



Indemnité de Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

REFERENCES

- Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat - modifié par le décret n° 2023-775 du 11 août 2023 : prolongation du dispositif pour 2023
- Arrêté du 11 août 2023 fixant au titre de l'année 2023 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (G.I.P.A.)

PRINCIPE

Compensation salariale en cas de décalage entre l'augmentation du traitement indiciaire et l'indice des prix.

La GIPA résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de 4 ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC) hors tabac en moyenne annuelle sur la même période.

Si le TIB perçu par l'agent au terme des 4 ans, a évolué moins vite que l'indice des prix à l'inflation, un montant indemnitaire brut correspondant à la perte du pouvoir d'achat, lui est **obligatoirement** versé par l'employeur.

Pour la mise en œuvre de la GIPA en 2023, la période de référence est fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.

SONT CONCERNES

- Les fonctionnaires **rémunérés** sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence. Sont donc concernés les agents ayant bénéficiés, entre temps, d'un congé parental, d'une disponibilité, ... de moins d'un an. Les agents en congé maladie, en maladie professionnelle ou en accident de travail sont concernés.
- Les contractuels employés en CDD ou CDI et rémunérés sur la base d'un indice. Les agents sous contrat à durée déterminée doivent avoir été employés de manière continue sur toute la période de référence et par le même employeur.

Les agents publics doivent détenir un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B ou, s'agissant des agents sur contrat, être rémunérés sur la base d'un indice inférieur ou égal à la hors-échelle B (article 2 du décret n° 2008-539) **ET** ne pas avoir changé de statut sur la période de référence. Ainsi, un contractuel devenu fonctionnaire, par exemple, ne sera pas éligible à la GIPA. Une exception est toutefois ouverte pour les handicapés et PACTE titularisés entre les bornes de référence.

Sont exclus de ces dispositions, les agents placés sur un emploi fonctionnel, sauf ceux de la catégorie C, ou les agents ayant subi une sanction disciplinaire qui a entraîné une baisse de leur traitement indiciaire.

Sont concernés les **fonctionnaires bénéficiaires d'un maintien d'indice à titre personnel** : il convient d'effectuer le calcul de la GIPA sur la base du TIB effectivement perçu ("indice maintenu") aux deux bornes (QE n°77430 publiée au JO AN du 20/12/2011).

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 (article 11 du décret n° 2008-539).

REGLE DE CALCUL

Le TIB pris en compte correspond aux indices majorés détenus au 31 décembre 2018 et au 31 décembre 2022, multiplié par la valeur moyenne annuelle du point d'indice pour chacune de ces 2 années, soit :

- **Pour 2018 : 56,2323 euros,**
- **Pour 2022 : 57,2164 euros.**

Le **taux d'inflation** à prendre en compte est de **+ 8.19 %**.

Prise en compte **uniquement** du traitement indiciaire sur lequel l'agent est rémunéré (sans l'indemnité de résidence, le SFT, la NBI et toutes les primes).

La formule permettant de calculer l'indemnité 2023 est la suivante :

$$\text{GIPA} = ((\text{IM au 31/12/2018} \times 56,2323) \times (1+0.0819)) - (\text{IM au 31/12/2022} \times 57,2164)$$

Accédez au simulateur de calcul de la GIPA : [Simulateur GIPA 2023](#)

Agents à temps partiel et à temps non complet : versement de l'indemnité au prorata de leur temps de travail au 31 décembre 2022 et, le cas échéant, dans chaque collectivité où ils y sont éligibles.

Pour le congé de longue maladie et le congé de longue durée, le calcul de l'indemnité ne tient pas compte des diminutions de traitement qui s'opèrent (pas de prise en compte du demi-traitement).

Le cas de la maladie ordinaire n'est pas précisé dans les textes, il semblerait qu'au même titre que les congés de longue maladie ou longue durée, le calcul de l'indemnité ne tient pas compte des diminutions de traitement qui s'opèrent.

Concernant les fonctionnaires à temps partiel thérapeutique, lesquels perçoivent l'intégralité de leur traitement, aucun abattement n'est opéré quant au versement de cette indemnité.

COTISATIONS

S'agissant d'une indemnité,

- **Les fonctionnaires CNRACL** :
 - L'indemnité n'est pas soumise à retenue pour pension CNRACL.
 - Par contre, elle entre dans l'assiette de :
 - La CSG,
 - La CRDS,
 - La RAFP, sans que le plafond des 20 % lui soit applicable.
- L'indemnité est **soumise à toutes les cotisations** pour les agents relevant du **régime général**.

L'indemnité est imposable.

FAQ

Mon agent est parti en retraite, dois-je lui verser la GIPA 2023 ?

Tout dépend de la date de son départ en retraite.

Si votre agent est parti en retraite avant le 31 décembre 2022, votre agent ne remplit pas les conditions puisqu'il ne détenait plus d'indice au 31 décembre 2022, vous ne lui versez donc pas la GIPA.

Mon agent titulaire est en disponibilité, dois-je lui verser la GIPA 2023 ?

Non, vous ne versez pas la GIPA si l'agent est en disponibilité à la date du 31 décembre 2022.

Si l'agent a été en disponibilité à l'intérieur de la période de référence et qu'il remplit les conditions, vous ne lui versez la GIPA que si la disponibilité a été inférieure à un an. En effet, si la disponibilité a été supérieure à un an, l'agent n'a donc pas été rémunéré au moins 3 ans sur la période de référence, il ne remplit donc pas les conditions.