



LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT GIPA

DEFINITION

À l'issue d'une négociation sur le pouvoir d'achat dans la Fonction Publique, le ministre du Budget, des comptes publics et de la Fonction publique et le secrétaire d'État chargé de la Fonction Publique ont signé le jeudi 21 février 2008 avec certaines organisations syndicales représentatives trois relevés de conclusions portant sur le pouvoir d'achat, le compte épargne temps et les politiques sociales. C'est pour donner suite au relevé de conclusion portant sur le pouvoir d'achat qu'est intervenu le [décret n° 2008-539 du 6 juin 2008](#) relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA).

Le mécanisme de cette indemnité repose sur une comparaison individuelle, sur une période de référence de quatre ans entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac). Ce dispositif, de nature indemnitaire, est applicable aux trois fonctions publiques et a pour objet de compenser des situations ponctuelles de perte de pouvoir d'achat. Une circulaire du 13 juin 2008 a précisé les conditions de mise en œuvre de cette indemnité et a envisagé que celle-ci n'a pas vocation à être pérenne.

Le décret du 6 juin 2008, dans son article 13 prévoit une date d'effet de ce dispositif au 21 février 2008. Par ailleurs, son article 12 abroge le décret n° 2005-396 du 27 avril 2005 qui avait institué une indemnité exceptionnelle de sommet de grade et le décret n° 2006-778 du 30 juin 2006 relatif à l'attribution de la bonification indemnitaire. Ce dispositif réserve l'attribution de la GIPA à certaines catégories de bénéficiaires, selon un mode de calcul spécifique qui est mis en œuvre depuis 2008 et reconduit jusqu'en 2021, avec des variantes suivant les années de versement.

BENEFICIAIRES

La GIPA est attribuée :

- aux fonctionnaires des trois fonctions publiques, à l'exception des agents de France Télécom appartenant à un corps de niveau équivalent à la catégorie A,
- aux militaires à soldes mensuelles,
- aux magistrats,
- aux agents contractuels des trois fonctions publiques sous certaines conditions.

Les agents relevant du droit privé, les agents des services publics industriels et commerciaux qui ne sont pas fonctionnaires notamment en sont exclus.

FONCTIONNAIRES

Les fonctionnaires appartenant à l'une des trois fonctions publiques peuvent être concernés par ce dispositif sous réserve :

- d'une part, d'être rémunérés sur une certaine durée durant une période de référence,
- d'autre part, de ne pas dépasser un indice plafond.

Ces deux conditions sont cumulatives.

→ Période de référence de rémunération

Le versement de la GIPA s'effectue au titre d'une période de référence de quatre ans. Pour pouvoir être éligible à cette indemnité, les fonctionnaires doivent avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de quatre ans prise en considération.

Ainsi, un fonctionnaire placé dans une position statutaire autre que l'activité ou le détachement ne pourra être concerné par le dispositif que s'il n'a été dans cette position que pour une durée d'un an maximum sur la période de quatre années.

En revanche, une interrogation demeure concernant les agents ayant quitté la fonction publique au cours de la dernière année de la période de référence de quatre ans ou étant arrivé au cours de la première année de cette même période. Une lecture stricte du texte semble les exclure de la GIPA puisqu'est pris en compte l'indice détenu à chaque borne de la période. Or, ces agents ne détiennent pas un indice à chacune des bornes de la période.

→ Indice plafond de rémunération

Les fonctionnaires doivent détenir un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B. La détermination de cette condition d'indice plafond s'effectue par grade et non par cadre d'emplois. Ainsi, dans l'hypothèse où un fonctionnaire appartiendrait à un cadre d'emplois dont l'indice sommital est supérieur à la hors échelle B, celui-ci peut malgré tout être concerné par l'application du mécanisme de la garantie si l'indice terminal du grade auquel il appartient est inférieur ou égal à la hors échelle B.

CONTRACTUELS

Les agents contractuels sont concernés par le dispositif, nonobstant les dispositions de leur contrat, s'ils relèvent de l'un des cas suivants :

- être recruté par contrat à durée indéterminée (CDI) et rémunéré par référence expresse à un indice,
- être recruté par contrat à durée déterminée (CDD) et employé de manière continue sur la période de référence par le même employeur public et rémunéré, en application des stipulations de leur contrat, par référence expresse à un indice.

Ces agents contractuels doivent remplir deux conditions cumulatives relatives à la fois à une rémunération par référence expresse à un indice au plus égal à la hors échelle B et à une condition de durée d'emploi au cours de la période de référence.

→ Rémunération

Les agents qui ne sont pas rémunérés sur un indice mais rémunérés conformément à des dispositions contractuelles établissant un salaire nominal sont exclus du dispositif.

De même, il convient de s'interroger sur la situation particulière des collaborateurs de cabinet dont la rémunération est plafonnée soit à 90 % de la rémunération indiciaire que percevrait le fonctionnaire occupant l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé dans la collectivité, s'il était au dernier échelon de la grille indiciaire de son emploi, soit à 90 % du traitement indiciaire que percevrait le fonctionnaire titulaire du grade le plus élevé qui exerce des fonctions dans la collectivité, s'il était au dernier échelon de son grade.

