

**Concours externe Inria 2018**

**Arrêté du 12 juin 2018**

**Poste : RH5 – Contrôleur de gestion sociale (h/f)**

**BAP J**

**Accès au corps des ingénieurs d'études**

**Siège**

**Epreuve du 3 octobre 2018**

**Note sur 20 – Coefficient 3 – Durée 3 heures**

\*\*\*\*\*

*La notation prendra en compte la qualité des réponses, mais aussi la rédaction, la présentation, le style et l'orthographe.*

*Ne pas omettre de noter votre numéro d'ordre sur les feuilles intercalaires.*

*L'utilisation d'une calculatrice non programmable est autorisée.*

*L'usage du téléphone portable est interdit.*

*Aucun document n'est autorisé.*

*Veillez à respecter l'anonymat dans vos réponses en ne faisant apparaître aucun signe ou information permettant de faire un lien avec votre candidature.*

\*\*\*\*\*

**A- Répondez aux questions suivantes de manière synthétique :  
(6 points (0,5 par question))**

- 1 - Quels sont les grands principes de la LOLF ?
- 2 - Quels sont les différents types de loi de finances ?
- 3 - Qu'est-ce que la SCSP ?
- 4 - Qu'est que la fongibilité asymétrique ?
- 5 - Qu'est que le « Glissement Vieillesse Technicité » ?
- 6 - Qu'est que l'effet NORIA ?
- 7 - Qu'est-ce que l'effet report ?
- 8 - Quels sont les sources de financement de la fonction publique ou de la recherche ?
- 9 - Qu'est-ce que le RIFSEEP ?
- 10 - Expliquez les principes de la GBCP et ses impacts sur la gestion budgétaire
- 11 - Expliquez les principes du budget initial et du budget rectificatif
- 12 - A quoi sert un SIRH ?

**B- Expliquez les sigles suivants : (6 points (0,5 par question))**

EPST

LOLF

MESRI

AE

ITA

ETP – ETPT

HCERES

RIFSEEP

CP

PPCR

PLF

RGPP

**C - Expliquez en quelques lignes les éléments qui composent la dépense de la masse salariale. (4 Points)**

**D - Citez différentes sources de financement de la recherche ? (4 Points)**

**E - Note de synthèse : (14 Points)**

Quelles seront les conséquences de l'application de la circulaire DGAFP jointe en annexe, sur le salaire mensuel net et le coût chargé d'un fonctionnaire Inria présent depuis 2015

**F - Exercice sur effet PPCR corps des CR et incidences sur 5 ans (10 Points)**

L'Etat a annoncé une réforme de la grille indiciaire des "chargés de recherche-classe normale", s'échelonnant de 2019 à 2021.

Sur la base des éléments fournis ci-dessous, calculez le coût supplémentaire de cette nouvelle mesure en 2021, comparativement à 2018 (en montant et en pourcentage).

### EVOLUTION DE LA GRILLE des CHARGÉS DE RECHERCHE CLASSE NORMALE

Echelons	Jusqu'au 31/12/2018 inclus	A compter du 01/01/2019	A compter du 01/01/2020	A compter du 01/01/2021	Nombre d'agents INRIA au 01/09/2018
	Indice Majoré (INM) Net	Indice Net Majoré (INM)	Indice Net Majoré (INM)	Indice Majoré (INM) Net	
9 <sup>ème</sup> échelon	821	825	830	835	
8 <sup>ème</sup> échelon	783	792	797	802	
7 <sup>ème</sup> échelon	749	758	763	768	<b>5</b>
6 <sup>ème</sup> échelon	719	728	733	738	
5 <sup>ème</sup> échelon	673	682	687	692	<b>4</b>
4 <sup>ème</sup> échelon	623	632	637	642	
3 <sup>ème</sup> échelon	564	573	578	583	
2 <sup>ème</sup> échelon	505	514	519	524	
1 <sup>er</sup> échelon	476	485	490	495	<b>3</b>

Paramètres :

. La rémunération brute annuelle (hors primes) est calculée en multipliant l'indice majoré par la valeur annuelle du point d'indice

Valeur annuelle du point d'indice au 1er septembre 2018 : 56,2323€

. Le taux de charges patronales est de 100%

. Les agents sont à temps plein et aucune entrée/sortie n'est prévue, ni aucun changement d'échelon

**G- Exercice incidence retraite. (8 Points)**

Le gouvernement souhaite suivre les recommandations du Conseil d'orientation des retraites qui préconisent le relèvement progressif de l'âge légal de départ en retraite. L'âge légal de départ à la retraite, ou âge d'ouverture des droits, augmenterait pour atteindre 64 ans en 2024. Cette augmentation serait progressive : l'âge augmenterait selon l'année de naissance au rythme de 4 mois par an, à compter du 1er janvier 2019.

Parallèlement, la limite d'âge au-delà de laquelle le départ en retraite est obligatoire est définie comme l'âge légal ci-dessus, augmenté de 5 années.

Rédigez, à destination de votre chef de service, un court mémo synthétisant les effets prévisibles de cette réforme sur l'évolution des effectifs et de la masse salariale de l'établissement et faisant ressortir les points de vigilance sur lesquels vous jugez nécessaire de l'alerter.

