

L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

L'article 8 - I de la loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018 a prévu qu'à compter du 1^{er} janvier 2018, le taux de la contribution sociale généralisée (CSG) applicable aux revenus d'activité pour tous les agents publics et salariés, passerait à 9,2% soit une majoration de 1,7 point

→ [Article L. 136-8 I du Code de la sécurité sociale](#)

Afin de compenser les effets de cette hausse sur la rémunération des agents publics, le Gouvernement a décidé de supprimer la contribution exceptionnelle de solidarité (CES). Toutefois, cette mesure ne pouvant à elle seule atténuer la hausse de la CSG, le Gouvernement a notamment instauré une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG.

Au final, L'augmentation du taux de la CSG a généré 4 mesures de compensation :

- La suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité de 1%
→ [Article 8 de la loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017](#)
- La suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie de 0,75% (contractuels et fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC)
- La création de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG pour les fonctionnaires et contractuels de droit public recrutés et en poste avant le 31 décembre 2017
→ [Article 113 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017](#)
- L'augmentation de la part déductible de la CSG de 5,10 % à 6,80 % sur 98,25 % du brut imposable d'activité → [Article 154 quinquies du Code général des impôts.](#)

En parallèle, le taux de la contribution patronale URSSAF maladie est passé de 11.5 % à 9.88% pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL afin de pallier le coût de cette indemnité compensatrice de la CSG pour l'employeur.

SOMMAIRE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES	3
LES BÉNÉFICIAIRES DE L'INDEMNITÉ.....	3
1. Les agents concernés	3
2. Les agents exclus.....	3
LES MODALITÉS DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ	4
1. La rémunération de référence de l'agent.....	4
1-1. LES ELEMENTS PRIS EN COMPTE.....	4
1-2. LES ELEMENTS EXCLUS.....	5
2. La formule.....	6
2-1. FONCTIONNAIRE OU CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC EN POSTE ET REMUNERE AU 31.12.2017.....	6
2-2. FONCTIONNAIRE CNRACL NOMME APRES LE 01.01.2018 OU REINTEGRE APRES LE 01.01.2018 SUITE A UNE ABSENCE NON REMUNEREE EN 2017.....	7
3. Les situations particulières.....	9
3-1. LA NOMINATION, LE RECRUTEMENT OU LA REINTEGRATION EN COURS D'ANNEE 2017 DES AGENTS PRESENTS AU 31.12.2017.....	9
3-2. LA NOMINATION OU LA REINTEGRATION EN COURS DE MOIS APRES LE 01.01.2018.....	9
3-3. LA MODIFICATION DE LA QUOTITE TRAVAILLEE.....	10
3-4. LA PRISE EN COMPTE DES CONGES POUR RAISONS DE SANTE.....	11
3-5. LE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR EN COURS D'ANNEE	11
3-6. LES AGENTS « INTERCOMMUNAUX ».....	12
4. Le réexamen annuel.....	12
4-1. LES AGENTS BENEFICIAIRES	12
4-2. LA FORMULE D'ACTUALISATION.....	13
LE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ	14
1. La procédure d'octroi de l'indemnité.....	14
2. Les cotisations.....	14
2-1. POUR LES FONCTIONNAIRES CNRACL.....	14
2-2. POUR LES AGENTS CONTRACTUELS ET LES FONCTIONNAIRES IRCANTEC.....	14
3. Les modalités de versement.....	15

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Articles [L.5423-32](#) et R.5423-52 du Code du travail
- [Article 2 du décret n°67-850 du 30 septembre 1967](#) modifié portant fixation des taux des cotisations d'assurance maladie, invalidité et maternité des régimes de sécurité sociale des fonctionnaires, des ouvriers de l'Etat et des agents permanents des collectivités locales.
- [Article 8 de la loi n°2017-1836 du 30 décembre 2017](#) modifiée de financement de la sécurité sociale pour 2018,
- Articles [112](#) et [113](#) de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018
- [Article 2 du décret n°2016-588 du 11 mai 2016](#) modifié portant mise en œuvre de la mesure dite du « transfert primes/points »,
- [Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017](#) modifié pris pour l'application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG dans la fonction publique,
- [Circulaire ministérielle NOR INTB1733365J du 14 décembre 2017](#) relative à la mise en œuvre dans la fonction publique territoriale, de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1er janvier 2018.
- [Circulaire ministérielle NOR CPAF1735515C du 15 janvier 2018](#) relative à la mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1er janvier 2018 ;
- [FAQ de la DGAFP](#)

LES BÉNÉFICIAIRES DE L'INDEMNITÉ

1. Les agents concernés

L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG est attribuée aux :

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires (y compris les élèves fonctionnaires) affiliés à la CNRACL à temps complet, temps partiel et temps non complet ≥ 28h en poste au 31.12.2017,
- Fonctionnaires affiliés à la CNRACL réintégrés à compter du 1^{er} janvier 2018 et qui n'étaient pas rémunérés en cette qualité au 31 décembre 2017 (position de disponibilité, congé parental...),
- Fonctionnaires affiliés à la CNRACL nommés ou recrutés à compter du 1er janvier 2018 (nouveaux entrants),
- Fonctionnaires du régime général (IRCANTEC) < 28h s'ils étaient rémunérés et en poste au 31.12.2017,
- Contractuels de droit public (CDD/CDI) s'ils étaient rémunérés et en poste au 31.12.2017,
- Contractuels de droit public occupant un emploi au sein d'un établissement public industriel et commercial (EPIC) ou un groupement d'intérêt public (GIP) s'ils étaient rémunérés et en poste au 31.12.2017.



