

## INDEMNITE COMPENSATRICE CSG A COMPTER DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018 (Compenser la hausse de la CSG)

### Références

- Art 113 - Loi 2017-1837 de finances du 30 décembre 2017 pour 2018 (Jo du 31 décembre 2017)
- Décret n° 2020-1626 du 18 décembre 2020 modifiant le décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique
- Décret n° 2019-1595 du 31 décembre 2019 modifiant le décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 pris en application de l'article 113 de la loi 2017-1837 instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique
- Décret n° 2017-1890 du 30 décembre 2017 relatif au taux de cotisations maladie dans la FP
- Circulaire ministérielle du 14 décembre 2017
- Circulaire ministérielle du 15 janvier 2018
- FAQ de la DGAFP

### A retenir

- Objectif : compenser la hausse de la CSG déductible de 1,7 point au 1<sup>er</sup> janvier 2018
- **Réévaluation du montant de l'indemnité compensatrice annuellement au 1<sup>er</sup> janvier à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021**
- Versement obligatoire de l'indemnité compensatrice
- Applicable à l'ensemble des agents publics (fonctionnaires et contractuels) rémunérés au 31 décembre 2017 et présents dès le 1<sup>er</sup> janvier 2018
- Pas d'indemnités pour les agents relevant du régime général recrutés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018
- Les contrats de droit privé (emplois aidés) sont exclus du dispositif, quelle que soit leur date de recrutement
- Baisse du taux de la contribution maladie pour l'employeur de 11,5% à 9,88% (fonctionnaires CNRACL) pour compenser le versement de l'indemnité



## Introduction

La hausse de la CSG de 1,7 point au 1<sup>er</sup> janvier 2018 est compensée pour l'ensemble des agents publics recrutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018. En premier lieu, la contribution exceptionnelle de solidarité (1%) ainsi que la cotisation maladie (0,75%) sont supprimées. Ensuite, une indemnité compensatrice est créée.

Afin de pallier à ce coût supplémentaire pour l'employeur (qui paie cette indemnité compensatrice), le taux de la contribution maladie baisse de 11,5% à 9,88% pour les fonctionnaires relevant de la CNRACL

# PLAN

## L'indemnité compensatrice

### 1.1. Les bénéficiaires

### 1.2. L'assiette de rémunération pour le calcul de l'indemnité

### 1.3. Les modalités de calcul de l'indemnité

#### 1.3.1. Pour les agents publics rémunérés au 31 décembre 2017

#### 1.3.2. Cas particuliers

#### 1.3.3. Fonctionnaires réintégrés ou recrutés à compter du 1er janvier 2018 et non rémunérés au 31 décembre 2017

### 1.4. Les modalités de versement à compter du 1er janvier 2018

#### 1.4.1. Cas particuliers

#### 1.4.2. Justificatif à remettre au comptable public

### 1.5. La révision du montant de l'indemnité (temps de travail, ½ traitement)

### 1.6. Modalités d'actualisation de l'indemnité en 2019, en 2020 et à compter de 2021

### 1.7. Cotisations

## Objectifs

Compenser la hausse de la CSG déductible de 1,7 point.

## L'indemnité compensatrice

### 1.1. Les bénéficiaires

- Les fonctionnaires CNRACL à temps complet, temps partiel et temps non complet (au - 28h)
- Les fonctionnaires du régime général (- de 28h) si rémunérés au 31/12/2017
- Les contractuels de droit public (CDD/CDI) **si rémunérés au 31/12/2017**
- Exclus : les emplois aidés, les apprentis, les vacataires (agents payés à la vacation), les activités accessoires

### 1.2. L'assiette de rémunération brute servant au calcul

L'assiette de la rémunération brute est composée de l'ensemble des éléments de la rémunération soumis à CSG au titre de l'activité principale (TIB, NBI, IR, SFT, avantages en nature, primes et indemnités y compris les éléments non récurrents comme une prime annuelle, l'indemnisation des jours CET, les astreintes et permanences, la prime spéciale d'installation, la participation employeur à la prévoyance/santé,..., moins le transfert primes/points).