**H – La Direction générale de l'institut souhaite disposer d'un tableau récurrent de suivi de masse salariale pour s'assurer de la soutenabilité financière et du respect du budget, choisissez 5 indicateurs pertinents pour réaliser ce tableau. (4 Points)**

**I - De quoi est composée une fiche explicative de caractérisation d'indicateurs ? (4 Points)**



**MINISTERE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS**

Direction générale de l'administration et de  
la fonction publique  
Direction du budget

**MINISTERE DE L'INTERIEUR**

**MINISTERE DE LA COHESION DES  
TERRITOIRES**

Direction générale des collectivités locales

**MINISTERE DES SOLIDARITES ET DE LA SANTE**

Direction générale de l'offre de soins

**Circulaire du 15 janvier 2018**

**relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) instituée par le décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017**

**NOR : CPAF1735515C**

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique

Le directeur général des collectivités locales

La directrice générale de l'offre des soins

La directrice du budget

à

Mesdames et messieurs les préfets

Mesdames et messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé

<u>Résumé</u> :	L'indemnité compensatrice vise à compenser la réduction de la rémunération des agents publics résultant de la hausse de la contribution sociale généralisée à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2018. La présente circulaire a notamment pour objet de préciser le champ d'application, l'assiette de calcul, les modalités de détermination et les situations pouvant entraîner une modification du montant de l'indemnité compensatrice.
<u>Mots-clés</u> :	Compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée pour les agents publics des trois versants de la fonction publique.
<u>Textes de référence</u> :	- Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, notamment ses articles 112 et 113 ; - Loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, notamment son article 8 ; - Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique
<u>Texte abrogé</u> :	Néant

En application de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la sécurité sociale pour 2018, notamment son article 8, le taux de la contribution sociale généralisée applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 augmente de 1,7 point et s'élève à 9,2% d'une assiette égale à 98,25% de la rémunération brute globale des agents publics. Cette augmentation s'applique sur la partie déductible de la CSG.

Le gouvernement a simultanément décidé de compenser l'impact de la hausse de la CSG sur la rémunération des agents publics. Cette compensation se traduit par deux mesures :

- La suppression, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) au taux de 1 %, par parallélisme avec l'exonération de la contribution salariale d'assurance chômage dans le secteur privé (article 112 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018) ;
- La création d'une indemnité compensatrice versée aux agents publics civils relevant des trois versants de la fonction publique, aux militaires, aux magistrats judiciaires et aux praticiens des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux, dont les modalités de calcul varient notamment selon la date d'entrée dans la fonction publique et le régime de cotisation applicable aux agents concernés (article 113 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018).

La présente circulaire a notamment pour objet de préciser le champ d'application de l'indemnité, l'assiette des rémunérations prises en compte pour son calcul, ses modalités de détermination et de versement ainsi que les situations entraînant la modification du montant de l'indemnité.

## **TABLE DES MATIERES**

<b>I. CHAMP D'APPLICATION.....</b>	<b>3</b>
<b>II. ELEMENTS DE REMUNERATION PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITE.....</b>	<b>3</b>
<b>III. MODALITES DE CALCUL DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE.....</b>	<b>4</b>
<b>IV. VERSEMENT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE.....</b>	<b>4</b>
<b>V. SITUATIONS PARTICULIERES ENTRAINANT L'EVOLUTION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE.....</b>	<b>6</b>
<b>VI. MODALITES DU REEXAMEN PREVU EN JANVIER 2019 .....</b>	<b>6</b>
ANNEXE 1 : DETERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE POUR LES AGENTS PUBLICS REMUNERES AU 31 DECEMBRE 2017 (I. DE L'ARTICLE 2 DU DECRET).....	8
ANNEXE 2 : AGENTS PUBLICS REMUNERES AU 31 DECEMBRE 2017 - SITUATIONS PARTICULIERES.....	9
ANNEXE 3 : DETERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE POUR LES AUTRES AGENTS PUBLICS (II ET III DE L'ARTICLE 2 DU DECRET) .....	10
ANNEXE 4 : TABLEAU SYNTHETIQUE DES TAUX DE COTISATIONS SALARIALES APPLICABLES AUX AGENTS PUBLICS AVANT LE 1ER JANVIER 2018 .....	11
ANNEXE 5 : TABLEAU SYNTHETIQUE DES TAUX DE COTISATIONS SALARIALES APPLICABLES AUX AGENTS PUBLICS A COMPTER DU 1ER JANVIER 2018 .....	12
ANNEXE 6 : CONSEQUENCES DE LA SUPPRESSION DE LA CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE DE SOLIDARITE .....	13
ANNEXE 7 : MISE EN ŒUVRE DANS LES SIRH DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT .....	14
ANNEXE 8 : PIECES A REMETTRE EN JUSTIFICATION DU PAIEMENT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE PAR LES COLLECTIVITES TERRITORIALES, LEURS ETABLISSEMENTS PUBLICS ET LES ETABLISSEMENTS PUBLICS SANITAIRES, SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX AINSI QUE LES ORGANISMES PUBLICS NATIONAUX SOUMIS AU TITRE III DU DECRET DU 7 NOVEMBRE 2012 RELATIF A LA GESTION BUDGETAIRE ET COMPTABLE PUBLIQUE .....	16

## I. CHAMP D'APPLICATION

En application de l'article 1<sup>er</sup>, les dispositions du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 concernent l'ensemble des agents publics civils et militaires des trois versants de la fonction publique.

Sont ainsi concernés :

- les fonctionnaires, stagiaires et titulaires<sup>1</sup> et les élèves fonctionnaires ;
- les contractuels de droit public, y compris ceux recrutés par des établissements publics industriels et commerciaux et des groupements d'intérêt public ;
- les magistrats de l'ordre judiciaire ;
- les militaires ;
- les praticiens des établissements publics de santé, quel que soit leur statut (internes, praticiens hospitaliers à temps plein ou à temps partiel, personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires, praticiens contractuels etc.) ;
- les ouvriers de l'Etat ;
- les personnels enseignants et de documentation d'enseignement privé sous contrat d'association.