À NOTER : Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) figurent parmi les bénéficiaires
→ [Circulaire du 15 janvier 2018, § 4](#)

2. Les agents exclus

L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG ne peut pas être attribuée aux :

- Les agents sous contrat de droit privé car la hausse de la CSG est, pour eux, compensée par la suppression des cotisations maladie et chômage prévue pour le secteur privé. Cela exclut notamment :
 - Les salariés exerçant leurs fonctions sous contrat de droit privé dans les SPIC/EPIC ¹,
 - Les apprentis,
 - Les contrats d'engagement éducatif,
 - Les contrats CIFRE,
 - Les contrats aidés (PEC-CAE),

- Les contrats adultes relais,
 - Les intérimaires,
 - Les intermittents du spectacle,
 - Les salariés mis à disposition par une entreprise privée
- Les assistantes maternelles
 - Les vacataires (agents payés à la vacation),
 - Les collaborateurs occasionnels du service public (ex : les agents exerçant une activité accessoire, les membres de jurys de concours, etc.),
 - Les élus (l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG n'est pas applicable à leurs indemnités de fonctions),
 - Les fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC (effectuant moins de 28 heures hebdomadaires) nommés ou recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018,
 - Les agents contractuels de droit public recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018,
 - Les agents contractuels de droit public qui occupent un poste rémunéré avant le 1^{er} janvier 2018 et bénéficient d'un nouveau contrat après cette date,
→ Ex : l'agent occupe l'emploi du 1^{er} juillet 2017 au 30 juin 2018. Il conclut un nouveau contrat du 1^{er} juillet 2018 au 30 juin 2019. Il bénéficiera de l'indemnité compensatrice de la CSG uniquement pour le premier semestre 2018.
 - Les fonctionnaires affiliés à l'IRCANTEC (effectuant moins de 28 heures hebdomadaires) réintégrés à compter du 1^{er} janvier 2018 et qui n'étaient pas rémunérés en cette qualité au 31 décembre 2017 (position de disponibilité, congé parental...),
 - Les agents indemnisés au titre de la perte involontaire d'emploi (allocataires « chômage »),
 - Les agents publics (fonctionnaires titulaires ou stagiaires et contractuels) qui occupent un emploi à Mayotte ou dans les collectivités d'outre-mer où les rémunérations sont exonérées de CSG (Polynésie française, Wallis-et-Futuna, Nouvelle-Calédonie, Saint Pierre et Miquelon)

LES MODALITÉS DE CALCUL DE L'INDEMNITÉ

1. La rémunération de référence de l'agent

La rémunération brute mentionnée dans les formules de calcul [au point 2](#) est composée de l'ensemble des éléments de rémunération soumis à CSG au titre de l'activité principale.

1-1. LES ELEMENTS PRIS EN COMPTE

La rémunération brute inclut :

- Le traitement indiciaire brut -TIB,
- Les majorations de traitement ou de rémunération servies dans les départements et collectivités d'outre-mer.
- L'indemnité de résidence,
- Le supplément familial de traitement - SFT,
- La NBI,
- Le complément de traitement indiciaire - CTI,
- La garantie individuelle de pouvoir d'achat – GIPA
- L'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (elle est prise en compte lors du réexamen annuel !)
- Les avantages en nature (logement, nourriture, véhicule, nouvelles technologies, etc.)
- La participation employeur au titre de la protection sociale complémentaire
- Les primes et indemnités. Cela concerne notamment, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge administratif :
 - L'IFSE et le CIA du RIFSEEP
 - Les primes régies par l'article L.714-11 du Code général de la fonction publique (prime annuelle, 13^e mois)
 - La prime spéciale d'installation

- La prime d'intéressement à la performance collective
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
- L'indemnité d'astreinte
- L'indemnité d'intervention
- L'indemnité de permanence
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- L'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés
- L'indemnité pour travail dominical régulier
- L'indemnité pour service de jour férié
- La prime de technicité allouée aux opérateurs
- L'indemnité pour utilisation d'une langue étrangère
- L'indemnité spéciale de risques pour les agents des parcs zoologiques communaux chargés de donner des soins aux animaux sauvages
- L'indemnité de panier
- L'indemnité de chaussures et de petits équipements
- L'indemnité de sujétions horaires
- L'indemnité de surveillance de cantines et d'études surveillées
- L'indemnité de gardiennage des églises communales
- L'indemnité des agents des services municipaux d'inhumation
- L'indemnité d'utilisation d'outillage personnel
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- L'indemnité de secrétaire de commission de propagande des élections législatives, régionales, départementales et municipales
- La prime Grand âge
- L'indemnité de secrétaire de syndicat
- L'indemnité de télétravail
- L'indemnité de rupture conventionnelle
- L'indemnité de départ volontaire
- L'indemnité de congés annuels non pris
- L'indemnité de congés annuels non pris du fait de la maladie
- L'indemnité de licenciement
- L'indemnité de précarité

→ [Article 2 IV du décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017](#)

→ [Circulaire du 15 janvier 2018 - § 2](#)



À NOTER : Pour les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE) la dégressivité de leur rémunération n'a aucune incidence sur le montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG. Le TIB pris en compte est celui afférent à l'indice majoré de rémunération sans application de la dégressivité

