



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Groupe de travail sur la réforme des prélèvements sociaux (hausse de la CSG) 26 septembre 2017



Conformément à l'engagement pris lors du groupe de travail du 13 septembre, trois *scenarii* de compensation indiciaire sont développés ci-après - en complément d'un scénario indemnitaire - afin d'en apprécier l'impact :

Sous jacent de chacun de ces scenarii : suppression de la CES concomitante.

Dans ces scenarii, celle-ci serait donc combinée à une compensation qui prendrait la forme de points d'IM supplémentaires correspondant à la perte de rémunération résultant de la hausse de CSG.

Pour mémoire (GT du 13 septembre dernier), le montant de la baisse de rémunération varie selon la situation individuelle de chaque agent (statut titulaire/contractuel/temps incomplet , niveau de primes, quotité de travail, SFT/IR,...).

A traitement indiciaire égal, le montant à compenser varie selon le statut de l'agent, son régime indemnitaire (taux de prime, indexé ou non sur le TIB), son affectation (IR), sa situation familiale (SFT), sa quotité de travail (temps partiel, temps incomplet),...

Le nombre de points qui correspondrait à la compensation de la hausse de CSG (associé à la suppression de la CES) varie donc pour des agents détenant le même IM.

Cas type	Perte annuelle liée à la CSG (après déduction CES)	Conversion en points IM	Arrondi
Attaché rémunéré à l'IM 440, IR à 0%, qui bénéficie d'un montant de prime équivalent à 22% du TIB	323,86 €	5,76	6
Attaché rémunéré à l'IM 440, IR à 3%, qui bénéficie d'un montant de prime équivalent à 45% du TIB	365,12 €	6,49	7
Professeur certifié de CN affecté en métropole (hors REP et IR à 0%) rémunéré à l'IM 440 percevant l'ISOE et sur la base d'une heure supplémentaire hebdomadaire payée en HSA	325,25 €	5,78	6
Professeur certifié de classe normale affecté à la Réunion (hors REP) rémunéré à l'IM 440 percevant l'ISOE et sur la base d'une heure supplémentaire hebdomadaire payée en HSA	478,66 €	8,51	9
Professeur des écoles rémunéré à l'IM 440 percevant l'ISAE avec une IR à 0% et 36 heures de travaux supplémentaires à un taux horaire de 21,86€	295,80 €	5,26	6
Adjoint administratif rémunéré à l'IM 330, IR à 0%, qui bénéficie d'un montant de prime de 270 € bruts mensuels (exonéré de CES)	402,80 €	7,16	8
Surveillant pénitentiaire rémunéré à l'IM 331 avec une IR à 0% qui bénéficie d'une prime de sujétions spéciales soumise à retenue pour pension civile de 26% et d'une indemnité de charges pénitentiaires de 1.000 € bruts annuels	230,14 €	4,09	5

Scenario 1 : Attribution individuelle de points (type « bonification indiciaire » - BI)

- ❑ **Principe** : le calcul du nombre de points tient compte de la situation de l'agent. Il est arrondi à l'entier supérieur et fait l'objet d'une attribution individuelle

- ❑ **Impacts** :
 - Questionnement sur la rupture d'égalité de traitement induite au regard des droits à pension pour les agents, détenant un indice identique situés à un même échelon et relevant d'un même corps
 - Pas de neutralité de la compensation :
 - effet variable de la BI sur les accessoires de traitement – qui diffère donc selon la situation individuelle de l'agent - et sur les primes indexées sur le TIB... pour les seuls agents qui en bénéficient
 - L'attribution de points « entiers » aboutit à verser un montant de BI allant au-delà du montant à compenser
 - Impact sur les cotisations retraites (salariale et patronale)

 - Complexité de gestion, surcote allant au-delà de la stricte compensation
 - Manque de lisibilité de la compensation



Scenario 2 : Conservation d'indice à titre personnel

- ❑ **Principe** : le calcul du nombre de points tient compte de la situation de l'agent. Il est arrondi à l'entier supérieur et fait l'objet d'une attribution individuelle

- ❑ **Impacts** :
 - Bénéfice disparaissant à l'occasion des changements d'échelon, de grade ou de corps : ne répond pas au souhait de non dégressivité exprimé lors du groupe de travail du 13 septembre dernier
 - Pas de neutralité de la compensation (*cf. scenario 1*)
 - Coût supérieur à la compensation stricte (*cf. scenario 1*)
 - Très forte complexité de gestion :
 - à l'initiation du dispositif et lors de chaque avancement de l'agent (cas des reclassements étendu à l'ensemble de la fonction publique)
 - Manque de lisibilité de la compensation