Sont en revanche exclus du champ d'application de l'indemnité compensatrice :

- les contractuels de droit privé (dont les apprentis et les emplois aidés), pour lesquels la hausse de la CSG est en tout état de cause compensée par la suppression de la cotisation salariale maladie et la baisse puis l'exonération totale de la contribution salariale chômage en 2018 ;
- les personnels de droit privé ou sous statut parapublic relevant des entreprises publiques ;
- les personnels de droit public des chambres consulaires ;
- les personnels enseignants et de documentation de l'enseignement privé sous contrat simple dont l'État assure la rémunération mais n'est pas l'employeur ;
- les demandeurs d'emplois indemnisés par l'administration.

**Les agents publics recrutés ou réintégrés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 ne bénéficient pas de l'indemnité compensatrice lorsqu'ils sont affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie (cf. II. et III. de l'article 2).**

Ces agents, à l'instar des agents contractuels de droit privé, bénéficient en effet de la suppression de la cotisation maladie et, le cas échéant, de la baisse puis l'exonération totale de la contribution chômage en 2018 ou de la suppression de la CES.

La rémunération des « vacataires », collaborateurs occasionnels du service public et autres intervenants ponctuels (magistrats honoraires, ...) ne correspond en principe pas à une activité principale (cf. II. Eléments de rémunération pris en compte pour le calcul de l'indemnité), par conséquent, ils ne bénéficient pas à ce titre de l'indemnité.

Enfin, les agents publics non assujettis à la CSG ne bénéficient pas de cette indemnité. Tel est notamment le cas des agents publics en poste à Mayotte ou dans les collectivités d'outre-mer exonérées de CSG (Polynésie française, Wallis-et-Futuna, Nouvelle-Calédonie et Saint-Pierre-et-Miquelon) et des agents publics non-résidents fiscaux (ex : agents transfrontaliers, personnels en poste à l'étranger imposés dans l'Etat de service).

## II. ELEMENTS DE REMUNERATION PRIS EN COMPTE POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITE

Pour le calcul de l'indemnité compensatrice, la rémunération brute à prendre en compte se compose des éléments soumis à CSG et uniquement liés à l'activité principale de l'agent public.

Sont ainsi concernés les éléments suivants :

- le traitement brut ou la rémunération brute de base, y compris la rémunération universitaire et les émoluments hospitaliers des personnels enseignants et hospitaliers titulaires ;
- l'indemnité de résidence perçue en France ou à l'étranger (ou indemnité ayant le même objet) ;

---

<sup>1</sup> Y compris les fonctionnaires affectés à La Poste et Orange.

- le supplément familial de traitement ainsi que les majorations familiales perçues à l'étranger ;
- les primes et indemnités assujetties à la CSG, y compris lorsqu'elles présentent un caractère ponctuel ou exceptionnel. A ce titre, sont notamment inclus les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées par l'agent (ex : indemnité de fonctions de sujétion et d'expertise, indemnité de sujétions spéciales, etc.), à la manière de servir (ex : complément indemnitaire annuel), aux sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes et indemnités d'intervention, indemnités liées à la permanence et à la continuité des soins, etc.) ou encore les primes et indemnités liées à l'attractivité (ex : prime spéciale d'installation, indemnité de sujétion géographique, etc.). L'indemnité dégressive régie par le décret du 29 avril 2015<sup>2</sup> est également prise en compte ;
- les avantages en nature (logement, nourriture, véhicule, etc.) ;
- les majorations de traitement ou de rémunération servies dans les départements et collectivités d'outre-mer ou à l'étranger.

Sont donc notamment exclues de l'assiette :

- les indemnités non assujetties à la CSG (ex : indemnités représentatives de frais professionnels, frais de changement de résidence, etc.) ;
- les rémunérations, sous quelque dénomination que ce soit (indemnités, primes, vacations, honoraires...), versées au titre d'une activité accessoire en application des dispositions citées au IV de l'article 2 du décret (ex : indemnité de jury, indemnité de formation, etc.) ;
- les allocations qui constituent des revenus de remplacement et non des rémunérations d'activité, telles que l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, l'allocation temporaire d'invalidité ;
- les indemnités mentionnées au 23 ter de l'article 81 du code général des impôts, qui n'étaient pas assujetties à la CSG en 2017 et dont les modalités de versement de la CSG font l'objet à compter de 2018 de dispositions dérogatoires.

### III. MODALITES DE CALCUL DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE

Les modalités de détermination du montant de l'indemnité compensatrice, qui sont détaillées en annexe de la présente circulaire, diffèrent selon la situation de l'agent concerné :

- agent public rémunéré en cette qualité au 31 décembre 2017 dont l'indemnité est calculée en application des dispositions du I de l'article 2 du décret du 30 décembre 2017 (annexes 1 et 2) ;
- autre agent public dont l'indemnité est calculée en application des dispositions des II. et III. de l'article 2 du décret du 30 décembre 2017 (annexe 3).

### IV. VERSEMENT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE

#### 1) Le montant de l'indemnité est fixe et versé mensuellement

Le montant de l'indemnité compensatrice est calculé pour chaque agent selon les modalités prévues par le décret et détaillées par la présente circulaire. Une fois ce montant déterminé, celui-ci est versé chaque mois à l'agent public. **Il n'a pas vocation à évoluer dans le temps, sauf dans les cas détaillés aux points V et VI de la présente circulaire.**

Les agents publics rémunérés au 31 décembre 2017 en cette qualité perçoivent un douzième du montant calculé en application du I de l'article 2 du décret. S'agissant des autres agents publics bénéficiaires, le montant de l'indemnité compensatrice obtenu en application des II et III de l'article 2 du décret correspond au montant mensuel à verser.