→ [Circulaire du 15 janvier 2018, § 4](#)

1-2. LES ELEMENTS EXCLUS

Sont exclues de l'assiette de la rémunération brute :

- Les primes et indemnités suivantes :
 - L'indemnité de mission
 - L'indemnité d'intérim
 - L'indemnité de stage
 - L'indemnité pour fonctions itinérantes
 - L'indemnité pour frais de transport des personnes
 - L'indemnité de changement de résidence
 - Les frais de représentation des emplois fonctionnels

- La rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement (jury de concours),
- La rémunération reçue à l'occasion d'une activité accessoire
- L'allocation temporaire d'invalidité – ATI
- L'allocation d'invalidité temporaire – AIT
- L'allocation de retour à l'emploi – ARE
- Les cotisations salariales suivantes lors de l'instauration de l'indemnité en 2017 :
 - Les cotisations au fonds de solidarité de 1% pour les fonctionnaires CNRACL qui y étaient soumis
 - Les cotisations maladie au taux de 0,75% pour les fonctionnaires et contractuels IRCANTEC
 - Les cotisations à Pôle emploi de 1% pour les contractuels de droit public qui y étaient soumis.



À NOTER : l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG est exclue de l'assiette du calcul de l'abattement effectué au titre du dispositif « transfert primes-points ».

→ [Article 2 du décret n°2016-588 du 11 mai 2016](#)



Les éléments recensés ci-dessus sont déduits de la lecture de la circulaire du 15 janvier 2018.

→ [Circulaire du 15 janvier 2018, §2](#)

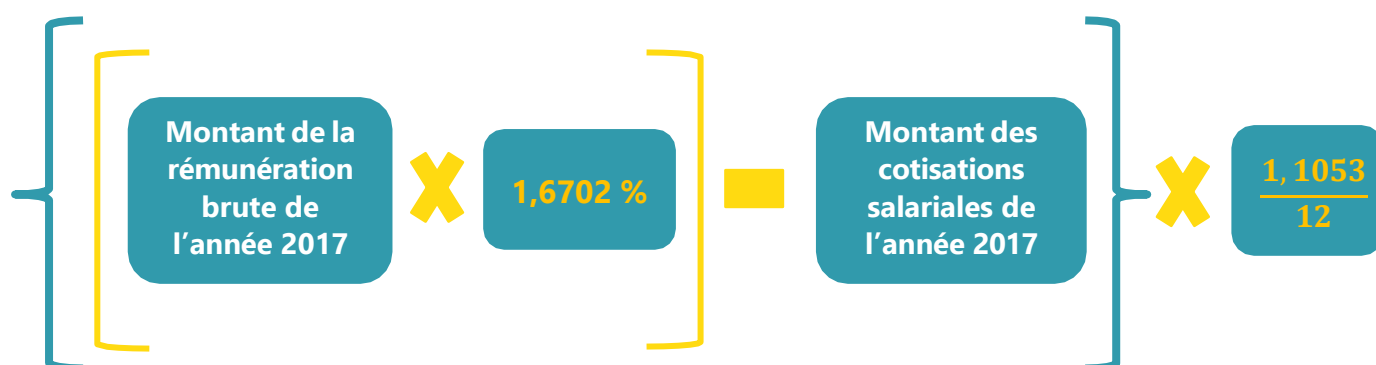
2. La formule

La formule de calcul diffère selon la situation initiale de l'agent concerné

2-1. FONCTIONNAIRE OU CONTRACTUEL DE DROIT PUBLIC EN POSTE ET REMUNERE AU 31.12.2017



Formule n°1 :



❶ Le taux de 1,6702

- Il correspond à la formule suivante : $1,7 \times 98,25\% = 1,6702\%$ 1,7 = augmentation de la CSG à compter du 1er janvier 2018
- 98,25% = assiette de la CSG

❷ Le coefficient de 1,1053

- Ce coefficient vise à neutraliser les cotisations acquittées au titre de la CSG et de la CRDS sur l'indemnité compensatrice
- Il correspond à la formule suivante : $1 / (1 - 9,7\% \times 98,25\%) = 1,1053$ 9,7% = taux de CSG (9,2%) + taux de CRDS (0,5%) applicables
- 98,25% = assiette de la CSG et de la CRDS.
- La formule de calcul est uniforme pour tous les agents, y compris ceux dont la rémunération brute est supérieure à quatre plafonds de la sécurité sociale et pour lesquels l'assiette de calcul de la CSG correspond à 100% de la rémunération.

→ [Annexe 1 de la circulaire du 15 janvier 2018](#)

2-2. FONCTIONNAIRE CNRACL NOMME APRES LE 01.01.2018 OU REINTEGRE APRES LE 01.01.2018 SUITE A UNE ABSENCE NON REMUNEREE EN 2017

 **Formule n°2 :**

Rémunération brute
du 1^{ER} mois COMPLET
suite à la date de
nomination ou
réintégration



0,76 %

- Ce taux correspond à la formule suivante : $0,7 * 98,25 \% * 1,1053 = 0,76\%$. 0,7 = 1,7 (augmentation de la CSG à compter du 1er janvier 2018) – 1 (suppression CES à compter du 1er janvier 2018)
- 98,25% = assiette de la CSG
- 1,1053 = coefficient de neutralisation CSG et CRDS

→ [Annexe 3 de la circulaire du 15 janvier 2018](#)



À NOTER : cette formule s'applique également aux agents qui réintègre un emploi public après un congé non rémunéré et qui percevait cette indemnité avant leur départ en congé !

