



PRÉFÈTE DE LA DORDOGNE

Préfecture

Périgueux, le **27 DEC. 2017**

Direction de la citoyenneté et de la légalité
Bureau du contrôle de la légalité

Affaire suivie par :

Armelle L'APOUGIE et Marie SOULIER

Tél : 05 53 02 25 01 / 25 17

armelle.lapougie@dordogne.gouv.fr

marie.soulier@dordogne.gouv.fr

La Préfète de la Dordogne

à

- Monsieur le président du Conseil départemental de la Dordogne
- Mesdames et Messieurs les maires
- Mesdames et Messieurs et présidents d'EPCI
- Monsieur le président du centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Dordogne

Pour information à
Mme et MM les sous-préfets

OBJET : Mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) au **1^{er} janvier 2018**.

REF : Circulaire NOR INTB1733365J du 14 décembre 2017

P. J. : Projet de décret pris en application de la loi de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique (version post-CCFP du 8 novembre 2017)

Afin de compenser les effets, pour les agents publics, de la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1er janvier 2018, le Gouvernement a décidé la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) de 1% et la création d'une indemnité compensatrice.

Un amendement au projet de loi de finances pour 2018 a été déposé au Parlement afin de rendre obligatoire le versement de cette indemnité compensatrice par les employeurs publics. Un décret d'application, dont la publication interviendra après la promulgation de la loi de finances pour 2018 en fin d'année, fixera les modalités de calcul de cette indemnité. Une circulaire d'application, commune aux trois versants de la fonction publique, sera alors diffusée.

Conformément aux engagements pris par le Gouvernement, les employeurs territoriaux bénéficieront, en contrepartie, dès le 1er janvier 2018, d'une compensation globale du coût de cette indemnité par une baisse du taux de cotisation employeur maladie des agents affiliés à la CNRACL.

Dans les services de l'État, cette indemnité sera mise en paye dès janvier 2018.

Afin de permettre aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics de mettre en paye la nouvelle indemnité le plus rapidement possible, la présente note d'information a pour objet d'en présenter d'ores et déjà les modalités de calcul, sur la base du projet de décret joint en annexe (dans sa version issue de la consultation du Conseil commun de la fonction publique le 8 novembre 2017). Toute modification ultérieure éventuelle du dispositif sera signalée au moment de la publication des lois et du décret.

1) Les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice

Aux termes de l'article 1er du projet de décret ci-joint, le dispositif retenu prévoit l'attribution de l'indemnité à l'ensemble des agents publics, quelle que soit leur date d'entrée dans la fonction publique et quel que soit leur statut (fonctionnaires ou contractuels). Sont exclus du dispositif les agents sous statut de droit privé (contrats aidés notamment), car la hausse de CSG est, pour eux, compensée par la suppression des cotisations maladie et chômage prévue pour le secteur privé.

a) Cas des agents publics en poste et rémunérés au 31 décembre 2017

Calculée sur la base de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017, l'indemnité vise à compenser l'écart entre la perte de rémunération nette induite par la hausse de la CSG et le gain résultant de la baisse ou de la suppression des cotisations salariales chômage et maladie.

Le calcul de l'indemnité s'établit de la manière suivante:

$$I = [(R_{2017} \times 1,6702\%) - \text{Cotisations}] \times 1,1053/12$$

I = indemnité mensuelle

R₂₀₁₇ = rémunération perçue par l'agent en 2017

Cotisations = montant annuel de cotisations payé par l'agent en 2017 au titre, le cas échéant, de la contribution exceptionnelle de solidarité (1%) pour les agents publics, de la cotisation maladie (0,75%) et de la contribution à l'assurance-chômage (1% ou 2,4% selon les cas) pour les seuls contractuels. *Pour mémoire, tous les agents publics ne sont pas assujettis à la CES et tous les contractuels ne sont pas assujettis à la contribution à l'assurance-chômage. De même, les fonctionnaires territoriaux à temps non complet (moins de 28 heures par semaine) sont assujettis à la cotisation maladie.*

Le multiplicateur de 1,6702% correspond au produit de l'augmentation de 1,7 point du taux de CSG au 1^{er} janvier 2018 par l'assiette de la CSG (98,25% des rémunérations assujetties).

Le multiplicateur de 1,1053 (soit $1 / (1 - 9,7\% \times 98,25\%)$), vise à neutraliser l'impact de la CSG et de la CRDS dues sur l'indemnité créée (effet dit de « retour CSG »).

Pour les agents recrutés, nommés ou réintégrés au cours de l'année 2017, la rémunération de référence (R2017) sera recalculée comme la rémunération brute équivalente à une année complète.

b) Cas des agents publics nommés ou recrutés en cette qualité à compter du 1er janvier 2018 (nouveaux entrants) et cas des agents publics réintégrés à compter du 1er janvier 2018 et qui n'étaient pas rémunérés en cette qualité au 31 décembre 2017 (position de disponibilité, congé parental...)

