disciplinaire qui a entraîné une baisse de leur traitement indiciaire ;

* les agents en congé de formation ;

* les fonctionnaires en poste à l'étranger.

REGLE DE CALCUL

=> Soit **G**, le **montant de la garantie individuelle**.

L'**inflation** prise en compte pour le calcul est l'inflation moyenne sur la période de référence exprimée en pourcentage, fixée chaque année par arrêté ministériel.

Le **Traitement indiciaire brut** - TIB - de l'année pris en compte correspond à l'indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années bornant la période de référence de 4 ans, multiplié par la valeur de la moyenne annuelle du point pour chacune de ces deux années.

A noter : Prise en compte uniquement du traitement indiciaire sur lequel l'agent est rémunéré (sans le SFT, la NBI et toutes les primes).

La formule de calcul est la suivante :

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

=> Vous trouverez, en pièce jointe, la simulation de calcul pré-remplie.

VERSEMENT & COTISATIONS

=> Si aucune délibération n'est nécessaire, une **décision de l'autorité territoriale doit être fournie au comptable public** assignataire pour justifier du paiement correspondant (circulaire ministérielle du 13 juin 2008).

=> Le montant attribué est soumis au régime social et fiscal des primes et indemnités et sera pris en compte au titre du régime additionnel de retraite de la fonction publique (RAFP).

S'agissant d'une indemnité, l'indemnité est imposable.

* pour Les fonctionnaires CNRACL :

- l'indemnité n'est pas soumise à retenue pour pension CNRACL.

- en revanche, elle entre dans l'assiette de :

=> la CSG,

=> la CRDS,

=> la contribution exceptionnelle de solidarité (si assujetti),

=> le RAFP, sans que le plafond des 20 % lui soit applicable.

* **pour les agents relevant du régime général** : l'indemnité est soumise à toutes les cotisations.

CAS PARTICULIERS

*** Agent parti en retraite**

Les agents partis en retraite qui remplissent les conditions requises (employés pendant la période de référence, notamment aux deux bornes de la période de 4 ans) doivent percevoir la GIPA même après leur départ en retraite.

*** Agent à temps non complet**

L'agent 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 indicées 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 le décret susvisé pour la quotité travaillée pour chaque employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence

*** Agent à temps partiel**

L'agent à temps partiel au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence voit le montant de la GIPA proratisé en fonction de la quotité travaillée et non de la quotité rémunérée. Par exemple, pour un agent travaillant à 80 %, le montant de la GIPA sera proratisé à concurrence de 80 % (quotité travaillée) et non pas des 6/7^{ème} (quotité rémunérée).

*** Fonctionnaire bénéficiaire d'un maintien d'indice à titre personnel**

Il convient d'effectuer le calcul de la GIPA sur la base du TIB effectivement perçu ("indice maintenu") aux deux bornes (QE n°77430 publiée au JO AN du 20/12/2011).

*** Agent en mobilité**

Lorsqu'un agent a changé d'employeur à la suite d'une mobilité au sein de l'une ou entre les trois fonctions publiques, il appartient à l'employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence de verser la garantie à l'agent sur la base, le cas échéant, des informations transmises par le précédent employeur (article 11 du décret n° 2008-539).

*** Congés de longue maladie ou longue durée**

En cas de congés de longue maladie ou de longue durée, le calcul de la GIPA ne tient pas compte des diminutions du traitement qui s'opèrent en application des dispositions des articles 34-3° et 34-4° du titre II du statut général de la Fonction publique.

S'agissant des fonctionnaires en mi-temps thérapeutique, l'article 34 bis de la loi du 11 janvier 1984 dispose que les fonctionnaires 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 mi-temps.

Pour toute question relative au versement de la GIPA 2016, **Monsieur Benoit QUARMOUCHI**, service comptabilité/paye du CDG12
reste à votre disposition :

benoit.quarmouchi@cdg-12.fr