→ [Circulaire du 15 janvier 2018, §4](#)

Les cas d'absences non rémunérées sont les suivants :

Absences non rémunérées	Référence juridique
Disponibilité d'office pour raisons de santé à l'expiration des droits statutaires à congés de maladie	<u>Article 19 du décret n°86-68 du 13.01.1986</u>
Congé parental	<u>Article L.515-1 du CGFP</u>
Disponibilité pour se rendre dans les départements d'outre-mer, les collectivités d'outre-mer, la Nouvelle-Calédonie, ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou plusieurs enfants	<u>Article 34-1 du décret n°86-68 du 13.01.1986</u>
Congé de présence parentale	<u>Article L.632-1 du CGFP</u>
Congé de solidarité familiale	<u>Article L.633-1 du CGFP</u>
Congé de proche aidant	<u>Article L.634-1 du CGFP</u>
Congé sans rémunération pour élever un enfant âgé de moins de douze ans, pour donner des soins à un enfant à charge, au conjoint, au partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité, à un ascendant à la suite d'un accident ou d'une maladie grave ou atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne	<u>Article 24 du décret n°86-68 du 13.01.1986</u>
Congé sans rémunération pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent (contractuel) ; disponibilité pour suivre son conjoint ou le partenaire avec lequel il est lié par un pacte civil de solidarité lorsque celui-ci est astreint à établir sa résidence habituelle, à raison de sa profession, en un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions du fonctionnaire.	<u>Article 24 du décret n°86-68 du 13.01.1986</u>
Disponibilité pour convenances personnelles	<u>Article 21 du décret n°86-68 du 13.01.1986</u>
Congé sans rémunération pour reprise ou création d'entreprise	<u>Article 23 du décret n°86-68 du 13.01.1986</u>
Congé de citoyenneté (fonctionnaire uniquement) - Fonctionnaire de – de 25 ans qui participe aux activités destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres et animateurs des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, ainsi que des fédérations et des associations sportives et de plein air agréées - Fonctionnaire qui siège au sein de l'organe d'administration ou de direction d'une association - Fonctionnaire qui exerce des fonctions de direction ou d'encadrement au sein d'une association - Fonctionnaire qui apporte un concours personnel à une mutuelle, union ou fédération, sans en être administrateur et en dehors de son statut de fonctionnaire, dans le cadre d'un mandat pour lequel il a été statutairement désigné ou élu. - Fonctionnaire qui siège dans les instances internes d'un conseil citoyen - Fonctionnaire qui participe aux instances de pilotage du contrat de ville, y compris celles relatives aux projets de renouvellement urbain	<u>Article L.641-1 du CGFP</u>
Disponibilité pour études ou recherche présentant un intérêt général	<u>Article 21 du décret n°86-68 du 13.01.1986</u>
Congé de formation professionnelle	<u>Article 43 du décret n°2007-1845 du 26.12.2007</u>

3. Les situations particulières

3-1. LA NOMINATION, LE RECRUTEMENT OU LA REINTEGRATION EN COURS D'ANNEE 2017 DES AGENTS PRESENTS AU 31.12.2017

Cela concerne les fonctionnaires CNRACL ou IRCANTEC et les contractuels de droit public qui bénéficient d'une rémunération mensuelle fondée sur un indice de la fonction publique.

« Lorsque l'agent n'a pas été rémunéré durant l'intégralité de l'année 2017, la rémunération perçue au titre de la période d'activité exercée au cours de l'année 2017 est rapportée à une base annuelle pour l'ensemble de l'année 2017. Cette modalité de calcul s'applique :

- Aux agents nommés ou recrutés pour la première fois en cours d'année 2017,
- Aux agents publics non rémunérés sur une partie de l'année de référence (agents en disponibilité, en congé parental, détachés sur contrat de droit privé, etc.)
- Aux agents qui sont devenus assujettis à la CSG en cours d'année 2017 (ex : affectation en métropole d'un agent précédemment affecté à Mayotte). »

La formule de calcul applicable est la formule n°1. Toutefois, le montant de la rémunération brute prise en compte est calculé comme suite :

$$\frac{\text{rémunération brute perçue}}{\text{nombre de mois de présence sur l'année 2017}} \times 12$$

→ [Annexe 2 de la circulaire du 15 janvier 2018](#)

3-2. LA NOMINATION OU LA REINTEGRATION EN COURS DE MOIS APRES LE 01.01.2018

3-2-1. LES AGENTS CONCERNES

Ces modalités concernent notamment les agents publics non rémunérés au 31 décembre 2017. Il s'agit des :

- Agents publics qui, bien que nommés ou recrutés avant le 1er janvier 2018, ne sont pas rémunérés par l'administration au 31 décembre 2017 et ne peuvent donc bénéficier des dispositions du I de l'article 2 du décret. (Ex : agents réintégrés suite à une période de disponibilité, un congé parental, ou un détachement sur contrat de droit privé) ;
- Agents publics nommés pour la première fois en qualité d'élève, de stagiaire ou de titulaire après le 1er janvier 2018 ou recrutés après cette date.
Pour mémoire, les agents contractuels de droit public affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie qui n'étaient pas rémunérés au 31 décembre 2017 n'ont pas vocation à percevoir cette indemnité.
- Agents publics civils et militaires affectés dans une collectivité d'outre-mer non assujettie à la CSG ou à Mayotte en 2017, lors de leur affectation en métropole, dans un DOM (hors Mayotte), ou une collectivité d'outre-mer assujettie à la CSG (Saint-Martin et Saint-Barthélemy),
- Agents non-résidents fiscaux en cas de changement de résidence entraînant l'assujettissement à la CSG (réinstallation en France).