**Sont donc exclus** de l'assiette les revenus annexes comme les remboursements de frais de déplacements (car ils ne sont pas soumis à cotisations), ou les sommes perçues au titre du cumul d'activités (activités accessoires), les allocations qui constituent des revenus de remplacement et non des revenus d'activité.

Le décret et la circulaire de décembre n'évoquent pas le recalcul à temps plein des périodes de 2017 rémunérées à demi-traitement, temps partiel ou temps non complet (il semble donc qu'ils soient « désavantagés » par le dispositif).

La clause de revalorisation en 2019 (si augmentation de la rémunération brute 2018/2017) tempèrera un peu cette situation.

### 1.3. Les modalités de calculs de l'indemnité

- ▶ *Décret 2017-1889 -art-2-I-II et 2-III*

#### 1.3.1 : Pour les agents publics rémunérés au 31 décembre 2017

Les bénéficiaires sont les agents publics (fonctionnaires et contractuels) à temps complet, temps partiel et temps non complet **rémunérés au 31.12.2017**

- ▶ *Décret 2017 -1889 art-1*

Pour les contrats de droit privé la hausse de la CSG est compensée par la suppression des cotisations maladie et la contribution exceptionnelle de solidarité (note : la grande majorité des bénéficiaires d'emplois aidés n'étaient pas assujettis à cette contribution)

---

### Indemnité compensatrice mensuelle

$$= (\text{rémunération brute 2017} \times 1,6702) - (\text{cotisations}) \times 1,1053 / 12$$

Le multiplicateur 1,6702 correspond au produit de la hausse de 1,7 points par l'assiette de la CSG soit 98,25% ( $1,7 \times 98,25\% = 1,6702$ ).

Le multiplicateur de 1,1053 ( $1 / (1 - 9,7\% \times 98,25\%)$ ) vise à neutraliser l'impact de la CSG et de la CRDS dues sur l'indemnité compensatrice.

Nouveaux taux au 1<sup>er</sup> janvier 2018 : CSG 9,2% et CRDS 0,5% = 9,7% sur 98,25 % des rémunérations

---

Le montant mensuel brut de l'indemnité compensatrice est calculé en fonction de la **rémunération (TIB + NBI + SFT + primes et indemnités – transfert primes/points pour les agents concernés) annuelle brute** perçue en 2017.

► Décret 2017-1889 art-2-1

La rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017 est multipliée par 1,6702%. Sont déduits du montant obtenu les montants dus sur cette même rémunération, selon le régime applicable à l'agent :

- La contribution exceptionnelle de solidarité (1%)
- La cotisation salariale d'assurance maladie (0,75%) le cas échéant

Le résultat obtenu est multiplié par 1,1053.

Pour les agents publics qui ont 2 employeurs (intercommunaux), chacun d'eux devra verser l'indemnité

Attention : les rémunérations accessoires ne sont pas concernées par l'indemnité

#### Exemple d'un titulaire CNRACL assujetti au 1% solidarité

- Adjoint administratif principal 2<sup>ème</sup> classe 7<sup>ème</sup> échelon IM 364

Traitement indiciaire 2017 (IM 364) :	20 458,29
NBI 10 points	562,04
SFT 2017 (2 enfants) :	885,10
Régime indemnitaire 2017 :	3600,00
- Transfert primes/points	167,04
	<hr/>
	25 338,39
	X 1,6702%
Résultat n°1	423,20
	<hr/>
- 1% solidarité annuelle versée	229,80
	<hr/>
	193,40
	X 1,1053
Résultat n°2	213,76

**Indemnité compensatrice annuelle 2018: 213,76€.**

**Le montant de l'indemnité compensatrice mensuelle est de 17,81€ (213,76 / 12) pour 2018.**

**Exemple d'un titulaire CNRACL NON assujetti au 1% solidarité**

- Adjoint administratif classe 5<sup>ème</sup> échelon IM 329

Traitement indiciaire 2017 (IM 329) :	18 491,14
NBI 10 points	562,04
SFT 2017 (2 enfants) :	885,10
Régime indemnitaire 2017 :	3600,00
- Transfert primes/points	167,04
	<hr/>
	23 371,24
	X 1,6702%
Résultat n°1	390,35
	X 1,1053
Résultat n°2	431,45

**Indemnité compensatrice annuelle 2018: 431,45€**

**Le montant de l'indemnité compensatrice mensuelle est de 35,95€ (431,45 / 12) pour 2018.**

**Exemple d'un titulaire IRCANTEC non assujetti au 1% solidarité ou contractuel de droit public**

- Adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe 8<sup>ème</sup> échelon IM 380 TNC 27/35<sup>ème</sup>

Traitement indiciaire 2017 (IM 380) :	16 475,86
SFT 2017 (2 enfants) :	682,79
Régime indemnitaire 2017 :	2 777,04
- Transfert primes/points	128,89
	<hr/>
	19 806,80
	X 1,6702%
Résultat n°1	330,81
- Urssaf maladie annuelle	148,55
	<hr/>
	182,26
	X 1,1053
Résultat n°2	201,45

**Indemnité compensatrice annuelle 2018 : 201,45€**

**Le montant de l'indemnité compensatrice mensuelle est de 16,79€ (201,45 / 12) pour 2018.**

### 1.3.2 : Cas particuliers des agents publics présents au 31 décembre, nommés, recrutés ou réintégré au cours de l'année 2017

Les bénéficiaires sont les agents publics (fonctionnaires et contractuels) qui bénéficient d'une rémunération mensuelle.

La rémunération annuelle servant de référence sera recalculée comme la rémunération brute équivalente à une année complète.

#### Exemple d'un agent nommé stagiaire dans la collectivité le 1<sup>er</sup> août 2017

- Prendre en compte les rémunérations brutes des 5 mois de stage de l'agent et les ramener à 12 mois (Rémunération brute x 12 mois / 5 mois)

TIB août à décembre 2017 (IM 329) :	7 704,64
NBI 10 points	234,30
SFT 2017 (2 enfants) :	368,95
Régime indemnitaire 2017 :	1 000,00
- Transfert primes/points	69,60
	<hr/>
	9 238,29
	X 1,6702%
Résultat n°1	154,30 (l'agent n'a pas cotisé au 1% solidarité)
	X 1,1053
Résultat n°2	170,50
	<hr/>
	(170,50 x 12 mois)/5 mois = 409,20€

**Indemnité compensatrice annuelle 2018 : 409,20€**

**Le montant de l'indemnité compensatrice mensuelle est de 34,10€ (409,20/ 12) pour 2018.**

NB :

En cas de changement d'employeur en cours d'année 2017, il est possible de tenir compte des rémunérations perçues par les deux employeurs si le calcul est plus favorable à l'agent. L'agent doit alors fournir les justificatifs afin que la révision du montant tienne compte des éléments du brut et des cotisations acquittées au titre des deux employeurs.

### 1.3.3 : Pour les fonctionnaires du régime spécial nommés ou réintégré à compter du 1er janvier 2018 (et années suivantes) après une absence non rémunérée en 2017 (disponibilité, congé parental,...)

**Attention** : cette partie ne concerne pas un agent muté au 1<sup>er</sup> janvier car il était rémunéré le 31 décembre 2017 comme agent public (il sera nécessaire d'avoir les informations liées à sa rémunération 2017 pour calculer le montant de l'indemnité) et effectuer le calcul prévu au 1.3.1 ci-dessus

Seuls les bénéficiaires sont les fonctionnaires à temps complet, temps partiel et à temps non complet (au – 28h) relevant du régime spécial (CNRACL ou caisse des pensions civiles et militaires).

Les **fonctionnaires relevant de l'Ircantec** (moins de 28 heures) et les **contractuels (quel que soit leur temps de travail) non rémunérés au 31 décembre 2017 sont exclus** car, selon le gouvernement, ils bénéficient de la suppression de la contribution exceptionnelle solidarité et de la cotisation maladie (0,75%).

L'indemnité compensatrice pour les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) CNRACL sera calculée de manière forfaitaire, par application d'un pourcentage sur la première rémunération brute (*TIB + NBI + SFT + primes et indemnités – transfert primes/points*) de l'agent **pour un mois complet en 2018** qui sera assujettie à la CSG.

▶ *Décret 2017-1889, art 2 IV dernier alinéa*

---

**Indemnité compensatrice = 1<sup>ère</sup> rémunération mois complet 2018 x 0,76%**

Ce pourcentage de 0,76% correspond au différentiel entre la hausse de la CSG (1,7%) et le taux de la contribution exceptionnelle solidarité (1%), modulé, pour tenir compte de l'assiette de la CSG (98,25%) et de l'impact CSG/CRDS sur l'indemnité compensatrice.

$$0,76\% = (1,7 - 1) \times 98,25\% \times 1,1053$$

---

**Exemple d'un stagiaire CNRACL nommé le 1<sup>er</sup> janvier 2018 (pas contractuel au 31 décembre 2017)**

- Adjoint administratif temps complet classe 5<sup>ème</sup> échelon IM 329

Traitement indiciaire	1 541,69
NBI 10 points)	48,60
SFT (2 enfants)	73,79
Régime indemnitaire	300,00
- Transfert primes/points	13,92
<b>Rémunération brute</b>	1 950,16
	X 0,76%
	14,82€

**Le montant de l'indemnité compensatrice mensuelle pour janvier 2018 est de 14,82€.**

L'indemnité est due pour les fonctionnaires CNRACL à compter de leur prise de fonction, y compris lorsque le recrutement, la nomination ou la réintégration a lieu en cours de mois. L'indemnité est versée à compter du 2<sup>ème</sup> mois complet de rémunération (le premier mois complet servant au calcul de l'indemnité).

---

**Arrivée en cours de mois**

**Indemnité compensatrice = (1<sup>ère</sup> rémunération 2018 x 0,76%) /  
(nbre de jours du mois concerné) x (nbre de jours rémunérés en 30<sup>ème</sup>)**

---



## Exemple d'un titulaire CNRACL réintégré après une disponibilité de 6 mois le 16 avril 2018

- Adjoint administratif temps complet classe 5<sup>ème</sup> échelon IM 329

### L'indemnité sera calculée sur le mois de mai 2018

Traitement indiciaire mai	1 541,69
NBI 10 points	46,86
SFT (2 enfants)	73,79
Régime indemnitaire	300,00
- Transfert primes/points	13,92
	<hr/>
	1 948,42€
	X 0,76%
	<hr/>
	14,80€

**Le montant de l'indemnité compensatrice mensuelle est de 14,80€.**

En mai l'agent percevra l'indemnité due pour avril (14,80 / 30 jours x 15 jours) soit 7,39 € ainsi que l'indemnité due pour mai soit 14,80€. Le montant total de l'indemnité due en mai est de 22,19€ (7.39 + 14,80).

En juin et les mois suivant l'agent percevra une indemnité compensatrice de 14,80€.

## 1.4. Les modalités de versement

L'indemnité compensatrice est versée mensuellement. Son montant de base est fixe.

Cette indemnité qui fait l'objet d'une rubrique dédiée sur le bulletin de salaire, se cumule avec les autres primes et indemnités et est donc prise en compte pour le transfert primes/points.

### 1.4.1. Cas particuliers

- Si changement d'employeur en cours d'année : le montant de l'indemnité précédemment versée à l'agent public sera communiqué au nouvel employeur.
- Si l'agent bénéficie d'un congé sans traitement : le montant de l'indemnité versée à l'agent lors de sa réintégration est celui dont il bénéficiait avant son départ en congés. Si le fonctionnaire CNRACL n'était pas rémunéré au 31 décembre 2017, ce montant est déterminé en multipliant la rémunération brute mensuelle à la date de réintégration par 0,76%.
- L'indemnité compensatrice n'est pas versée dans les cas suivants :
  - Journée de carence (enlever 1/30<sup>ème</sup>)
  - Absence de service fait
  - Transmission tardive des arrêts maladie

## 1.4.2. Justificatif à remettre au comptable public

La collectivité doit remettre à son trésorier une décision de l'autorité territoriale précisant :

- Les noms et prénoms des bénéficiaires
- L'assiette de rémunération brute annuelle 2017
- Le montant des cotisations et contributions acquittées par l'agent en 2017
- La quotité de travail pour les agents à temps partiel et à temps complet ainsi que le pourcentage de réduction de l'indemnité qui en résulte
- Le montant de l'indemnité compensatrice
- Pour 2019 : les modalités de révision ou d'actualisation du montant de l'indemnité

**Cette décision destinée à justifier le paiement de l'indemnité compensatrice peut revêtir un caractère collectif** (exemple : décision sous forme de tableau signé de l'autorité).

## 1.5. Révision du montant de l'indemnité (temps de travail, demi-traitement)

Le montant de l'indemnité suit le sort du traitement en cas de maladie ou de changement de la quotité de travail.

Ainsi, lorsque la rémunération d'un agent passe à demi-traitement, le montant de l'indemnité est réduit de moitié. Ce montant est rétabli lorsque l'agent retrouve son plein traitement.

En cas de modification de temps de travail à la hausse ou à la baisse (temps partiel et temps non complet), le montant de l'indemnité est actualisé à la date de l'évènement.

### - Exemple

Un agent à temps partiel 70% passe à 80%.

Le montant de l'indemnité compensatrice à 70% est de 10€.

Le montant de l'indemnité compensatrice à 80% sera de  $(10€ \times ((6/7^{\text{ème}}) / 70\%)) : 12,24€$

## 1.6. Modalités d'actualisation de l'indemnité

### 1.6.1. 2019

Si la rémunération brute totale perçue en 2018 est supérieure à celle de 2017, suite à changement d'échelon, de grade, augmentation des primes,..., une réévaluation du montant de l'indemnité compensatrice sera réalisée sur la paye de janvier 2019.

Le montant de l'indemnité sera augmenté proportionnellement à la progression entre 2017 et 2018, **pour les seuls agents nommés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2018.**

---

**Indemnité compensatrice 2019 si rémunération brute 2018 > rémunération brute 2017**

$((\text{Rémunération 2018} / \text{Rémunération 2017})) \times \text{indemnité compensatrice}$

---

**Exemple d'un agent CNRACL qui bénéficie d'un avancement d'échelon au 1<sup>er</sup> avril 2018 ainsi qu'une revalorisation indemnitaire de 50€ par mois**

Rémunération brute annuelle 2017 = 23 500€  
Indemnité compensatrice à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 = 17€

Rémunération brute annuelle 2018 = 25 200€

**Le montant actualisé de l'indemnité compensatrice au 1<sup>er</sup> janvier 2019 est de 18,23€**  
(25 200/23 500) x 17€)

### 1.6.2.2020

Si la rémunération brute totale perçue en 2019 est supérieure à celle de 2018, suite à changement d'échelon, de grade, augmentation des primes,..., une réévaluation du montant de l'indemnité compensatrice sera réalisée sur la paye de janvier 2020.

Le montant de l'indemnité sera augmenté proportionnellement à la progression entre 2018 et 2019, **pour les agents qui perçoivent une indemnité compensatrice et rémunérés en 2018.**  
**Ce calcul ne concerne pas les agents nommés en 2019.**

---

**Indemnité compensatrice 2020 si rémunération brute 2019 > rémunération brute 2018**

((Rémunération 2019/ Rémunération 2018)) x indemnité compensatrice 2019)

---

### Exemple d'un agent CNRACL qui bénéficie d'une revalorisation indemnitaire de 70€ par mois

Rémunération brute annuelle 2018 = 25 200€  
Indemnité compensatrice réévaluée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 = 18,23€

Rémunération brute annuelle 2019 = 26 040€

**Le montant actualisé de l'indemnité compensatrice au 1<sup>er</sup> janvier 2020 est de 18,83€**  
(26 040/25 200) x 18,23€)

### 1.6.3.A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021

**Au 1er janvier de chaque année**, si la rémunération a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette évolution.

Lorsqu'un changement de quotité de travail est intervenu au cours de l'année civile écoulée 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.

▶ *Art 1 du décret 2020-1626 du 18/12/2020*

Si la rémunération brute totale perçue a évolué entre 2019 et 2020 puis entre 2020 et 2021, suite à changement d'échelon, de grade, augmentation ou diminution des primes, ..., une réévaluation du montant de l'indemnité compensatrice sera réalisée sur la paye de janvier 2021 puis de janvier 2022 des agents en activité à cette date et rémunérés en 2019 et 2020 et/ou en 2020 et 2021.

- 
- **Si l'évolution de la rémunération est liée à une modification de la quotité travaillée ou à un congé maladie, cette évolution doit être neutralisée.**
- 

Le montant de l'indemnité sera augmenté proportionnellement à la progression entre 2019 et 2020 et entre 2020 et 2021, **pour les agents qui perçoivent une indemnité compensatrice et rémunérés en 2019 et 2020 et/ou en 2020 et 2021.**

**Ce calcul ne concerne pas les agents nommés à compter de 2020.**

---

#### **Formule de calcul pour l'IC 2021**

$((\text{Rémunération 2020} / \text{Rémunération 2019})) \times \text{indemnité compensatrice 2020}$

#### **Formule de calcul pour l'IC 2022**

$((\text{Rémunération 2021} / \text{Rémunération 2020})) \times \text{indemnité compensatrice 2021}$

---

#### **Exemple 1**

**Un agent CNRACL à temps complet qui n'a pas été à ½ traitement et qui bénéficie d'une revalorisation indemnitaire de 70€ par mois**

Rémunération brute annuelle 2020 = 26 040€

Indemnité compensatrice réévaluée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 = 18,83€

Rémunération brute annuelle 2021 = 26 880€

**Le montant actualisé de l'indemnité compensatrice au 1<sup>er</sup> janvier 2022 est de 19,44€**

$(26\ 880 / 26\ 040) \times 18,83€$

#### **Exemple 2**

**Un agent CNRACL à temps complet qui a été à ½ traitement en 2021, son régime indemnitaire de 2021 est identique à 2020**

Rémunération brute annuelle 2020 = 26 000€

Indemnité compensatrice réévaluée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 = 18,83€

Rémunération brute annuelle 2021 = 24 500€

Neutralisation de la période rémunérée à ½ traitement

⇒ soit Rémunération brute annuelle 2021 = 26 000€

**Le montant de l'indemnité compensatrice au 1<sup>er</sup> janvier 2022 est inchangé et reste à 18,83€**

$(26\ 000 / 26\ 000) \times 18,83€$

### Exemple 3

**Un agent CNRACL à temps complet et qui bénéficie d'une baisse indemnitaire de 20€ par mois**

Rémunération brute annuelle 2020 = 26 000€

Indemnité compensatrice réévaluée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 = 18,83€

Rémunération brute annuelle 2021 = 25 760€

**Le montant actualisé de l'indemnité compensatrice au 1<sup>er</sup> janvier 2022 est de 18,65€**  
(25 760/26 000) x 18,83€)

### 1.7.Cotisations

- CSG déductible : 6,80% (au lieu de 5,10 %) sur 98.25%
- CSG non déductible 2,40% sur 98.25%
- CRDS 0.5% sur 98.25%
- RAFP (dans la limite de 20% du TIB)
- Sécurité Sociale et retraite du régime général
- Ircantec pour les agents du régime général
- Imposable