Lorsqu'en application des modalités de calcul définies en annexe, le montant de l'indemnité est inférieur ou égal à zéro, il n'y a pas lieu de liquider l'indemnité. Tel est notamment le cas de certains agents contractuels de droit public redevables de la cotisation maladie et de la contribution chômage. Ces agents bénéficient en effet d'un gain de

<sup>2</sup> Décret n° 2015-492 du 29 avril 2015 portant abrogation de l'indemnité exceptionnelle allouée à certains fonctionnaires civils, aux militaires à solde mensuelle ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire prévue par le décret n° 97-215 du 10 mars 1997 et création d'une indemnité dégressive.



rémunération nette à l'occasion des évolutions des cotisations et contributions au 1er janvier 2018, à l'instar des salariés du secteur privé.

En cas de changement d'employeur, le montant de l'indemnité précédemment versé à l'agent public sera communiqué au nouvel employeur afin de procéder à la mise en paiement (cf. annexe 7).

En cas de congé sans traitement, le montant de l'indemnité servi à l'agent lors de sa réintégration est celui dont il bénéficiait avant son départ en congés. S'il n'était pas rémunéré au 31 décembre 2017, ce montant est déterminé par référence aux II et III de l'article 2 du décret.

En cas d'affectation ou de domiciliation fiscale dans un territoire ne conduisant pas à assujettissement à la CSG, l'indemnité cesse d'être versée. A l'inverse, en cas d'affectation ou de résidence fiscale à nouveau fixée dans un territoire assujetti à la CSG, le montant de l'indemnité servi à l'agent est celui dont il bénéficiait lorsqu'il était assujetti à la CSG ou celui déterminé en application des II et III de l'article 2 s'il n'était pas rémunéré au 31 décembre 2017.

## **2) Le versement de l'indemnité est obligatoire**

L'indemnité compensatrice est obligatoirement versée à chaque agent public bénéficiaire, conformément aux dispositions de l'article 113 de la loi de finances pour 2018.

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.

Cette indemnité, qui fait l'objet d'une rubrique dédiée sur le bulletin de paie, se cumule donc avec l'ensemble des primes et indemnités versées à l'agent public.

Par ailleurs, la dégressivité de la rémunération des fonctionnaires territoriaux momentanément privés d'emploi (FMPE), prévue à l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, est sans incidence sur le montant de leur indemnité compensatrice.

En revanche, l'indemnité compensatrice n'est pas versée lorsque les dispositions en vigueur prévoient la mise en œuvre de retenues sur la rémunération de l'agent public (ex : absence de service fait, transmission tardive des arrêts maladie, etc.). Les conditions et modalités de cette retenue sont déterminées par les dispositions législatives et réglementaires applicables.

## **3) Régime des cotisations et contributions salariales applicables**

L'indemnité compensatrice est soumise à cotisations et contributions salariales, selon le régime applicable à l'agent public, au titre :

- des régimes de retraite additionnelle ou complémentaire de la fonction publique ;
- de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). Toutefois, les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice permettent de neutraliser l'impact de ces cotisations sur le montant versé à l'agent ;
- pour les agents contractuels et les fonctionnaires territoriaux à temps non complet effectuant moins de 28 heures hebdomadaires, des cotisations retraite au régime général de base de la Sécurité sociale (assurance-vieillesse), ainsi qu'au régime complémentaire de l'IRCANTEC ;
- pour les agents contractuels dont l'employeur a adhéré au régime d'assurance chômage<sup>3</sup>, de la contribution d'assurance chômage jusqu'à son exonération totale programmée au 1<sup>er</sup> octobre 2018.

En revanche, cette indemnité n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul des cotisations pensions dans le régime des pensions civiles et militaires de retraite, dans le régime de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales ou au Fonds spécial de pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat et n'est donc pas soumise à cotisation à ce titre.

---

<sup>3</sup> Pour le cas particulier des adhésions révocables au régime d'assurance chômage, se reporter à l'annexe 6.

## V. SITUATIONS PARTICULIERES ENTRAINANT L'EVOLUTION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE

### 1) Modification de la quotité de travail de l'agent

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.

#### **Exemples :**

*Une secrétaire administrative qui exerce ses fonctions à temps partiel à 80% depuis 2016 perçoit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, une indemnité compensatrice de 20 €. Au 1<sup>er</sup> 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 :  $20\text{€}/85,7\%*50\%=11,67 \text{ €}$ .*

### 2) Congés pour raison de santé

Dans ces situations, 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.

#### **Exemple :**

*Un agent perçoit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 une indemnité compensatrice de 25 € :*

- Cet agent est placé en congé longue maladie à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018. A partir du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 €.*

## VI. MODALITES DU REEXAMEN PREVU EN JANVIER 2019

En application de l'article 5 du décret du 30 décembre 2017, le montant de l'indemnité compensatrice peut faire l'objet d'un ajustement au 1<sup>er</sup> janvier 2019, sous réserve qu'il soit plus favorable à l'agent.

Seuls les agents publics nommés ou recrutés avant le 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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. Toutefois, les éléments de rémunération versés en 2017 mais qui n'étaient pas assujettis à la CSG et qui le seraient devenus en 2018 ne sont pas pris en considération pour cette comparaison. Tel est notamment le cas de l'indemnité journalière d'absence temporaire régie par le décret n°61-1066 du 26 septembre 1961 et des autres indemnités de même nature visées au 23 ter de l'article 81 du code général des impôts .