3-2-2. LA FORMULE DE CALCUL

Elle se présente comme suit :

❶ Sélection du premier mois complet de rémunération après la date de nomination ou de réintégration de l'agent
« Le premier mois complet correspond au premier mois durant lequel l'agent est pris financièrement en charge dans sa totalité. »

❷ Calcul de la rémunération brute mensuelle de l'agent :

Sont ici pris en compte :

- Les éléments de rémunération mentionnés au point 1-1 et perçus par l'agent au titre du premier mois complet de rémunération.

- Lorsque le premier mois complet a fait l'objet de retenues sur la rémunération de l'agent suite, par exemple, à un congé maladie (jour de carence) ou à un jour de grève, la rémunération brute mensuelle est celle qu'aurait dû percevoir l'agent en l'absence de ces retenues.
- Lorsque la rémunération de l'agent au titre de ce premier mois complet fait l'objet de régularisations ultérieures (Ex : ajustement des primes une fois l'affectation de l'agent confirmée, prise en compte du SFT, etc.), ces éléments sont à intégrer dans le calcul de la rémunération brute. Le montant de l'indemnité compensatrice doit alors être recalculé.



À NOTER : Sur ce point, le CDG 45 recommande d'éviter ces régularisations pour simplifier le calcul de l'indemnité et de manière générale la confection de la paie de l'agent. Il convient donc d'anticiper l'élaboration et la récupération de tous les éléments de paie (arrêté d'attribution de l'IFSE, justificatifs de SFT, arrêté de complément de traitement indiciaire, etc.).

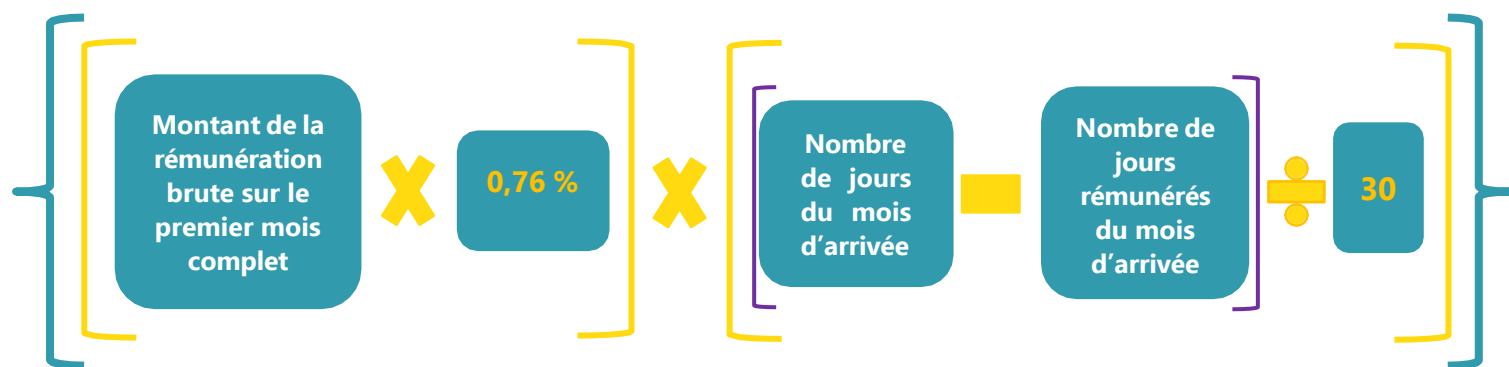
Inversement, les « rappels » effectués sur ce premier mois complet de rémunération, au titre d'une période antérieure ne sont pas pris en compte dans le calcul de la rémunération brute mensuelle.

③ La multiplication par le taux de 0,76%

Cette multiplication permettra de connaître le montant de l'indemnité pour le premier mois complet.

④ Le calcul pour le mois d'arrivée

Le calcul est le suivant :



⑤ Le versement à l'issue du premier mois complet

L'agent a droit au versement de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG dès son premier jour d'arrivée dans la collectivité ou l'établissement. Cela signifie que sur le bulletin de paie du premier mois complet, l'agent devra percevoir : L'indemnité proratisée pour le premier mois de présence + l'indemnité due au titre du premier mois complet.

