



Communiqué

Indemnité compensatrice de la CSG

Ce que l'on peut lire

C'est l'épilogue d'un débat long de plus de quatre mois, marqué par une farouche opposition des représentants du personnel. Les ministères de l'Action et des Comptes publics, de l'Intérieur, de la Cohésion des territoires et des Solidarités et de la Santé viennent d'adresser aux employeurs publics une circulaire relative aux modalités de mise en œuvre de l'indemnité compensatrice de la hausse de contribution sociale généralisée (CSG), versée aux agents publics depuis le début de l'année.

Pour rappel, à ce mécanisme de compensation s'ajoutent, pour les agents titulaires, la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CSE) de 1 % aujourd'hui affectée au régime d'assurance chômage, et pour les agents contractuels, la suppression de leur cotisation d'assurance maladie et la baisse *"puis l'exonération totale en 2018"* de leur contribution salariale chômage.

Quatre directeurs signataires

Daté du 15 janvier et adressé aux préfets, secrétaires généraux, directeurs des ressources humaines ainsi qu'aux directeurs généraux des agences régionales de santé, le document en question reprend les grandes lignes d'un décret paru fin décembre instituant cette indemnité, comme le prévoit la loi de finances pour 2018. Quelques nouveaux détails (précieux quoiqu'assez techniques) y figurent néanmoins...

Ainsi, la circulaire précise notamment le champ d'application de cette indemnité, au versement *"obligatoire"*. Sont éligibles *"l'ensemble"* des agents publics civils et militaires des trois versants de la fonction publique. Soit, dans le détail, les fonctionnaires, *"stagiaires et titulaires"* (y compris ceux affectés à La Poste et chez Orange) et *les élèves fonctionnaires*, les contractuels de droit public, les magistrats de l'ordre judiciaire, les militaires, les ouvriers de l'État et les personnels enseignants et de documentation de l'enseignement privé *"sous contrat d'association"* avec l'État. Les praticiens d'établissements publics de santé sont eux aussi concernés par l'indemnité compensatrice, et ce *"quel que soit leur statut"* (internes, praticiens hospitaliers à temps plein ou partiel, personnels enseignants des centres hospitaliers...), souligne la circulaire signée des mains du directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), Thierry Le Goff, du directeur général des collectivités locales (DGCL), Bruno Delsol, de la directrice du budget, Amélie Verdier, et de la directrice générale de l'offre de soins (DGOS), Cécile Courrèges.

Champ d'application limité

En revanche, les personnels de droit privé ou statut parapublic des entreprises publiques, ceux de droit public des chambres consulaires et 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"* sont exclus du champ d'application de l'indemnité.

C'est également le cas des contractuels de droit privé (apprentis, contrats aidés), pour qui la hausse de la CSG est, selon la circulaire, "*en tout état de cause compensée*" par la suppression de leur cotisation salariale maladie et *in fine* par l'exonération totale de leur cotisation salariale chômage. Non assujettis à la CSG, les agents publics en poste à Mayotte et ceux des collectivités d'outre-mer exonérées de CSG (Polynésie française, Wallis-et-Futuna, Nouvelle-Calédonie et Saint-Pierre-et-Miquelon) ne bénéficient pas non plus de cette indemnité. Ce régime est le même pour les agents publics non résidents fiscaux, à savoir les agents transfrontaliers ou les personnels en poste à l'étranger, "*imposés dans l'État de service*".

La rémunération des vacataires, "*collaborateurs occasionnels du service public et autres intervenus ponctuels (magistrats honoraires, etc.)*", ne correspondant pas à une activité principale (le critère de calcul de l'indemnité) est aussi exclue du champ d'application de l'indemnité, précise la circulaire. Par ailleurs, cette indemnité n'est pas versée dès lors que sont prévues des retenues sur la rémunération des agents publics, notamment en raison d'absence "*de service fait*" ou de "*transmission tardive des arrêts maladie*".

Nombreuses exceptions

Les éléments de rémunération à prendre en compte pour le calcul de cette indemnité font eux aussi l'objet de nombreuses exceptions. Sont ainsi intégrés dans l'assiette de calcul de l'indemnité le traitement brut des agents, le supplément familial de traitement, les avantages en nature (logement, nourriture véhicule) ou les primes et indemnités assujetties à la CSG comme les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées par l'agent (indemnité de sujétion et d'expertise), à "*la manière de servir*" (complément indemnitaire) ou aux "*sujétions ponctuelles directement liées à la durée de travail*" (astreintes, heures supplémentaires...). Ce n'est en revanche pas le cas des indemnités ou primes versées au titre d'une activité dite "*accessoire*" (un fonctionnaire à temps partiel qui crée ou reprend une entreprise par exemple).