La circulaire n'apporte aucune précision sur la prise en compte de ces agents dans le dispositif. Une interprétation stricte du texte conduit toutefois à les exclure de celui-ci puisque leur rémunération ne correspond pas à un indice sauf à ce que leur contrat prévoit une rémunération par référence expresse à un indice.

Enfin, l'indice de rémunération doit être au plus égal à la hors échelle B.

→ Condition de durée d'emploi au cours de la période de référence

Pour être éligibles à la GIPA, les agents contractuels doivent avoir été employés de manière continue sur la période de référence de quatre ans prise en considération, par le même employeur public.

Référence : article 9 du décret n° 2008-539

Ceux-ci doivent être employés de manière continue. Par conséquent, il ne doit pas exister d'interruption de contrat au cours de la période de référence.

Par ailleurs, l'agent doit être au cours de la période de référence en contrat chez le même employeur. C'est pourquoi, l'agent qui bénéficierait de plusieurs contrats successifs auprès d'employeurs différents n'est pas éligible au dispositif de la GIPA.

La notion d'employeur s'apprécie au regard des modalités de recrutement qui président à la conclusion de leur contrat de travail. Ainsi, est considéré comme le même employeur une collectivité territoriale et ses établissements publics locaux.

Les agents contractuels de l'Etat transférés aux collectivités territoriales en application de l'article 110 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, sont réputés remplir cette condition.

Le texte fait référence à la notion d'emploi continu contrairement à la rédaction concernant les fonctionnaires qui exige une condition de rémunération durant trois ans sur la période de référence. Par conséquent, il convient de s'interroger sur la possibilité pour un agent non titulaire de bénéficier de la GIPA alors que durant cette période de quatre ans où il était employé par la collectivité il a bénéficié de congés non rémunérés. La circulaire n'apporte aucune précision sur ce point.

AGENTS EXCLUS DU DISPOSITIF

➔ Fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel

Sont exclus du dispositif les fonctionnaires rémunérés sur la base d'un ou des indices détenus au titre d'un emploi fonctionnel sur une des années bornes de la période de référence.

Référence : article 10 du décret n° 2008-539

Il semblerait néanmoins, à la lecture du texte, qu'un agent rémunéré sur un emploi fonctionnel sur une période ne comprenant pas les années bornes de la période de référence pourrait être concerné par le dispositif.

Il est à noter que le décret précise que les agents de catégorie C et de catégorie B rémunérés sur un emploi fonctionnel sont concernés par le mécanisme de la GIPA. Cependant, de tels emplois n'existent pas au sein de la fonction publique territoriale et cette hypothèse est donc inapplicable.

➔ Fonctionnaires en congé formation

Les agents en congé de formation sont exclus du bénéfice de la GIPA.

Bien que calculée par référence au traitement, la rémunération perçue est une indemnité forfaitaire égale à 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence afférents à l'indice que détenait l'agent au moment de sa mise en congé.

➔ Agents recrutés sous contrat puis nommés stagiaires

Ils sont exclus du dispositif puisque le texte exige une continuité de l'emploi. Cette exclusion est justifiée par le fait que les contractuels et les fonctionnaires bénéficient de **modes de rémunération qui ne sont pas comparables**.

Néanmoins il existe une dérogation à cette condition s'agissant des agents contractuels recrutés au titre des articles 38, 7^e alinéa (*travailleurs handicapés*) et 38 bis (*agents recrutés par voie de PACTE*) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 qui sont ensuite titularisés dans un cadre d'emplois.

Par ailleurs, un fonctionnaire détaché sur un contrat au début de la période et qui réintègre son cadre d'emplois d'origine au cours de la période de référence est assimilé à un agent recruté sur contrat puis titularisé et ne peut donc pas bénéficier de la GIPA.

➔ Agents ayant subi une sanction disciplinaire avec baisse de traitement indiciaire

Les agents ayant subi sur une des périodes de référence une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire sont exclus du dispositif.

L'application à ces agents du mécanisme de la GIPA aurait pour effet non pas de compenser l'évolution de l'inflation mais entraînerait une compensation financière qui aboutirait à neutraliser sur une courte période l'effet de la sanction.

L'agent suspendu sans avoir été sanctionné disciplinairement ne peut être exclu du bénéfice de la GIPA, la suspension de fonction ne constituant pas une sanction disciplinaire.

Ainsi, si la suspension intervient à l'une des bornes qui clôt une période de référence celle-ci ne peut à elle seule justifier le non-versement de la GIPA. Il convient néanmoins dans un tel cas de surseoir au versement dans l'hypothèse où une sanction disciplinaire ayant une incidence sur le montant indiciaire est susceptible d'intervenir à l'encontre d'un agent après cette date.

➔ **Agents en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année qui clôt la période**

Cette exclusion est justifiée par le fait que le niveau de l'inflation pris en compte est celui de l'inflation en France.