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 1<sup>er</sup> janvier 2019 est déterminé en application de la formule suivante :

(Rémunération brute annuelle 2018 / Rémunération brute annuelle 2017)

x

Montant initial de l'indemnité 2018

*Exemples : un adjoint administratif principal (échelle C3) exerçant en Île-de-France ayant perçu une rémunération brute annuelle 2017 de 23 500 € et bénéficiant d'une indemnité compensatrice de 17 € par mois depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 :*

- *Cet agent bénéficie d'un avancement d'échelon à compter du 1<sup>er</sup> avril 2018 (passage de l'IB 388 à l'IB 404) ainsi qu'une revalorisation indemnitaire de 50 € par mois suite à une mutation effective en juin 2017. Sa rémunération brute 2018 s'établit ainsi à 25 200 €. Le montant actualisé de l'indemnité compensatrice est de 18,23 € par mois.  $(25\,200/23\,500)*17 = 18,23$  €.*
- *Suite à une mobilité dans une autre région à compter du 1<sup>er</sup> février 2018, l'indemnité de résidence perçue par l'agent est réduite de 3 à 0 %. Sa rémunération brute 2018 s'établit à 23 200 € et est inférieure à celle perçue en 2017. Le montant de l'indemnité compensatrice versée à l'agent n'évolue pas.*

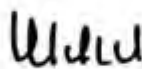
\*\*\*

Le directeur général de l'administration et de la fonction publique



Thierry LE GOFF

Le directeur général des collectivités locales



Bruno DELSOL

La directrice générale de l'offre de soins



Cécile COURREGES

La directrice du budget



Amélie VERDIER

**ANNEXE 1 : DETERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE POUR LES AGENTS PUBLICS REMUNERES AU 31 DECEMBRE 2017 (I. DE L'ARTICLE 2 DU DECRET)**

**1. Calcul de la rémunération brute annuelle de l'agent :**

Sont ici pris en compte les éléments de rémunération soumis à CSG et liés à l'activité principale de l'agent (cf. III) et perçus par l'agent en 2017, quelle que soit la période à laquelle ils se rapportent.

Seuls les revenus sur lesquels la CSG a été effectivement acquittée par l'agent entrent dans la rémunération brute annuelle 2017. Par conséquent :

- les éléments de rémunération dus à l'agent au titre de 2016 mais versés en 2017 sont pris en compte dans la rémunération brute annuelle 2017 servant au calcul de l'indemnité compensatrice ;
- les revenus perçus de manière effective en 2018 mais versés au titre de l'année 2017 ne sont pas pris en compte pour le calcul de la rémunération brute annuelle 2017 mais pour le calcul de la rémunération brute annuelle 2018. Cette rémunération qui constitue l'assiette de calcul permet l'actualisation du montant de l'indemnité compensatrice prévue au 1er janvier 2019 ;
- les éléments de rémunération qui n'ont pas été versés à l'agent n'entrent donc pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité (ex : retenues pour absence de service fait).

**Exemples :**

*Un adjoint administratif accède au 3<sup>ème</sup> échelon à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2016. La prise en compte en paie de cet avancement a lieu à compter de février 2017. Le rappel des sommes dues à l'agent depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2016 et versées en février 2017 sont prises en compte dans la rémunération brute annuelle 2017 qui constitue l'assiette de calcul de l'indemnité.*

*Un agent bénéficie des mesures prévues dans le cadre du protocole PPCR à compter de janvier 2017. La mise en œuvre des revalorisations indiciaires intervient en février 2018, avec effet rétroactif à compter de janvier 2017. Le rappel des rémunérations dues sur l'année 2017 est pris en compte dans la rémunération brute annuelle 2018.*

**2. Multiplication de la rémunération brute annuelle perçue en 2017 par 1,6702 % :**

Ce taux correspond à la formule suivante :  $1,7 * 98,25 \% = 1,6702 \%$

*1,7 = augmentation de la CSG à compter du 1er janvier 2018*

*98,25% = assiette de la CSG*

**3. Déduction de certaines cotisations et contributions acquittés par l'agent en 2017**

Sont déduits les montants acquittés au titre de :

- la contribution exceptionnelle de solidarité ;
- la cotisation salariale d'assurance maladie ;
- la contribution salariale d'assurance chômage.

Le tableau de synthèse présenté en annexe 3 détaille, pour information, les taux de cotisation ainsi que les assiettes applicables aux agents publics avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**4. Multiplication du montant obtenu par 1,1053**

Ce coefficient vise à neutraliser les cotisations acquittées au titre de la CSG et de la CRDS sur l'indemnité compensatrice et 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 2 : AGENTS PUBLICS REMUNERES AU 31 DECEMBRE 2017 - SITUATIONS PARTICULIERES

### 1. Agents publics non rémunérés sur l'intégralité de l'année 2017

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.) ainsi qu'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).

**Exemple :** *Un agent nommé pour la première fois au 1<sup>er</sup> septembre 2017 a perçu quatre mois de rémunération en 2017. La rémunération brute annuelle à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité compensatrice est calculée comme suit : (rémunération brute perçue/4)\*12.*

### 2. Agents publics ayant changé d'employeur au cours de l'année 2017

Lorsque l'agent a changé d'employeur au cours de l'année 2017, la rémunération brute perçue au titre de la période d'activité exercée auprès de l'employeur de l'agent public au 31 décembre 2017, est rapportée à une base annuelle.

Cette modalité de calcul concerne notamment les agents mutés auprès d'un nouvel employeur ou recrutés par celui-ci, détachés dans un corps, cadre d'emplois ou un emploi relevant d'un autre employeur ou encore affectés en position normale d'activité auprès d'un autre employeur.