Les indemnités représentatives de frais professionnels (déplacements, etc.) ou de frais de changement de résidence (non assujetties à la CSG) sont elles aussi exclues de l'assiette de ce calcul de l'indemnité compensatrice, tout comme les allocations qui constituent "*des revenus de remplacement*", telles que l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante et l'allocation temporaire d'invalidité.

Révision à la hausse ?

Concernant le montant de l'indemnité, celui-ci peut évoluer à la hausse ou à la baisse dans certaines conditions : en cas de modification de la quotité de travail de l'agent ou en cas de congés pour raison de santé. Le tout, donc, dans les mêmes proportions que l'évolution du traitement des agents concernés.

Parmi les exemples retenus par la circulaire, figure notamment celui d'un agent public qui exerçait ses fonctions à temps partiel à 80 % depuis 2016 et qui, à compter du 1^{er} mai 2018, augmente sa quotité de travail à 90 %. Alors que son indemnité compensatrice était de 20 euros mensuels au 1^{er} janvier 2018, elle passera à 21,33 euros au mois de mai, compte tenu de la surrémunération engendrée par son passage à un temps partiel de 90 %. Dans le sens inverse, avec un temps partiel de 50 %, le montant de son indemnité tombera à 11,67 euros.

Autre exemple, celui d'un agent placé en congé de longue maladie à compter du 1^{er} mars 2019 et dont l'indemnité équivalait à 25 euros mensuels au 1^{er} janvier 2018. Compte tenu de la rémunération à demi-traitement occasionnée par son arrêt, son indemnité sera donc fixée à 12,50 euros à partir de mars 2019. S'il est *in fine* autorisé à reprendre son activité à temps plein le 1^{er} juin 2019, le montant de son indemnité sera rétabli à 25 euros mensuels.

Hormis ces cas spécifiques, des modalités de réexamen du montant l'indemnité sont d'ores et déjà prévues pour le 1^{er} janvier 2019, sous réserve néanmoins que celui-ci "*soit plus favorable à l'agent*". Seuls les agents nommés ou recrutés avant le 1^{er} janvier 2018 seront malgré tout concernés par cette actualisation et ce, en proportion de l'évolution constatée de leur rémunération entre 2017 et 2018. Une réévaluation donc limitée...

... / ...

Pour les actifs :

Cette indemnité, applicable dans les trois versants de la fonction publique, sera calculée à un moment « T » et ne sera pas réévaluée dans le temps.

Le mécanisme mis en place aura donc pour effet à terme de baisser le pouvoir d'achat des fonctionnaires.

En effet, alors que le montant de la CSG augmentera au fur et à mesure de la progression de la carrière de l'agent, l'indemnité restera gelée et ne compensera que la perte de départ.

Le président de la République avait annoncé une mesure d'augmentation du pouvoir d'achat pour tous (public/privé) et, au final, c'est une mesure de perte de pouvoir d'achat des fonctionnaires qui sera mise en œuvre.

De plus, elle va renforcer les différences et inégalités entre les agents.

Ainsi tous les agents qui entrent dans la fonction publique à compter du 1^{er} janvier 2018 n'auront aucune compensation : ils toucheront 1,7 % de moins que leurs collègues.

Pour **FO**, cette solution est inacceptable !

Pour les retraités :

C'est un nouveau coup dur porté au pouvoir d'achat des retraités qui s'ajoute aux nombreuses mesures fiscales pénalisantes qui leur ont été infligées (suppression de la demi-part supplémentaire pour les parents isolés, veufs ou veuves n'ayant pas élevé seuls leurs enfants, fiscalisation des majorations de pensions accordées aux retraités qui ont élevé trois enfants ou plus, prélèvement depuis le 1^{er} avril 2013 de la CASA de 0,3% acquittée par tous les retraités imposables...) ainsi qu'à l'absence de revalorisation des pensions et des retraites de base et complémentaire depuis 2013 (si ce n'est l'aumône de 0,1% accordée en octobre 2015 pour les retraites de base).

Paris, le 18 janvier 2018