

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du budget, des comptes
publics et de la fonction publique

Le ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique

à

**Monsieur le ministre d'Etat,
Mesdames et messieurs les ministres,
Mesdames et messieurs les secrétaires généraux des ministères,
Mesdames et messieurs les directeurs de personnel,
Monsieur le directeur général des collectivités locales,
Madame la directrice des hôpitaux et de l'organisation des soins,
Mesdames et messieurs les préfets de région et de département,**

Circulaire n° 0 0 2 1 7 0

du 3 0 OCT. 2008

**Additif à la circulaire n° 2164 du 13 juin 2008 relative à la mise en œuvre du décret
n° 2008-539 du 6 juin 2008**

Relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

L'attention de mes services a été appelée à plusieurs reprises sur la nécessité d'apporter quelques précisions en complément de celles figurant dans la circulaire n° 2164 du 13 juin 2008.

Ces précisions portent sur :

- la notion d'employeur telle qu'elle figure aux articles 9, 10 et 11 du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 (1) ;
- le congé de longue maladie, le congé de longue durée, et le mi-temps thérapeutique (2) ;
- le congé de fin d'activité et la cessation progressive d'activité (3) ;
- la suspension de fonctions (4) ;
- le temps partiel (5) ;
- le passage du statut militaire au statut civil (6)
- des modalités comptables de versement de l'indemnité (7).

1 - La notion d'employeur :

La notion d'employeur est utilisée à plusieurs reprises dans le décret n° 2008-539, mais elle ne traduit pas la même réalité selon que les dispositions en question se rapportent à la personne publique employeur (Etat, collectivité territoriale ou établissement public) ou au gestionnaire de personnel chargé concrètement de verser la rémunération des agents publics.

a) Notion d'employeur au sens de l'article 9 pour les agents non titulaires :

L'article 9 du décret du 6 juin 2008 dispose que « *Pour être éligibles à la garantie individuelle du pouvoir d'achat, les agents contractuels doivent avoir été employés de manière continue sur la période de référence de quatre ans prise en considération, par le même employeur public.* »

Pour les agents non titulaires, la notion d'employeur public s'apprécie au regard des modalités de recrutement qui président à la conclusion de leur contrat de travail. Ce contrat est passé entre une personne privée et une personne morale de droit public. Ainsi, à titre d'exemple, lorsque l'agent contractuel est recruté au sein d'une administration de l'Etat, en services déconcentrés ou en administration centrale, cet agent est réputé être agent non titulaire de l'Etat. Dans cet exemple, même en cas de changement de ministère, l'employeur reste l'Etat.

Pour l'application des dispositions figurant ci-dessus, la notion d'employeur public recouvre donc soit l'Etat, soit un établissement public national, soit une collectivité territoriale ou un de ses établissements publics locaux sous tutelle.

b) Notion d'employeur au sens des articles 10 et 11 :

L'article 10 du décret du 6 juin 2008 prévoit que « *Pour les agents à temps non complet ayant un employeur unique, le montant de la garantie est attribué à hauteur de la quotité travaillée au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence. / Les agents à temps non complet ayant plusieurs employeurs et qui bénéficient de rémunérations indicées versées par chaque employeur sont éligibles, sur la base de chacune de ces rémunérations, au versement de la garantie individuelle du pouvoir d'achat dans les conditions prévues par les articles ci-dessus pour la quotité travaillée pour chaque employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.* »

L'article 11 dispose par ailleurs que « *Lorsqu'un agent a changé d'employeur à la suite d'une mobilité au sein de l'une ou entre les trois fonctions publiques, il appartient à l'employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence de verser la garantie à l'agent sur la base, le cas échéant, des informations transmises par le précédent employeur.* »

L'objet de ces dispositions est de déterminer concrètement le budget sur lequel s'impute la dépense liée à l'indemnité dite de garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA). Pour l'application de ces articles aux fonctionnaires, comme aux non titulaires, la notion d'employeur se réfère donc à l'administration qui gère directement l'agent et supporte financièrement sa rémunération.

Ainsi, à titre d'exemple, s'agissant de différents ministères, c'est celui qui supporte sur son budget la rémunération de l'agent au 31 décembre de la période qui clôt la période de référence qui assure le paiement de la GIPA et ce, sans préjudice de la réglementation relative aux positions statutaires des fonctionnaires.