→ [Article 3 du décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017](#)

→ [Annexe 3 de la circulaire du 15 janvier 2018](#)

3-3. LA MODIFICATION DE LA QUOTITE TRAVAILLEE

« En cas de modification de la quotité de travail, à la hausse ou à la baisse, le montant de l'indemnité compensatrice versé à l'agent est actualisé à compter de la date de l'évènement. Ce montant évolue alors dans les mêmes proportions que le traitement de l'agent. » → [Circulaire du 15 janvier 2018, § 5](#)

Cela concerne :

- L'agent à temps non complet dont le temps de travail afférent à l'emploi qu'il occupe évolue à la hausse ou à la baisse.
- L'agent qui prend ou modifie un temps partiel
- L'agent placé en congé de maternité

La circulaire du 15 janvier 2018 offre les exemples de calcul suivants :

« Exemples : Une secrétaire administrative qui exerce ses fonctions à temps partiel à 80% depuis 2016 perçoit, à compter du 1^{er} janvier 2018, une indemnité compensatrice de 20 €. Au 1^{er} mai 2018, selon les cas :

1. Elle augmente sa quotité de travail à 90 %. L'indemnité sera calculée comme suit (en tenant compte de la sur-rémunération du temps partiel de 80% et de 90%) : $20\text{€}/85,7\%*91,4\% = 21,33 \text{ €}$
2. Elle est placée en congé de maternité. Durant cette période, son traitement est rétabli au niveau de celui perçu pour des fonctions à temps plein. L'indemnité sera calculée comme suit : $20/85,7\%*100\% = 23,34 \text{ €}$.
3. Elle bénéficie d'un temps partiel sur autorisation de 50%. L'indemnité sera calculée comme suit : $20\text{€}/85,7\%*50\% = 11,67 \text{ €}$. »

3-4. LA PRISE EN COMPTE DES CONGES POUR RAISONS DE SANTE

« Le montant de l'indemnité compensatrice versé à l'agent évolue également, à la hausse ou à la baisse, dans les mêmes proportions que le traitement »

Cela concerne les congés pour raisons de santé suivants :

- Le congé de maladie ordinaire (titulaire, stagiaire et contractuel)
- Le congé de longue maladie (titulaire et stagiaire CNRACL)
- Le congé de longue durée (titulaire CNRACL)
- Le congé de grave maladie (titulaire IRCANTEC et contractuel)

La circulaire du 15 janvier 2018 offre l'exemple de calcul suivant :

« Exemple : Un agent perçoit depuis le 1^{er} janvier 2018 une indemnité compensatrice de 25 € :

Cet agent est placé en congé longue maladie à compter du 1^{er} mars 2018. A partir du 1^{er} mars 2019, cet agent est rémunéré à demi-traitement, l'indemnité compensatrice est proratisée dans les mêmes proportions et est donc fixée à 12,50 € ($25\text{€}*50\%$). Au 1^{er} juin 2019, cet agent est autorisé à reprendre son activité à temps plein. Le montant de l'indemnité compensatrice versée à compter de cette date est rétabli à 25 € »

A l'inverse, l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG sera proratisée pour tenir compte des événements suivants :

- La journée de carence. Il convient d'enlever $1/30^{\text{ème}}$ de la rémunération brute mensuelle prise en compte.
- L'absence de service fait. Il convient d'enlever $1/30^{\text{ème}}$ de la rémunération brute mensuelle prise en compte pour chaque jour d'absence de service fait.
- La transmission tardive des arrêts maladie. Lorsqu'après une mise en garde, l'agent récidive dans l'envoi tardif d'un arrêt de travail, il convient d'enlever la $\frac{1}{2}$ du montant des éléments pris en compte par ce dispositif (TIB, NBI, primes et indemnités à l'exception de celles énumérées à l'article 15 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987) dans la rémunération quotidienne pour chaque jour compris entre la date de prescription de l'arrêt et la date effective de l'envoi de l'arrêt de travail (date figurant sur le cachet de la Poste).

3-5. LE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR EN COURS D'ANNEE

Cela n'a pas d'influence sur droit à percevoir l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG. L'ancien employeur communique au nouvel employeur les données de calcul. Il appartient au nouvel employeur de calculer et de verser cette indemnité. → [Circulaire du 15 janvier 2018, § 4](#)

Le changement d'employeur concerne les cas suivants :

- La mutation
- Le détachement
- La disponibilité suivie d'un recrutement sous contrat de droit public

A l'inverse, la mise à disposition ne constitue pas un changement d'employeur.

Lors de la mise en œuvre initiale du dispositif, le cas de figure où l'agent avait changé d'employeur au cours de l'année 2017 avait été pris en compte et explicité par l'annexe 2 de la circulaire du 15 janvier 2018.

3-6. LES AGENTS « INTERCOMMUNAUX »

Lorsque l'agent public exerce son activité auprès de plusieurs employeurs et remplit les conditions fixées dans le décret, l'indemnité compensatrice est calculée pour chacun de ces emplois selon les modalités détaillées aux points [2-1](#) ou [2-2](#). Le montant global de l'indemnité compensatrice déterminé pour cet agent correspond à la somme des montants déterminés au titre de chacun de ces emplois.

4. Le réexamen annuel

« Au 1er janvier de chaque année, si la rémunération mentionnée au premier alinéa du IV de l'article 2 a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette évolution. » → [Article 5 du décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017](#)



À NOTER : la rédaction actuelle de l'article 5 est en partie issue du décret n°2020-1626 du 18 décembre 2020 qui contrairement aux engagements initiaux du Gouvernement pérennise ce dispositif !

4-1. LES AGENTS BENEFICIAIRES

4-1-1. POUR L'ANNEE 2019

Le dispositif initial prévoyait que *« le montant de l'indemnité compensatrice peut faire l'objet d'un ajustement au 1^{er} janvier 2019, sous réserve qu'il soit plus favorable à l'agent. »*

Seuls les agents publics nommés ou recrutés avant le 1er janvier 2018, dont l'indemnité compensatrice a été calculée selon les modalités définies au I de l'article 2, peuvent bénéficier de cette actualisation.