Dans l'hypothèse où la prise en compte de la rémunération perçue en 2017 au titre du précédent employeur serait plus favorable à l'agent, l'indemnité pourra faire l'objet d'un ajustement par le service gestionnaire sur la base des justificatifs fournis par l'agent. Le calcul de l'indemnité révisée tient alors compte tant des montants effectivement perçus que des cotisations acquittées au titre des différents employeurs de l'année 2017.

En revanche, pour les agents mis à disposition auprès d'un autre employeur, la rémunération continue à être versée par l'employeur d'origine. Ces agents ne sont donc pas considérés comme ayant changé d'employeur au cours de l'année 2017. L'indemnité est par conséquent versée par l'employeur d'origine et fait l'objet, le cas échéant, d'un remboursement dans les mêmes conditions que les autres éléments de rémunération.

Le changement d'employeur s'apprécie ici au regard de l'ordonnancement de la paie. Ainsi, une mobilité au sein d'un même département ministériel qui n'aurait pas pour effet de changer l'ordonnateur de la paie ne constitue pas un changement d'employeur.

**Exemple :**

*Un agent affecté au sein des services d'une communauté d'agglomération entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mai 2017 perçoit pour cette période une rémunération brute de 10 500 €. Cet agent change d'affectation au sein des services relevant d'un conseil régional à compter du 1<sup>er</sup> juin 2017 et perçoit pour les 7 mois restant jusqu'à la fin de l'année 2017 une rémunération de 15 050 €. La rémunération brute annuelle 2017 servant de base au calcul de l'indemnité est calculée comme suit : (15 050 €/7)\*12 = 25 800 €.*

### 3. Agents publics exerçant leur activité auprès de plusieurs employeurs

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 en annexe 1.

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.

### ANNEXE 3 : DETERMINATION DU MONTANT DE L'INDEMNITE COMPENSATRICE POUR LES AUTRES AGENTS PUBLICS (II ET III DE L'ARTICLE 2 DU DECRET)

Ces modalités concernent notamment les agents publics non rémunérés au 31 décembre 2017 :

- les agents publics qui, bien que nommés ou recrutés avant le 1<sup>er</sup> 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 réintégré suite à une période de disponibilité, un congé parental, ou un détachement sur contrat de droit privé) ;
- les agents publics nommés pour la première fois en qualité d'élève, de stagiaire ou de titulaire après le 1<sup>er</sup> 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 donc pas vocation à percevoir cette indemnité.

En outre, sont également concernés par ces dispositions, les agents relevant des situations suivantes :

- les 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),
- les agents non-résidents fiscaux en cas de changement de résidence entraînant l'assujettissement à la CSG (réinstallation en France).

#### 1. Calcul de la rémunération brute mensuelle de l'agent

Sont ici pris en compte les éléments de rémunération soumis à CSG, liés à l'activité principale de l'agent (cf. III.) et perçus par l'agent au titre du premier mois complet de rémunération.

Le premier mois complet correspond au premier mois durant lequel l'agent est pris financièrement en charge dans sa totalité. Par conséquent :

- Lorsque cette période 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, l'assiette de l'indemnité correspond à la rémunération brute mensuelle 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.), le montant de l'indemnité compensatrice doit être ajusté en conséquence ;
- Inversement, les « rappels » effectués sur ce premier mois complet de rémunération, au titre d'une période antérieure ne sont pas pris en compte dans ce calcul.

#### 2. Multiplication de la rémunération brute mensuelle par 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 1<sup>er</sup> janvier 2018) – 1 (suppression CES à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018)

$98,25\% =$  assiette de la CSG

$1,1053 =$  coefficient de neutralisation CSG et 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.

⇒ Le montant ainsi déterminé correspond au montant mensuel de l'indemnité compensatrice due à l'agent public. Ce montant est versé de manière effective le mois suivant le premier mois complet de rémunération, avec un rappel des sommes dues depuis la date de prise en charge par l'employeur public.

**ANNEXE 4 : TABLEAU SYNTHETIQUE DES TAUX DE COTISATIONS SALARIALES APPLICABLES AUX AGENTS PUBLICS AVANT LE 1ER JANVIER 2018**

Agents publics	Agents statutaires		Agents non titulaires			Maîtres et documentalistes de l'enseignement privé
	Fonctionnaires, magistrats, militaires, ouvriers de l'Etat	Fonctionnaires territoriaux à temps non complet de moins de 28 heures par semaine	Agents contractuels et assimilés, dont praticiens des EPS tous statuts, y compris internes et étudiants hospitaliers			
			En l'absence d' <u>adhésion</u> de leur employeur à l'assurance chômage	En cas d' <u>adhésion révocable</u> de leur employeur à l'assurance chômage	En cas d' <u>adhésion irrévocable</u> de leur employeur à l'assurance chômage	
Couverture maladie	Régime spécial	Régime général	Régime général			
Cotisation salariale maladie	Aucune	0,75 % sur la totalité de la rémunération brute			Aucune	
Couverture chômage	Auto-assurance		Pôle emploi		Auto-assurance	
Contribution salariale chômage	Aucune mais paient la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) au taux de 1 % sur la rémunération brute hors cotisations < à 4 fois le plafond de la sécurité sociale. Exonération si la rémunération de base hors cotisations < à l'IM 313.		Oui, au taux de 1 % sur la même assiette que la CES et avec la même exonération	Oui, au taux de 2,40 % sur la rémunération brute < à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale	Aucune	