2 – Le congé de longue maladie, le congé de longue durée et le mi-temps thérapeutique

L'article 34 -3°) du titre II du statut général de la fonction publique dispose que le fonctionnaire en activité a droit « *A des congés de longue maladie d'une durée maximale de trois ans (...). Le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement pendant un an ; le traitement est réduit de moitié pendant les deux années qui suivent. L'intéressé conserve, en outre, ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.* »

L'article 34 -4°) du titre II du statut général de la fonction publique dispose de manière similaire que le fonctionnaire en activité a droit « *A un congé de longue durée (...) de trois ans à plein traitement et de deux ans à demi-traitement. Le fonctionnaire conserve ses droits à la totalité du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.*

Si la maladie ouvrant droit à congé de longue durée a été contractée dans l'exercice des fonctions, les périodes fixées ci-dessus sont respectivement portées à cinq ans et trois ans.

Sauf dans le cas où le fonctionnaire ne peut être placé en congé de longue maladie à plein traitement, le congé de longue durée n'est attribué qu'à l'issue de la période rémunérée à plein traitement d'un congé de longue maladie. »

Pour ces deux cas, le calcul de l'indemnité ne tient pas compte des diminutions du traitement qui s'opèrent en application de ces dispositions.

S'agissant des fonctionnaires en mi-temps thérapeutique, l'article 34 bis de la loi du 11 janvier 1984 dispose que les fonctionnaires perçoivent l'intégralité de leur traitement. Dès lors, aucun abattement ne doit être opéré au montant de la GIPA qui serait versé à un agent qui à une des bornes d'une période de référence serait bénéficiaire de ce mi temps.

3 - Le congé de fin d'activité, et la cessation progressive d'activité

a) Le congé de fin d'activité :

A compter du 1^{er} janvier 2003, le congé de fin d'activité a été mis en extinction progressive. Ont été maintenus dans le champ potentiel du dispositif, à titre dérogatoire, les agents qui au 31 décembre 2002 ne satisfaisaient qu'à la seule condition d'âge, sans remplir à cette date la condition relative au nombre d'années de cotisation.

Ces personnes disposant d'un délai au plus égal à quatre ans, pour satisfaire également cette condition, ont pu partir à tout moment avant l'âge de soixante ans dès qu'ils ont pu justifier du nombre d'années de cotisations exigées.

Le dispositif concernant exclusivement les agents nés entre le 1^{er} janvier 1943 et le 31 décembre 1946 a été mis en extinction totale le 31 décembre 2006. A cette date en effet, l'ensemble des agents concernés avaient atteint l'âge de soixante ans et ont donc été admis à la retraite comme le prévoyait le dispositif (puisque'il n'était pas possible dans ce cadre, de poursuivre son activité au-delà de soixante ans).

En principe, ces agents ne peuvent donc pas être concernés par la GIPA.

b) La cessation progressive d'activité

Pour les agents en cessation progressive d'activité, il est préconisé que le montant de la GIPA suive les règles de proratisation du traitement au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence

4 - La suspension de fonctions :

L'article 30 du titre I du statut général de la fonction publique dispose que « *En cas de faute grave commise par un fonctionnaire, qu'il s'agisse d'un manquement à ses obligations professionnelles ou d'une infraction de droit commun, l'auteur de cette faute peut être suspendu par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire qui saisit, sans délai, le conseil de discipline.*

Le fonctionnaire suspendu conserve son traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les prestations familiales obligatoires. Sa situation doit être définitivement réglée dans le délai de quatre mois. Si, à l'expiration de ce délai, aucune décision n'a été prise par l'autorité ayant pouvoir disciplinaire, l'intéressé, sauf s'il est l'objet de poursuites pénales, est rétabli dans ses fonctions.

Le fonctionnaire qui, en raison de poursuites pénales, n'est pas rétabli dans ses fonctions peut subir une retenue qui ne peut être supérieure à la moitié de la rémunération mentionnée à l'alinéa précédent. Il continue, néanmoins, à percevoir la totalité des suppléments pour charges de famille. »

Il ressort de ces dispositions que l'agent suspendu sans avoir été sanctionné disciplinairement ne peut être exclu du bénéfice de la GIPA, la suspension de fonctions ne constituant pas une sanction disciplinaire.

La suspension qui interviendrait à l'une des bornes qui clôt une période de référence ne peut donc à elle seule justifier le non versement de la GIPA. Il conviendra néanmoins de surseoir au versement dans l'hypothèse où une sanction disciplinaire ayant une incidence sur le montant du traitement indiciaire est susceptible d'intervenir à l'encontre d'un agent après cette date.

