

La Garantie Individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)

Statut général
[Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008](#) modifié
[Circulaire n° 2164 du 13 juin 2008](#)

Le décret 2008-539 du 6 juin 2008 attribue une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat, la GIPA, qui est destinée à compenser la perte de pouvoir d'achat sur le traitement des fonctionnaires des trois fonctions publiques.

Le décret n° 2023-775 du 11 août 2023 prolonge le dispositif pour 2023. L'arrêté du 11 août 2023 modifie les constantes pour le calcul de la GIPA au titre de l'année 2023. Voir page 4 pour l'actualité des chiffres 2023.

Bénéficiaires

Cette garantie est applicable :

- ↳ Aux fonctionnaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel des trois fonctions publiques, pour toutes les catégories, A, B et C.

Pour en bénéficier, les agents titulaires doivent détenir un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors-échelle B. Ils doivent être rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans sur la période de référence de quatre ans prise en considération.

- ↳ Aux agents publics contractuels à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel recrutés sur contrat à durée indéterminée et rémunérés par référence expresse à un indice. Cet indice doit être inférieur ou égal à la hors-échelle B.
- ↳ Aux agents publics contractuels à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel recrutés sur contrat à durée déterminée et employés de manière continue par le même employeur public sur la période de référence de quatre ans prise en considération et rémunérés, en application des stipulations de leur contrat, par référence expresse à un indice. Cet indice doit être inférieur ou égal à la hors-échelle B.
- ↳ Aux agents recrutés en application des articles L352-4 et L326-10 et suivants du Code Général de la Fonction Publique (les divers cas de recrutements sans concours, jeunes recrutés par la voie du PACTE, ...).

La notion d'employeur public pour les agents contractuels

La notion d'employeur public s'apprécie au regard des modalités de recrutement qui président à la conclusion du contrat de travail des agents contractuels.

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. Ainsi, des agents de l'Etat transférés aux collectivités territoriales sont réputés remplir cette condition de continuité d'employeur.

Sont exclus du bénéfice de la GIPA :

- ↳ les fonctionnaires nommés stagiaires ;
- ↳ les agents admis à la retraite avant le 31 décembre de l'année clôturant la période de référence ;

- ↳ les agents ayant été rémunérés sur un emploi fonctionnel au 31 décembre du début ou de la fin de la période, sauf pour les emplois fonctionnels ouverts aux agents de catégorie C et de catégorie B ;
- ↳ les agents ayant subi, sur une des périodes de référence, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire ;
- ↳ les agents contractuels titularisés au cours de la période de référence ;
- ↳ les agents percevant une rémunération qui n'est pas calculée et établie en référence à un indice ;
- ↳ les fonctionnaires en congés de formation professionnelle. En effet, quoique calculée par référence au traitement, la rémunération qu'ils perçoivent est une indemnité ;
- ↳ les agents contractuels employés de manière discontinue ;
- ↳ les agents contractuels recrutés successivement par plusieurs employeurs publics.

Calcul

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

Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte du pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

TIB = traitement indiciaire brut correspondant à l'indice majoré détenu par l'agent au 31 décembre de chacune des années bornant la période de référence.

Le traitement indiciaire détenu est entendu au sens strict comme étant la résultante de l'indice majoré détenu par l'agent multiplié par la valeur moyenne du point de chacune des deux années.

Aucun autre élément n'est pris en compte. Ainsi, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire, bonification indemnitaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents sont exclus de la détermination du montant de la GIPA.

Précisions supplémentaires apportées par le décret n° 2009-567 du 20/05/09

Pour être éligibles à la GIPA, les fonctionnaires et les agents contractuels doivent, à chaque borne de la période de 4 ans prise en considération, être respectivement, fonctionnaires et agents contractuels. C'est à dire que les agents doivent avoir conservé le même statut du début à la fin de la période de référence.

Deux exceptions à cette disposition :

- ↳ les personnes invalides ou handicapées recrutées en qualité d'agents contractuels sur la base de l'article L352-4 du CGFP et ayant vocation à être titularisées ;
- ↳ les jeunes de 16 à 25 ans recrutés dans le cadre du Pacte et ayant vocation à titularisation.

Dans ces deux cas, les intéressés peuvent avoir été titularisés pendant la période de référence et bénéficier de la GIPA.

Modalités de versement

C'est l'employeur au 31 décembre de l'année clôturant la période de référence qui doit verser à l'agent le montant de l'indemnité.

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 GIPA à l'agent sur la base, le cas échéant, des informations transmises par le précédent employeur.

Temps partiel

Pour les agents ayant effectué une période de travail à temps partiel sur tout ou partie de la durée de la période de référence en cause, le montant de la GIPA est attribué à hauteur de la quotité travaillée au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

Il s'agit 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 6/7^{èmes} (quotité rémunérée).

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.

Temps non complet

Pour les agents à temps non complet ayant un employeur unique, le montant de la GIPA 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 GIPA pour la quotité travaillée pour chaque employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

Les congés de longue maladie et de longue durée

Pour le congé de longue maladie et le congé de longue durée, le calcul de la GIPA ne tient pas compte des diminutions de traitement qui peuvent s'opérer.

Le temps partiel thérapeutique

Les fonctionnaires en temps partiel thérapeutique 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 d'un mi-temps.

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.

La suspension de fonction

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.

Mise en œuvre de la GIPA générale

En 2021

Pour la mise en œuvre de la garantie en 2021, la période de référence est fixée du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020.

La valeur moyenne du point d'indice est fixée :

- en 2016 à 55,7302 €,
- en 2020 à 56,2323 €.

L'inflation prise en compte pour le calcul est de + 3,78 %.

[Arrêté du 23 juillet 2021](#) publié au JO du 12 août 2021.

En 2022

Pour la mise en œuvre de la garantie en 2022, la période de référence est fixée du 31 décembre 2017 au 31 décembre 2021.

La valeur moyenne du point d'indice est fixée :

- en 2017 à 56,2044 €,
- en 2021 à 56,2323 €.

L'inflation prise en compte pour le calcul est de + 4,36 %.

[Arrêté du 1^{er} août 2022](#) publié au JO du 2 août 2022.

En 2023

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

La valeur moyenne du point d'indice est fixée :

- en 2018 à 56,2323 €,

- en 2022 à 57,2164 €.

L'inflation prise en compte pour le calcul est de + 8,19 %.

Arrêté du 11 août 2023 publié au JO du 13 août 2023.

[Lien vers simulateur sur le portail de la fonction publique.](#)

Les retenues

Régime spécial

Aucune cotisation d'assurances sociales n'est due par l'agent ou son employeur, pour les titulaires affiliés au régime spécial.

La GIPA est exclue de l'assiette des cotisations de retraite CNRACL. Celle-ci est composée du traitement indiciaire et de la NBI, le cas échéant.

Toutefois la GIPA pour la totalité de son montant est soumise à la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). La RAFP comprendra une RAFP de droit commun et une RAFP GIPA.

La limite de 20 % du traitement indiciaire servant à calculer l'assiette de la RAFP de droit commun ne s'appliquera pas à l'assiette de la RAFP GIPA.

Régime général

Pour les agents contractuels et les agents à temps non complet relevant du régime général, la GIPA est soumise aux cotisations d'assurances maladie, maternité, invalidité, décès, accident, vieillesse et IRCANTEC.

Contributions communes aux deux régimes

La GIPA est soumise à :

- ↳ la Contribution Sociale Généralisée (CSG),
- ↳ la Contribution pour le Remboursement de la Dette Sociale (CRDS)
- ↳ la Contribution de solidarité (CS).