**ANNEXE 5 : TABLEAU SYNTHETIQUE DES TAUX DE COTISATIONS SALARIALES APPLICABLES AUX AGENTS PUBLICS A COMPTER DU 1ER JANVIER 2018**

Agents publics	Agents statutaires		Agents non titulaires			
	Fonctionnaires, magistrats, militaires, ouvriers de l'Etat	Fonctionnaires territoriaux à temps non complet de moins de 28 heures par semaine	Agents contractuels et assimilés, dont praticiens des EPS tous statuts, y compris internes et étudiants hospitaliers			Maîtres et documentalistes de l'enseignement privé
			En l' <u>absence d'adhésion</u> de leur employeur à l'assurance chômage	En cas d' <u>adhésion révoicable</u> de leur employeur à l'assurance chômage	En cas d' <u>adhésion irrévocable</u> de leur employeur à l'assurance chômage	
Couverture maladie	Régime spécial	Régime général	Régime général			
Cotisation salariale maladie	Aucune					
Couverture chômage	Auto-assurance		Pôle emploi			Auto-assurance
Contribution salariale chômage	Aucune		0,95 % sur la rémunération brute < à 4 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale puis aucune à compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2018			Aucune



## **ANNEXE 6 : CONSEQUENCES DE LA SUPPRESSION DE LA CONTRIBUTION EXCEPTIONNELLE DE SOLIDARITE**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) est supprimée par l'article 112 de loi de finances pour 2018. Au 31 décembre 2017, le Fonds de solidarité, établissement public chargé de collecter la contribution exceptionnelle de solidarité (CES), est également supprimé (article 143 de la loi n° 2016-1918 du 29 décembre 2016 de finances rectificative pour 2016).

La CES due au titre de décembre 2017 peut être versée et déclarée jusqu'au 15 janvier 2018 dans les conditions applicables antérieurement, les modalités de versement pour lesquelles les employeurs ont opté restant inchangées et devant être respectées pour cette dernière échéance.

Les rémunérations versées à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 ne sont plus assujetties à la CES. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'équipe chargée de la liquidation du Fonds de solidarité reste à la disposition des employeurs pour toutes les questions ayant trait aux versements de la CES due au titre des périodes antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2018. Pour de plus amples informations, consulter le site du Fonds de solidarité ([fonds-de-solidarite.fr](http://fonds-de-solidarite.fr)).

Les agents dont les employeurs ont opté pour l'adhésion révocable au régime d'assurance chômage et qui acquittaient l'équivalent de la CES au titre de la part salariale de la contribution chômage sont placés dans la même situation que les agents qui étaient soumis à la CES : ils n'acquittent plus l'équivalent de cette contribution. A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, les employeurs concernés continuent de prendre en charge le différentiel entre le taux de la part salariale de la contribution chômage (0,95% au 1<sup>er</sup> janvier 2018 puis 0% au 1<sup>er</sup> octobre 2018) et la CES (soit 0% dans la mesure où cette contribution est supprimée). Cette évolution se traduit donc par une prise en charge allégée pour les employeurs concernés (0,95% pendant 9 mois puis 0%, contre 1,40% avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018).

## ANNEXE 7 : MISE EN ŒUVRE DANS LES SIRH DE LA FONCTION PUBLIQUE DE L'ETAT

### 1. Mise en œuvre dans l'application PAY (Fonction publique de l'Etat, paiement sans ordonnancement préalable)

Les codes indemnités 2206 et 2209 sont créés pour la mise en œuvre de la compensation de la hausse de la CSG au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour les agents publics:

- le code 2206 pour les agents rémunérés au 31 décembre 2017
- le code 2209 pour les agents recrutés ou réintégrés à compter de janvier 2018

Les mises en paiement de la compensation de la hausse de CSG codes 2206 et 2209 sont à notifier par mouvement de type 22 avec un montant pré-calculé en donnée B. Ces indemnités seront permanentes mais calculées en fonction du nombre de jours réels du mois, versées mensuellement, et soumises à précompte pour service non fait, pour jour de carence et sanction du retard dans la transmission des arrêts de maladie.

L'initialisation du dispositif pour les agents rémunérés au 31 décembre 2017 (à l'exception des agents mutés au 1<sup>er</sup> janvier 2018 – cf. point 2 infra ) sera assurée par l'application PAY (création des mouvements de type 22 de code 2206 pour les bénéficiaires et de mouvement 05 de code 2206 de mode de calcul N pour les dossiers exclus de la mesure). Ces mouvements seront typés "ajouté" dans le fichier retour LR.

Seront mis à disposition des gestionnaires via le serveur d'éditions dématérialisées *PDFedit* les états suivants :

- QRV qui détaillera les éléments de calcul de l'indemnité 2206 au 1<sup>er</sup> janvier 2018 ;
- QGV qui listera l'IR 2206 à vérifier suite à changement de situation (régime de rémunération ou temps partiel) ;
- QGN qui fournira les éléments de calcul de l'IR 2209 à charge pour les gestionnaires de notifier le mouvement 22 correspondant à effet de la prise en charge. Si celle-ci fait suite à une mutation d'un agent payé avant le 31 décembre 2017, il faudra utiliser le code 2206. Dans ce cas, l'ancien gestionnaire devra préciser le montant mis en paiement sur la demande de certificat de cessation de paiement ;
- QSV qui sera le pendant de l'état QGV pour l'IR 2209.

Le compte PCE 6412884000 PRIME COMPENSATOIRE HAUSSE DE CSG (code alphanumérique J6) est créé pour l'imputation de la dépense de la compensation de la hausse de CSG pour les agents rémunérés sur le budget général de l'Etat. La dépense correspondante à la compensation de la hausse de CSG sera imputée sur le compte 64142 pour les agents payés sur le budget des établissements publics. Les SLR mettront directement à jour les tables. Un compte spécifique sera défini pour le BACEA (DGAC).