➔ **Militaires retournés à la vie civile**

Sont exclus du mécanisme de la GIPA les militaires retournés à la vie civile et opérant une deuxième carrière au sein d'un cadre d'emplois de la fonction publique territoriale.

En effet, la GIPA constitue un élément de maintien du pouvoir d'achat de la grille indiciaire de traitement et non un mécanisme de compensation des règles de classement, notamment en cas de changement de statut.

MODALITES DE CALCUL

Le mécanisme repose sur une comparaison, sur une période de référence de quatre ans, entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac).

Si le traitement indiciaire brut a évolué sur cette période de référence 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.

Le montant de la GIPA se calcule de la manière suivante :

Pour la GIPA 2021 (voir simulateur de calcul)

$$\text{GIPA} = \boxed{\text{TIB de l'année de début de la période de référence (2016)}} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \boxed{\text{TIB de l'année de fin de la période de référence (2020)}}$$

L'inflation prise en compte pour le calcul est **l'inflation moyenne sur la période de référence** exprimée en pourcentage. Elle résulte de la différence constatée entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac) aux années de début et de fin de la période de référence calculée selon la formule suivante :

(Moyenne IPC de l'année de fin de la période de référence / Moyenne IPC de l'année de début de la période de référence) - 1

Le TIB correspondant à **l'indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années** bornant la période de référence multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour chacune de ces deux années.

Ne sont pas pris en compte dans le calcul l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents.

De même, les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte pour l'application de cette formule.

Cas particulier des fonctionnaires bénéficiant du maintien à titre individuel d'un indice de rémunération

Il s'agit de la situation d'un fonctionnaire ayant eu des services de non titulaire antérieurement à la période de référence de 4 années et qui bénéficie du maintien à titre individuel de l'indice de rémunération qui était le sien dans le cadre de son dernier contrat. Ce fonctionnaire a donc un indice de carrière et un indice de traitement.

Pour le calcul de ses éventuels droits à GIPA, il convient de prendre en compte l'indice de rémunération que

Cas particulier des agents détachés

l'agent détient à chaque borne de la période de référence de 4 ans, à savoir son indice de traitement maintenu lorsque celui-ci est supérieur à l'indice de carrière.

- *Dans le cas d'un fonctionnaire détaché **sur toute la période de référence** dans un autre corps ou cadre d'emplois, l'indice pris en compte est celui du corps ou cadre d'accueil.*
- *Dans l'hypothèse d'un fonctionnaire **détaché au cours de la période de référence** dans un autre corps ou cadre d'emplois, les indices pris en compte sont l'indice du grade détenu dans son corps ou cadre d'emplois d'origine et l'indice détenu dans le corps ou cadre d'emplois de détachement.*

➔ **Agents 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.**

Il doit être tenu compte de la quotité travaillée et non de la quotité rémunérée.

Ainsi, l'indemnité de GIPA d'un agent à temps partiel pour une quotité de 80 % sera proratisée par rapport à 80 % (quotité travaillée) et non à 6/7e (quotité rémunérée).

➔ **Agents à temps non complet**

- Agents à temps non complet ayant un employeur unique

Comme pour les agents à temps partiel, pour les agents ayant effectué une période de travail à temps non complet 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.**

- Agents à temps non complet ayant plusieurs employeurs

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 GIPA pour la quotité travaillée pour chaque employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

➔ **Agents en congé de maladie ou à temps partiel thérapeutique**

Le calcul de l'indemnité ne tient pas compte des diminutions de traitement liées à la maladie.

De même, les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique perçoivent l'intégralité de leur traitement et ne doivent donc subir aucun abattement sur le montant de la GIPA.

MODALITES DE VERSEMENT

Conformément aux règles applicables aux indemnités, les prélèvements dus sur le montant de la GIPA varient en fonction du régime de sécurité sociale applicable.

➔ Fonctionnaires affiliés au régime spécial CNRACL

La GIPA est assujettie aux prélèvements suivants :

- CSG
- CRDS
- Contribution exceptionnelle de solidarité
- RAFFP.

L'indemnité dite de GIPA fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au RAFFP sans que le plafond de 20 % du traitement indiciaire brut (TIB) prévu pour les autres primes et indemnités ne soit opposable.

➔ Agents affiliés au régime général de sécurité sociale

La GIPA est assujettie pour ces agents à l'ensemble des prélèvements obligatoires :

- cotisations au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès
- cotisations au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles
- cotisation à la CNAF
- cotisations au titre de l'assurance vieillesse
- cotisations à l'IRCANTEC
- CSG et CRDS
- contribution exceptionnelle de solidarité
- contribution de solidarité autonomie
- cotisation au FNAL
- versement transport.

Collectivité ayant la charge du versement

C'est l'employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence qui doit verser à l'agent le montant de l'indemnité.

Ainsi, en cas de succession d'employeurs, il appartient à l'employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence de se mettre en rapport avec le précédent employeur pour disposer des éléments qui lui sont nécessaires dans la précédente affectation au 31 décembre de l'année de début de la période de référence.