Pour les agents qui réintègrent leurs fonctions après une absence non rémunérée (disponibilité, congé parental, détachement sur contrat...) ou qui intègrent la fonction publique à compter du 1er janvier 2018, la compensation est calculée de manière forfaitaire, par application d'un pourcentage à la première rémunération brute, assujettie à la CSG et servie au titre d'un mois complet, après la date de leur réintégration ou de leur première prise en charge.

Ce pourcentage (0,76%) correspond au différentiel entre la hausse de la CSG et le taux de la CES (1%, que ces agents n'auront jamais eu à acquitter), modulé pour tenir compte de l'assiette de la CSG (98,25%) et du « retour CSG et CRDS » sur cette indemnité (soit $0,7\% \times 98,25\% \times 1,1053$).

Les agents concernés sont uniquement les fonctionnaires à temps complet et ceux à temps non complet effectuant plus de 28 heures hebdomadaires. Sont donc exclus les agents affiliés au régime général de la sécurité sociale (contractuels et fonctionnaires territoriaux à temps non complet effectuant moins de 28 heures hebdomadaires), car ils bénéficient, outre la suppression de la CES, de celle de la cotisation maladie (0,75%)

L'indemnité est due à compter de leur prise de fonctions, y compris lorsque le recrutement, la nomination ou la réintégration a été réalisée en cours de mois. Dans cette hypothèse, l'indemnité versée au titre du premier mois est calculée au prorata du temps de présence de l'agent (jours calendaires).

2) L'assiette de la rémunération brute servant de calcul à l'indemnité compensatrice

L'assiette de la rémunération brute (annuelle ou mensuelle) servant de calcul à l'indemnité compensatrice est composée de l'ensemble des éléments de rémunération soumis à CSG au titre de l'activité principale (y compris les éléments non-récurrents comme le complément indemnitaire annuel, les indemnités perçues au titre des heures supplémentaires, des astreintes et permanences, ou encore la prime spéciale d'installation).

Dans la mesure où ils ne sont pas soumis à CSG, les remboursements de frais pour déplacements professionnels (restauration, hébergement, transport) sont exclus de la rémunération de référence.

3) Les modalités de versement de l'indemnité compensatrice

Le versement de l'indemnité est mensuel. Son montant est fixe sauf modifications prévues infra.

4) Une révision du montant de l'indemnité compensatrice est prévue pour certaines situations particulières

Le montant de l'indemnité est actualisé, à la hausse ou à la baisse, en cas de changement de quotité de travail ou en cas d'absence pour raison de santé ayant un impact sur la rémunération de l'agent et ce, dès la date de l'évènement.

A titre d'exemple, un agent à temps partiel à 70 % au 1er janvier de l'année N percevant 10 € d'indemnité compensatrice, s'il passe à 80 % au 1er juin de l'année N, percevra alors :

$$10 \text{ €} \times (85,7\% / 70\%) = 12,24 \text{ €}$$

Étant prévu par une disposition législative inscrite en loi de finances pour 2018, le versement de l'indemnité compensatrice est obligatoire, y compris pour les collectivités n'ayant pas délibéré pour maintenir le régime indemnitaire de leurs agents en cas d'absence pour raison de santé.

5) Les modalités d'actualisation de l'indemnité compensatrice

Le décret prévoit une réévaluation du montant de l'indemnité lors de la paye de janvier 2019, dans le seul cas où la rémunération annuelle 2018 est supérieure à celle de 2017 (notamment en cas de changement d'échelon, de grade, de corps, d'augmentation des primes ou d'évolution de la situation personnelle impliquant une hausse de la rémunération).

Le montant de l'indemnité est alors augmenté proportionnellement à la progression de la rémunération entre 2017 et 2018 (et non en appliquant à nouveau la formule de calcul initiale qui prend en compte des cotisations 2017 supprimées en 2018) :

$$\text{Si } R2018 > R2017, \quad I2019 = I2018 \times [1 + (R2018 - R2017) / R2017]$$

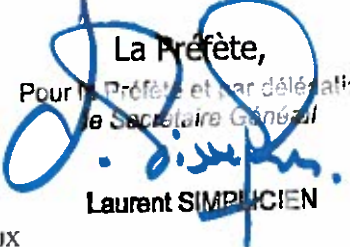
R2017 = rémunération annuelle perçue par l'agent en 2017

R2018 = rémunération annuelle perçue par l'agent en 2018

I2018 = indemnité compensatrice de CSG (mensuelle) calculée sur la rémunération servie en 2017, indépendamment de toute actualisation éventuellement intervenue en 2018 en cas de changement de quotité de travail ou absence pour raison de santé

I2019 = indemnité compensatrice de CSG (mensuelle) en 2019

Mes services se tiennent à votre disposition pour toute information complémentaire.

La Préfète,
Pour la Préfète et par délégation,
Le Secrétaire Général

Laurent SIMPICIEN