### 2. Mise en œuvre dans les systèmes d'information et services RH

#### ➤ *Agents publics rémunérés au 31 décembre 2017*

Pour les agents qui seraient mutés en janvier 2018, avec un changement de dossier dans l'application PAY (même comptable assignataire ou non), l'automatisme de l'application PAY ne pourra pas être réalisé en paie de janvier 2018 et le montant de la compensation de la hausse de la CSG devra être installé par le gestionnaire RH par mouvement de type 22 (son montant sera calculé par la direction générale des finances publiques et fourni au gestionnaires RH en charge des agents concernés au 31 décembre 2017).

Le montant de l'indemnité tel qu'initié par l'application PAY sur la paie de janvier 2018 peut être modifié, exclusivement dans les cas prévus par le décret (congrés maladie, temps partiel). Il appartient aux ministères de porter la mise à jour correspondante du montant de compensation de la hausse de CSG par mouvement de type 22 code 2206.

En cas de changement de comptable assignataire (production d'un certificat de cessation de paiement (CCP), l'ancien gestionnaire devra obligatoirement préciser le montant mis en paiement pour la compensation de la hausse de CSG sur le CCP produit au nouveau comptable assignataire.

#### ➤ *Autres agents publics*

A compter de la paie de février 2018, les gestionnaires utiliseront le code de compensation de la hausse de CSG 2209. Le montant (0,76% de la rémunération brute) est à calculer et à installer par mouvement de type 22 par les services gestionnaires.

Le montant de l'indemnité peut être modifié dans les cas prévus par le décret (congrés maladie, temps partiel) et lorsque l'assiette correspondant au premier mois complet de rémunération a fait l'objet de

modifications ultérieures. Il appartient aux ministères de porter la mise à jour correspondante du montant de compensation de la hausse de CSG par mouvement de type 22 code 2209.

➤ *Agents non éligibles à la compensation de la hausse de CSG*

Au-delà de l'exclusion installée par l'application PAY automatiquement (mouvement de type 05 mode de calcul N), si l'agent change de dossier dans l'application PAY (avec un nouveau comptable assignataire ou non), il appartient aux gestionnaires RH de reporter, sous réserve que l'exclusion précédemment installée (mouvement 05 code 2206 mode de calcul N dans la PEC) demeure justifiée, ladite information.

⇒ **Les états indiqués (cf. 1) permettront aux gestionnaires RH d'effectuer les calculs et opérations nécessaires à la mise en place et au suivi de la compensation de la hausse de CSG.**

**ANNEXE 8 : PIÈCES À REMETTRE EN JUSTIFICATION DU PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ  
COMPENSATRICE PAR LES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES, LEURS ÉTABLISSEMENTS  
PUBLICS ET LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS SANITAIRES, SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX  
AINSI QUE LES ORGANISMES PUBLICS NATIONAUX SOUMIS AU TITRE III DU DÉCRET DU 7  
NOVEMBRE 2012 RELATIF À LA GESTION BUDGÉTAIRE ET COMPTABLE PUBLIQUE**

Comme le précise le point 2 de la circulaire, le versement à chaque agent public bénéficiaire de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG est obligatoire, conformément aux dispositions de l'article 113 de la loi de finances pour 2018.

En conséquence, les collectivités territoriales et leurs établissements publics n'ont pas, comme le prévoit l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, à délibérer pour instituer cette indemnité au bénéfice de leur personnel et définir ses conditions d'application.

De même, les comptables publics assignataires de ces organismes ne peuvent pas exiger de décision de l'assemblée délibérante fixant la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités comme le prévoit la rubrique 210223 « primes et indemnités » de la liste mentionnée à l'article D. 1617-19 du code général des collectivités territoriales et figurant en annexe I à ce code.

Seule doit être fournie, en justification du paiement de l'indemnité compensatrice, une décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination, précisant :

- les nom et prénom de l'agent bénéficiaire ;
- l'assiette de la rémunération brute (annuelle ou mensuelle) servant à la liquidation de l'indemnité compensatrice ;
- le cas échéant, le montant des cotisations et contributions acquittées par l'agent en 2017 ;
- le cas échéant, la quotité de travail pour les agents à temps partiel ou à temps non complet et le pourcentage de réduction de l'indemnité qui en résulte ;
- le cas échéant, les modalités de révision ou d'actualisation du montant de l'indemnité ;
- le montant brut à payer.

Cette décision destinée à justifier le paiement de l'indemnité compensatrice au comptable public peut revêtir un caractère collectif.

Les établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux justifieront le paiement de l'indemnité compensatrice selon les mêmes modalités, conformément à la rubrique 220223 « Primes et indemnités » de la liste susmentionnée.

Pour les organismes publics nationaux soumis au titre III du décret du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique, leur nomenclature des pièces justificatives de la dépense<sup>4</sup> dispose dans sa sous-rubrique « 3.6.1 Cas général : indemnités forfaitaires liées à un grade ou une fonction, indemnité de rendement, indemnités de sujétion... » que doivent être fournis :

- la décision individuelle d'attribution ;
- l'état liquidatif et nominatif faisant référence au texte institutif de l'indemnité et à l'arrêté fixant le(s) taux en vigueur, et pour les agents contractuels, la mention au contrat.

---

<sup>4</sup> Arrêté du 13 avril 2016 fixant la liste des pièces justificatives des dépenses des organismes soumis au titre III du décret n° 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique.