



NOTE D'INFORMATION

Objet : GIPA 2022

**Date :
02/12/2022**

LA GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT 2022

REFERENCES :

Décret n°2008-539 du 06.06.2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat modifié par le décret n°2022-1101 du 1^{er} août 2022

Décret n° 2008-964 du 16 septembre 2008 relatif aux modalités de prise en compte dans la retraite additionnelle de la fonction publique de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Arrêté du 1^{er} août 2022 fixe les éléments de calcul de l'indemnité de GIPA 2022 (valeurs annuelles du point et taux de l'inflation).

Circulaire ministérielle n°2164 du 13 juin 2008 relative à la mise en oeuvre du décret n°2008 - 539 du 6 juin 2008

Circulaire ministérielle n°2170 du 30 octobre 2008 additif à la circulaire ministérielle N°2164 du 13 juin 2008

I - LE PRINCIPE

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) a pour objectif de compenser la perte de pouvoir d'achat des personnels (fonctionnaires et agents non titulaires) dans les trois fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière), ainsi qu'aux militaires à soldes mensuelles et aux magistrats.

Elle repose sur la comparaison, entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent et celle de l'indice des prix à la consommation hors tabac (I.P.C.) en moyenne annuelle, sur une période de référence de quatre ans.

Si le TIB a évolué moins vite que l'inflation, la garantie est mise en oeuvre ; une indemnité d'un montant brut équivalent à la perte du pouvoir d'achat constatée est alors versée aux agents concernés.

Pour la mise en oeuvre de la G.I.P.A. 2022

la période de référence est fixée du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021

II - LES CONDITIONS REQUISES EN 2022

L'indemnité est versée

- aux fonctionnaires territoriaux
- aux agents publics contractuels recrutés sur CDI et rémunérés par référence expresse à un indice
- aux agents publics contractuels recrutés sur CDD, employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public et rémunérés, en application de leur contrat, par référence expresse à un indice

La notion d'employeur public recouvre l'Etat, les établissements publics nationaux, les collectivités territoriales et leurs établissements publics locaux sous tutelle (circ min. n°002170 du 30 oct.2008)

s'ils remplissent les conditions requises

Les agents doivent :

- **pour les fonctionnaires** : relever d'un grade dont l'indice terminal ne dépasse pas la hors échelle B (art. 2 décr. n°2008-539 du 6 juin 2008) et avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence de quatre ans (art. 9 décr. n°2008-539 du 6 juin 2008)

Pour les fonctionnaires détachés, l'indice pris en compte est celui du cadre d'emplois d'accueil. Si le fonctionnaire est détaché au cours de la période de référence, les indices pris en compte sont l'indice du grade détenu dans le cadre d'emplois ou corps d'origine et l'indice détenu dans le cadre d'emplois ou corps de détachement (circ. min. du 13 juin 2008).

- **pour les agents contractuels** : être rémunérés sur la base d'un indice inférieur ou égal à la hors échelle B (art. 2 décr. n°2008-539 du 6 juin 2008) et avoir été employés de manière continue par le même employeur public sur la période de référence ; cette dernière condition est réputée être remplie par les agents non titulaires de l'Etat transférés en application de l'article 110 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 (art. 9 décr. n°2008-539 du 6 juin 2008)

- **pour les fonctionnaires et les agents contractuels** : être restés respectivement fonctionnaires et agents contractuels "à chaque borne de la période de quatre ans prise en considération". Cette condition n'est pas opposable aux travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agent non titulaire sur la base de l'article 38 de la loi n°84-53, ni aux agents recrutés par voie de PACTE (art. 9 décr. n°2008-539 du 6 juin 2008).

Sont donc notamment exclus (circulaire min. du 13 juin 2008)

- les agents recrutés sur contrat et ayant été titularisés au cours de la période
- les agents qui perçoivent une rémunération qui n'est pas calculée et établie en référence à un indice
- les fonctionnaires en congé de formation professionnelle, congé parental, en disponibilité de plus d'un an (entre le 31/12/2017 et le 31/12/2021).

En outre, l'indemnité ne peut être servie (art. 10 décr. n°2008-539 du 6 juin 2008) :

- aux fonctionnaires rémunérés sur la base d'un indice détenu au titre d'un emploi fonctionnel sur l'année de début ou de fin de la période de référence, sauf pour les emplois fonctionnels ouverts aux agents de catégorie C et de catégorie B
- aux agents en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence
- aux agents qui ont subi, durant la période de référence, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire

III - CALCUL DE LA GARANTIE INDIVIDUELLE DE POUVOIR D'ACHAT

Pour la période de référence fixée du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021

Le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en oeuvre de la formule relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), sont les suivants :

- taux de l'inflation : + 4.36 %
- valeur moyenne du point en 2017 : 56.2044 euros
- valeur moyenne du point en 2021 : 56.2323 euros

ELEMENTS DE LA REMUNERATION PRIS EN COMPTE :

Le traitement indiciaire brut est seul pris en compte.

Sont exclus : le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence, la NBI, les primes et indemnités.

Temps partiel, temps non complet :

Les agents se trouvant à temps partiel ou à temps non complet, éligibles à la GIPA se verront attribuer cette indemnité au prorata 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. Pour les agents à temps partiel à 80 %, le montant de la GIPA devra être proratisé à concurrence de 80 % (quotité travaillée) et non pas des 6/7èmes (quotité rémunérée), idem pour les agents à 90 % (90 % et non 32/35ème).

IV - LE VERSEMENT

Le versement de l'indemnité s'effectue par l'autorité territoriale qui emploie l'agent au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

En cas de changement d'employeur au cours de la période de référence, la même règle s'applique. Le dernier employeur est tenu de se mettre en rapport avec le précédent employeur pour disposer des éléments relatifs au traitement perçu dans la précédente affectation.

Il n'y a pas lieu de prévoir une délibération de l'assemblée délibérante fixant la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités.

Une décision de l'autorité territoriale doit cependant être adressée au comptable public précisant (par exemple la copie du courrier adressé à l'agent) :

- Le nom et prénom de l'agent bénéficiaire.
- L'indice de traitement détenu par l'agent au 31 décembre de l'année de début et de fin de la période de référence.
- Pour les agents à temps partiel ou temps non complet : la quotité travaillée au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence au sein de la collectivité ou établissement.
- Le montant brut à payer.

Remarque : le Conseil d'Etat a rappelé que la GIPA constituait un complément de traitement, et non un élément du régime indemnitaire, et que son octroi avait par conséquent **un caractère obligatoire**.

V - COTISATIONS

1/ L'indemnité n'est pas soumise à retenue pour pension C.N.R.A.C.L. pour les fonctionnaires en relevant.

Par contre, elle rentre dans l'assiette de :

- la C.S.G.,

- la C.R.D.S.,

- la R.A.F.P. pour les fonctionnaires C.N.R.A.C.L. (non soumis au plafond des 20% du TBI)

2 / L'indemnité est soumise à toutes les cotisations pour les agents relevant du régime général et de l'IRCANTEC.

3/ L'indemnité est imposable