Scenario 3 : Modification de la grille de correspondance indice brut / indice majoré

- ❑ **Principe** : la grille de correspondance est modifiée pour ajouter un nombre de points correspondant à une compensation forfaitaire par tranches d'indice
- ❑ **Exemple** :
 - 7 points de l'IM 325 à l'IM 340 (exonération de CES)
 - 4 points de l'IM 341 à l'IM 350
 - 5 points de l'IM 350 à l'IM 437
 - ... avec un ajustement à prévoir entre les tranches
- ❑ **Impacts** :
 - Pas de compensation garantie pour tous les agents (gagnants et perdants)
 - Forte distorsion des niveaux de compensation selon les taux de prime/situations individuelles
 - Pas de neutralité de la compensation (*cf. scenario 1*)
 - Coût supérieur à la compensation stricte (*cf. scenario 1*)
 - Compensation plus favorable pour les contractuels rémunérés par référence à un indice que pour les fonctionnaires
 - Effet de distorsion des grilles (effet « CES »)

Scenario 4 : Une compensation individualisée prenant la forme d'une indemnité permet de garantir le niveau de rémunération des agents et de maîtriser l'impact sur les finances publiques

□ Dans ce scénario, il s'agirait :

- D'une indemnité applicable dans les trois versants de la fonction publique
- Qui serait servie aux agents rémunérés par l'administration au 31 décembre 2017

- ❑ **Pour répondre aux demandes exprimées par les organisations syndicales lors du groupe de travail du 13 septembre dernier (1):**
 - Une indemnité garantie dans le temps (sans diminution lors des avancements d'échelon, de grade, des promotions de corps,...)
 - Une indemnité pour l'ensemble des agents publics rémunérés par l'administration au 31 décembre 2017 concernés par l'augmentation de la CSG

- ❑ **Pour répondre aux demandes exprimées par les organisations syndicales lors du groupe de travail du 13 septembre dernier (2) :**
- **Son assiette de calcul serait simplifiée** et inclurait **tous les éléments de rémunération soumis à CSG**, à l'exception des rémunérations non liées à **l'activité principale** (activités accessoires)
 - La question avait été posée, le 13 septembre dernier, de l'inclusion *ou non* dans cette assiette d'éléments plus aléatoires, non pérennes (heures supplémentaires, indemnisation d'astreintes, bonus,...). L'assiette de rémunération prise en compte engloberait le TIB, le SFT, l'IR, les indemnités correspondant aux fonctions, aux sujétions, aux heures ou travaux supplémentaires, aux bonus... à savoir les éléments de rémunération assujettis à la CSG et correspondant à l'activité principale de l'agent.
- **Le traitement de quelques primes spécifiques reste encore à préciser**

- **La rémunération de référence reste à définir : rémunération annuelle ou mensuelle ?**
 - La rémunération annuelle permet de prendre en compte pour tous les agents les versements exceptionnels et éléments variables dans l'année (heures supplémentaires, astreintes,...) quelle que soit leur date de versement.
 - La rémunération mensuelle (décembre 2017) prend en compte la situation statutaire la plus récente de l'agent.

- **Point de vigilance sur la robustesse de la solution retenue pour garantir l'effectivité de la mise en œuvre sur la paie de janvier 2018**

Les modalités de calcul envisagées

Afin de compenser la hausse de la CSG **cette rémunération (R) serait multipliée par 1,67 %.**

Seraient déduits de ce montant **((R) * 1,67%) selon le régime applicable à chaque agent**, les montants correspondant à la baisse (chômage, dans un premier temps) ou à la suppression des contributions ou cotisations qui étaient prélevées sur la rémunération des agents :

- 1° *La contribution exceptionnelle de solidarité ;*
- 2° *La cotisation salariale d'assurance maladie ;*
- 3° *La contribution salariale d'assurance chômage (baisse puis suppression)*

Neutralisation de la hausse de la CSG
Soit $1,7\% * 98,25\%$
(assiette de la CSG)
R = éléments de rémunération principale de référence entrant dans l'assiette de la CSG, hors éventuels cas particuliers

Concerne les contractuels, les praticiens hospitaliers et les fonctionnaires territoriaux travaillant moins de 28 heures hebdomadaires

Multiplication du résultat par 1,105

Neutralisation du « retour CSG » sur l'indemnité
Soit $1/(1-9,7\%*98,25\%)$

Pour ce qui concerne la FPE, ces éléments seraient paramétrés par la DGFIP dans le SI Paye.

Merci de votre attention