



Un agent stagiairisé fonctionnaire au cours de la période de référence des 4 ans, peut-il bénéficier de la GIPA ?

NON, pour bénéficier de la GIPA, il est nécessaire d'avoir été rémunéré dans un emploi public pendant au moins 3 ans sur une période 4 ans et de détenir la qualité de fonctionnaire à chaque borne de la période de 4 ans. Cette dernière condition n'étant pas remplie.

Comment se calcule la GIPA pour un agent à temps partiel ?

Pour les agents ayant effectué une période de travail à temps partiel sur tout ou partie de la période de référence, 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 (soit au 31 décembre 2022 pour la GIPA 2023)**.

Un agent en congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD) a-t-il droit à la GIPA ?

OUI, un agent en CLM ou CLD remplit les conditions pour bénéficier de la GIPA. En outre, 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.

Les agents ayant déjà bénéficié de la GIPA l'année précédente, peuvent-ils la percevoir à nouveau ?

OUI, l'agent éligible en 2022, pourra l'être aussi en 2023 s'il en remplit les conditions.

Un agent parti à la retraite peut-il bénéficier de la GIPA ?

Oui, l'agent parti (par exemple en retraite) qui remplit les conditions requises (employés pendant la période de référence, notamment aux deux bornes de la période de 4 ans) doit percevoir la GIPA même après son départ.

Un contractuel placé en congé de présence parentale pendant 1 mois pendant la période de référence de 4 ans, peut-il bénéficier de la GIPA ?

NON, un agent non titulaire qui a connu des interruptions de contrat ou qui n'a pas été employé de manière continue pendant la période de référence de 4 ans, se trouve exclu du dispositif.

Un fonctionnaire placé en congé de solidarité familiale pendant 1 mois pendant la période de référence de 4 ans, peut-il bénéficier de la GIPA ?

OUI, un agent titulaire qui a été placé en congé de solidarité familiale remplit les conditions car il a été rémunéré sur un emploi public au moins 3 ans sur la période de 4 ans prise en considération.

Est-ce l'indice brut ou l'indice majoré dont il faut tenir compte ?

Les indices servant de calcul de la GIPA sont **les indices majorés**.

Un agent a un indice de carrière et un indice de paye différent. Quel indice doit-on prendre en compte pour le calcul de la GIPA ?

Une réponse ministérielle du 20 décembre 2011 (JOAN - question écrite n° 77430) rappelle les dispositions de l'article 3 du décret du 6 juin 2008 : « *si le traitement indiciaire brut (TIB) effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné* ».

Cette réponse précise que « *l'objectif de la GIPA est donc bien de compenser le TIB effectivement perçu, le calcul étant effectué sur la base de l'indice de rémunération détenu à chaque borne de la période de référence de quatre ans* ».

Ainsi, un agent qui remplit les conditions à chaque borne de références, et qui bénéficie d'un maintien du traitement indiciaire antérieur doit voir sa situation appréciée sur **l'indice de rémunération qu'il perçoit effectivement**.

J'ai entendu dire que les agents publics territoriaux n'étaient pas éligibles à la prime pouvoir d'achat, dois-je par conséquent leur verser la GIPA ?

OUI, il ne faut pas confondre la prime pouvoir d'achat prévue par le décret n°2023-702 du 31 juillet 2023 et la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) prévue par le décret n°2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.

La prime pouvoir d'achat est versée automatiquement pour les agents publics de la Fonction Publique d'Etat et de la Fonction Publique Hospitalière. La DGCL a cependant indiqué dans l'été qu'il fallait attendre un décret complémentaire afin qu'elle puisse être appliquée au sein de la Fonction Publique Territoriale. L'autorité territoriale devra délibérer au préalable avant de pouvoir la verser.

La GIPA, quant à elle, est une indemnité distincte qui doit être versée de droit à l'agent s'il en remplit les conditions.

Le versement de la GIPA est-il obligatoire, et comment je la verse à l'agent ?

OUI, si un agent remplit les conditions d'éligibilité au dispositif, l'employeur a l'obligation de lui verser la GIPA. Le versement se fait par arrêté à la signature de l'exécutif avant le 31 décembre.