Lorsqu'au 1er janvier 2019 l'agent public n'est temporairement plus rémunéré par l'employeur en cette qualité (ex : disponibilité, congé parental etc.), le réexamen du montant de l'indemnité compensatrice est réalisé lors du retour de l'agent.

Ce réexamen permet de tenir compte des effets sur la rémunération de l'agent, et par conséquent sur le montant de l'indemnité compensatrice, des avancements d'échelon et de grade, des promotions de corps et de cadres d'emplois ou encore de l'évolution du montant des primes.

Le montant de l'indemnité compensatrice est modifié dans les mêmes proportions que la rémunération brute annuelle de l'intéressé entre 2017 et 2018.

La rémunération brute annuelle 2018 servant de base à la comparaison est déterminée dans les mêmes conditions que la rémunération brute annuelle 2017, dont les modalités sont détaillées en annexe 1. [...]

Lorsqu'un changement de quotité de travail est intervenu au cours de l'année 2018 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 différence entre la rémunération brute annuelle 2018 et la rémunération brute annuelle 2017 est positive, le montant de l'indemnité compensatrice à compter du 1er janvier 2019 est déterminé en application de la formule suivante : »

$$\frac{\text{rémunération brute annuelle 2018}}{\text{rémunération brute annuelle 2017}} \times \text{montant initial de l'indemnité 2018}$$

→ [Circulaire du 15 janvier 2018, § 5](#)

4-1-2. POUR L'ANNEE 2020

Si la rémunération brute totale perçue en 2019 était supérieure à celle de 2018, suite à un changement d'échelon, de grade, augmentation des primes, etc., une réévaluation du montant de l'indemnité compensatrice fut réalisée sur la paye de janvier 2020.

Le montant de l'indemnité a ainsi augmenté proportionnellement à la progression entre 2018 et 2019, pour les agents qui percevaient une indemnité compensatrice et rémunérés en 2018.

Ce calcul n'a pas concerné les agents nommés en 2019.

4-1-3. DEPUIS LE 1^{ER} JANVIER 2021

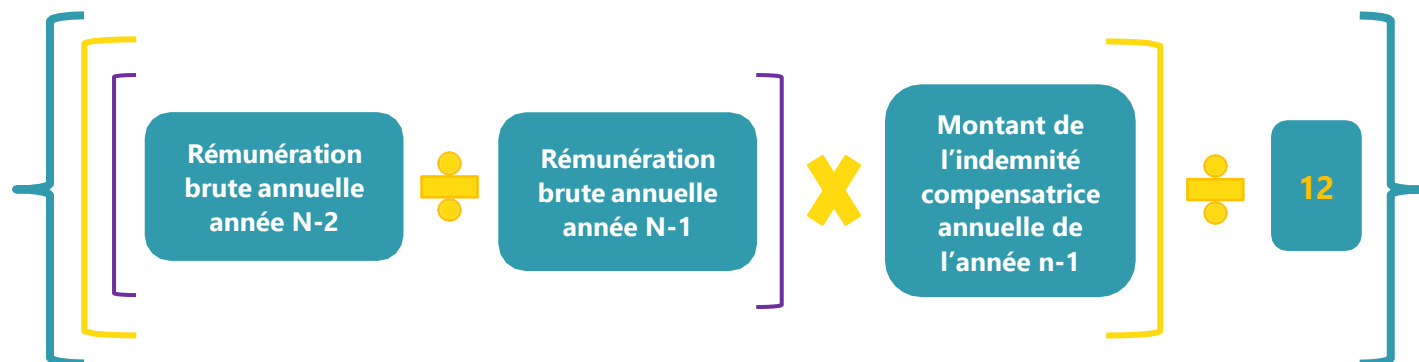
Depuis le 1^{er} janvier 2021, l'actualisation est désormais pérennisée. Elle a lieu chaque année. Dans ces conditions, ce calcul ne concerne pas les agents nommés sur l'année n-1

4-2. LA FORMULE D'ACTUALISATION

Les règles d'actualisation sont les suivantes :

« Au 1er janvier de chaque année, si la rémunération mentionnée au premier alinéa du IV de l'article 2 a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette évolution. »

Le montant mensuel de l'indemnité compensatrice **mensuelle** de la hausse de la CSG est désormais la suivante :