5 – La prise en compte du temps partiel :

a) S'agissant des agents qui occupent un emploi à temps partiel au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence, les montants de GIPA liquidés par les gestionnaires doivent prendre en compte la proratisation pour temps partiel.

L'article 10 du décret n°2008-539 prévoit en effet qu'**il doit être tenu compte de la quotité travaillée et non de la quotité rémunérée**. Pour un agent à temps partiel à 80 %, le montant de la GIPA devrait être proratisé à concurrence de 80 % (quotité travaillée) et non pas des 6/7èmes (quotité rémunérée).

b) – les agents dont la quotité travaillée est inférieure à 100% et dont le traitement connaît de ce fait un abattement en rapport avec cette quotité travaillée, se voient également appliquer les règles de proratisation retenues pour le temps partiel. A titre d'exemple, les agents en formation fractionnée reçoivent une GIPA proratisée à concurrence de leur quotité travaillée.

6 – Cas des changements de statuts entre militaires et fonctionnaires :

Il est rappelé que la GIPA constitue un élément de maintien du pouvoir d'achat de la grille indiciaire de traitement et non un mécanisme de compensation des règles de reclassement, notamment en cas de changement de statut.

Aussi sont exclus du mécanisme de la GIPA les militaires, retournés à la vie civile et opérant une deuxième carrière au sein d'un corps de la fonction publique.

7 - Précisions d'ordre comptable :

La circulaire d'application du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 doit être complétée quant aux modalités de versement de la GIPA dans le cadre de la procédure de paye informatisée (a), à l'imputation budgétaire (b) et aux pièces justificatives à produire s'agissant de la fonction publique de l'Etat (c).

a) Modalités de liquidation :

Il convient de préciser que pour mettre en paiement la GIPA, les gestionnaires devront notifier au service chargé de la liquidation de la paie sans ordonnancement préalable (PSOP) des **mouvements pré calculés indiquant le montant brut à régler** à chaque bénéficiaire (l'application paye se chargeant du calcul des prélèvements sociaux et de l'intégration de la GIPA au revenu imposable).

S'agissant des agents occupant un emploi à temps partiel au 31 décembre 2007, les **montants calculés par les gestionnaires devront prendre en compte la proratisation pour temps partiel**.

Cette proratisation ne pourra, en effet, être effectuée par l'application de paye dans la mesure où il devra être tenu compte de la quotité travaillée et non de la quotité rémunérée (cf *supra*).

b) Imputation budgétaire et comptable :

Le versement de l'indemnité au titre de la GIPA constitue une dépense de titre 2 (catégorie 21 : rémunérations d'activité).

Au plan comptable, la charge budgétaire correspondante est imputée sur le compte PCE 641287.

c) Pièces justificatives exigées :

S'agissant des **pièces justificatives** à produire aux comptables pour la fonction publique de l'Etat, le contrôle des montants pré-calculés par les gestionnaires suppose en principe que ces derniers produisent un état liquidatif détaillant le calcul de liquidation de la GIPA, notamment pour permettre aux comptables de vérifier la mise en œuvre des proratisations pour temps partiel, la non application des majorations/indexations outre-mer, etc.

Pour ne pas alourdir davantage la tâche des gestionnaires de personnel, un dispositif allégé de justification est retenu : le gestionnaire doit produire un état liquidatif précisant les nom et prénom du bénéficiaire, l'indice de traitement détenu au 31 décembre de l'année de début et au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence, la quotité travaillée au 31 décembre de l'année de fin de période, ainsi que le montant brut à payer.

Pour la mise en œuvre de la garantie en 2009 et 2010 (article 6 du décret), la date à laquelle l'agent a atteint les quatre années d'ancienneté dans l'indice sommital d'un grade de son corps devra également être précisée.

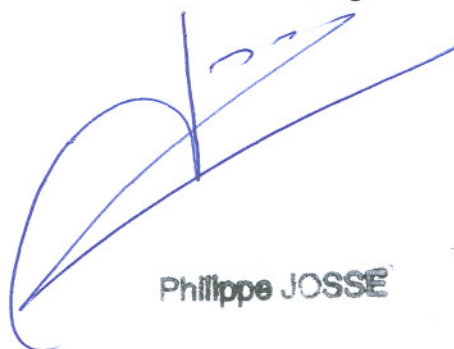
Enfin, s'agissant de la mise en œuvre de la garantie des retraités en 2009 et 2010 (article 7 du décret), une copie de l'arrêté d'admission à la retraite devra être transmise au comptable.

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



Paul PENY

Le directeur du budget



Philippe JOSSE