

Compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG)



Une indemnité compensatrice sera versée aux agents publics à partir de janvier 2018.

Pour les agents pour lesquels l'indemnité ne pourra pas être mise en paiement dès la rémunération de janvier 2018, une régularisation rétroactive aura lieu lors du premier versement.

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

[Décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017](#) instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique

[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

Questions-réponses sur l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Comment est compensée la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée au 1^{er} janvier 2018 ?

Les cotisations et contributions salariales dues par les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public n'étant pas équivalentes à celles d'un salarié de droit privé, un dispositif de compensation est mis en œuvre à compter du 1er janvier 2018. Il repose sur trois mesures :

- la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES), au taux de 1 %, qui était acquittée par la plupart des agents publics au titre du financement du régime de solidarité chômage ;
- la suppression de la cotisation maladie acquittée par les agents contractuels de la fonction publique et certains fonctionnaires territoriaux, et, le cas échéant, l'exonération progressive de la contribution chômage pour les agents contractuels concernés ;
- l'instauration d'une indemnité compensatrice.

WWW.SAFPT.ORG

Libre-Autonome-Indépendant

Droits

Obligation

Défense

Information

Le droit à l'indemnité compensatrice de hausse de la CSG est-il ouvert à tous, y compris aux fonctionnaires stagiaires et aux agents contractuels de droit public ?

Le droit à l'indemnité compensatrice concerne l'ensemble des agents publics civils et militaires des trois versants de la fonction publique :

- les fonctionnaires, stagiaires et titulaires, y compris ceux de La Poste et Orange ainsi que les élèves fonctionnaires ;
- les agents contractuels de droit public ;
- les magistrats de l'ordre judiciaire ;
- les militaires ;
- les praticiens hospitaliers, quel que soit leur statut (interne, praticiens hospitaliers à temps plein ou à temps partiel, praticiens hospitalo-universitaires, etc.) ;
- les ouvriers de l'État ;
- les personnels enseignants et de documentation d'enseignement privé sous contrat d'association.

Dans certains cas, le montant de l'indemnité sera très faible : en effet, en fonction du régime de cotisation de certains agents, l'évolution des taux des autres cotisations suffit à couvrir l'augmentation de la CSG.

Toutefois, les agents publics recrutés ou réintégré à compter du 1er 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 : il s'agit essentiellement des agents contractuels de droit public. En effet, pour ces agents, la suppression de la cotisation d'assurance maladie (0,75%) et de la CES compense la hausse de la CSG.

Comment est calculé le montant de l'indemnité compensatrice ?

Les modalités de calcul diffèrent en fonction de la situation administrative et de la date d'entrée dans la fonction publique, selon qu'ils étaient rémunérés ou non au 31 décembre 2017.

Il s'agit de neutraliser l'écart entre l'impact sur la rémunération de la hausse de la CSG et la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (1%) acquittée par la plupart des agents publics et de la cotisation d'assurance maladie due par les agents contractuels de la fonction publique (0,75%).

Ainsi, **pour les agents publics rémunérés au 31 décembre 2017**, l'indemnité est calculée sur la base de la rémunération perçue en 2017, déduction faite de la contribution exceptionnelle de solidarité, de la cotisation maladie et de la contribution chômage, à laquelle est appliqué un taux correctif équivalent à l'impact de l'augmentation de la CSG au 1er janvier 2018 sur cette rémunération.

Pour les agents publics recrutés, nommés ou réintégré à compter du 1^{er} janvier 2018, le montant de l'indemnité mensuelle est égal à la rémunération brute mensuelle liée à l'activité principale servie lors de leur nomination ou de leur réintégration, multipliée par 0,76%. Ils ne sont par ailleurs pas redevables de la contribution exceptionnelle de solidarité, celle-ci ayant été supprimée.

Si j'ai plusieurs employeurs, qui me verse l'indemnité ?

Lorsqu'un agent public exerce son activité auprès de plusieurs employeurs et remplit les conditions fixées par le décret, l'indemnité compensatrice est calculée pour chacun de ces emplois et versée par chaque employeur.

Les avancements d'échelon, de grade ou les promotions de corps ou de cadre d'emplois au titre de l'année 2017 qui seront pris en compte en paie en 2018 donneront-ils lieu à une actualisation du montant de l'indemnité en cours d'année 2018 ?

Les régularisations de situation en année N au titre de l'année N-1 n'ont pas d'impact sur le montant de l'indemnité en cours d'année. En revanche, la régularisation de rémunération 2017 intervenue en cours d'année 2018 sera prise en compte dans l'actualisation de l'indemnité au 1^{er} janvier 2019. Le montant de l'indemnité sera réévalué une seule fois au 1^{er} janvier 2019.

Un fonctionnaire recruté par voie de détachement conserve-t-il l'indemnité calculée dans son administration d'origine ?

L'agent accueilli en détachement en cours d'année conserve le montant perçu dans son administration d'origine.

Une modification de mon temps de travail (passage à temps partiel ou à temps plein), a-t-elle un impact sur le montant de l'indemnité compensatrice ?

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 du changement de quotité de travail. Ce montant évolue alors dans les mêmes proportions que le traitement de l'agent.

En cas d'absence pour raisons de santé, le montant de l'indemnité peut-il varier ?

En cas d'absence pour raison de santé, le montant de l'indemnité évolue dans les mêmes proportions que le traitement. A titre d'exemple un congé ordinaire de maladie à demi-traitement entraîne une réduction de moitié de l'indemnité. Le montant initial est rétabli lorsque l'agent reprend ses fonctions à plein traitement.

En cas de fin de relations de travail en cours de mois (admission à la retraite, mise à la retraite, démission, licenciement...), l'indemnité est-elle versée pour le mois complet ?

L'indemnité suit la rémunération. En cas d'admission à faire valoir ses droits à la retraite ou tout autre motif de départ définitif en cours de mois, l'indemnité est due pour le nombre de jours travaillés sur la base du trentième.