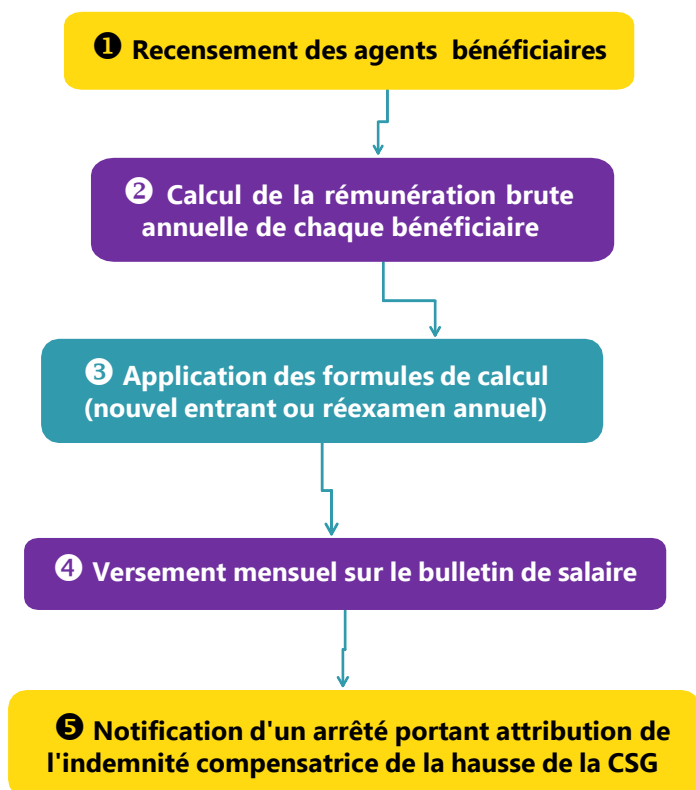


La rédaction actuelle de l'article 5 du décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 mentionne que *« si la rémunération mentionnée au premier alinéa du IV de l'article 2 a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette évolution. »* Cela signifie que le montant de l'indemnité peut évoluer à la hausse comme à la baisse !

« 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. »

LE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ

1. La procédure d'octroi de l'indemnité



À NOTER : La collectivité territoriale ou l'établissement n'a aucune saisine pour avis du Comité social territorial à effectuer ni aucune délibération à prendre pour instaurer et attribuer l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG ! → [Annexe 8 de la circulaire du 15 janvier 2018](#)

2. Les cotisations

2-1. POUR LES FONCTIONNAIRES CNRACL

Pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL (fonctionnaires occupant un emploi > 28h hebdomadaires), les cotisations applicables sont les suivantes :

- CSG
- CRDS
- RAFP sans la limitation à 20% du traitement indiciaire brut perçu au cours de l'année concernée.

→ [Article 1 du décret n°2008-964 du 16 septembre 2008](#)

→ [Circulaire du 15 janvier 2018, § 4](#)

2-2. POUR LES AGENTS CONTRACTUELS ET LES FONCTIONNAIRES IRCANTEC

Il convient d'appliquer l'ensemble des cotisations sociales et contributions patronales.

Pour l'ensemble des agents, l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG est imposable. Cela résulte de la lecture cumulée des articles suivants : → Articles 79 et 81 du Code général des impôts

3. Les modalités de versement

« L'indemnité est due à l'agent bénéficiaire dès le premier jour travaillé et cesse d'être versée à l'occasion de la fin de la relation de travail, dans les mêmes conditions que les autres éléments de rémunération de l'intéressé »

→ [Circulaire du 15 janvier 2018, § 4](#)

Le calcul est réalisé chaque année au mois de janvier (pour le réexamen annuel) ou lors de son entrée dans la collectivité ou l'établissement. Une fois le montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG calculée, celle-ci est versée chaque mois à chaque agent concerné

→ [Article 3 du décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 + Circulaire du 15 janvier 2018, § 4](#)

Il est rappelé que la collectivité territoriale ou l'établissement n'a aucune saisine pour avis du Comité social territorial à effectuer ni aucune délibération à prendre pour instaurer et attribuer l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG ! → [Annexe 8 de la circulaire du 15 janvier 2018](#)

L'autorité territoriale doit adresser au service de gestion comptable un arrêté d'attribution de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG pour l'année concernée. Il comporte uniquement les éléments suivants :

- Prénom + nom de l'agent bénéficiaire,
- L'assiette de la rémunération brute (annuelle et mensuelle) servant à la liquidation de l'indemnité,
- Le cas échéant, la quotité de travail pour les agents à temps non complet ou temps partiel et le pourcentage de réduction de l'indemnité qui en résulte,
- Le cas échéant, les modalités d'actualisation du montant de l'indemnité
- Le montant brut à payer

→ [Annexe 8 de la circulaire du 15 janvier 2018](#)

Des modèles sont disponibles sur le site internet du CDG 45.

→ [cf. modèle d'arrêté d'attribution de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG](#). Ce modèle ne s'applique qu'aux agents qui entrent dans les effectifs de la collectivité ou l'établissement en cours d'année

→ [cf. modèle d'arrêté de réexamen d'attribution de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG](#). Ce modèle s'applique aux agents présents dans la collectivité au 1^{er} janvier de l'année et remplissant les conditions pour bénéficier d'un réexamen de leur indemnité

→ [cf. modèle d'arrêté collectif d'attribution de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG](#). Ce modèle s'applique aux agents présents dans la collectivité au 1^{er} janvier de l'année et remplissant les conditions pour bénéficier d'un réexamen de leur indemnité

 **Exceptionnellement**, la circulaire du 15 janvier 2018 déroge à la règle selon laquelle l'attribution d'une indemnité doit faire l'objet d'un arrêté individuel d'attribution. Elle autorise la prise d'un arrêté d'attribution collectif par l'autorité territoriale ! → [Annexe 8 de la circulaire du 15 janvier 2018](#)

Cette indemnité « fait l'objet d'une rubrique dédiée sur le bulletin de paie »

→ [Circulaire du 15 janvier 2018, § 4](#)



Le CDG vous accompagne !

Le CDG 45 peut accompagner les employeurs **qui ont conventionné pour adhérer à la prestation paie** pour le calcul de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG. Pour plus d'informations, vous pouvez prendre contact avec la gestionnaire carrières-paie dont vous dépendez. Courriel : paie@cdg45.fr



Le CDG45 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence ouverte sous réserve d'apposer la mention :
Source CDG45, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour