

# ACTUS RH 51

Actualité juridique et statutaire du Centre de Gestion de la Marne



N°55 - novembre 2018



**Dossier :** Indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat

## Egalement dans ce numéro

**Exclusion du congé parental dans le temps de travail effectif (p.5)**

**Indemnisation du Compte Epargne Temps en cas de maladie (p.9)**

**Autoentreprise et cumul d'activités (p.11)**

**Fiche procédure :** Modalités de versement de la GIPA (p.14)

**Votre contact au Centre de Gestion de la Fonction publique de la Marne**

Nicolas ANTOINE, chargé du conseil statutaire

03.26.69.98.95

statut-documentation@cdg51.fr

# Sommaire



## Dossier d'actualité

3

- L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)



## La jurisprudence

5

- Exclusion du congé parental dans le temps de travail effectif
- Qualification d'accident de service d'un suicide ou d'une tentative de suicide
- Changement d'affectation
- Emploi fonctionnel et perte de confiance
- Refus de titularisation d'un fonctionnaire stagiaire
- Droit de grève des agents publics
- Indemnisation du Compte Epargne Temps en cas de maladie



## Les réponses ministérielles

10

- Exercice du droit syndical
- Temps partiel thérapeutique des agents à temps non complet
- Lauréats inscrits sur liste d'aptitude
- Autoentreprise et cumul d'activités



Vos questions  
Nos réponses

12



Fiche pratique  
Recours aux contractuels

13



Fiche procédure  
Modalités de versement de  
la GIPA

14



## L'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)



Décret n°2018-955 du 5 novembre 2018 modifiant le décret n°2018-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Arrêté du 5 novembre 2018 fixant au titre de l'année 2018 les éléments à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

Le décret n°2018-955 du 5 novembre 2018 prolonge pour l'année 2018 le **dispositif de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA)**.

Conformément à l'arrêté pris le même jour, pour la période de référence fixée du **31 décembre 2013 au 31 décembre 2017**, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité sont fixés comme tel :

- **Taux de l'inflation** : +1,64%,
- **Valeur moyenne du point** en 2013 : **55,5635 €**,
- **Valeur moyenne du point** en 2017 : **56,2044 €**.

Le mécanisme de cette indemnité repose sur une comparaison individuelle, sur une période de référence de quatre ans, entre **l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB)** et celle de **l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac)**.

Cette indemnité a pour objectif de compenser des situations ponctuelles de perte de pouvoir d'achat.

### Bénéficiaires du dispositif

La GIPA est attribuée aux **fonctionnaires rémunérés sur un emploi public pendant au moins trois ans** sur la période de référence de quatre ans.

Ainsi, un fonctionnaire placé dans une **autre position statutaire que l'activité et le détachement** ne peut être concerné par ce dispositif que si sa période de travail effectif atteint trois ans.

Les fonctionnaires doivent détenir un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la **hors-échelle B**.

A titre d'information, la détermination de cette condition d'indice plafond s'effectue par grade, et non par cadre d'emplois.

**Les agents contractuels** sont également concernés par cette indemnité, sous réserve d'avoir été **recruté de manière continue par le même employeur public et rémunéré par référence expresse à un indice**.

L'indice de rémunération de référence doit également être inférieur ou égal à la **hors-échelle B**.







## Agents exclus du dispositif

Sont exclus du dispositif :

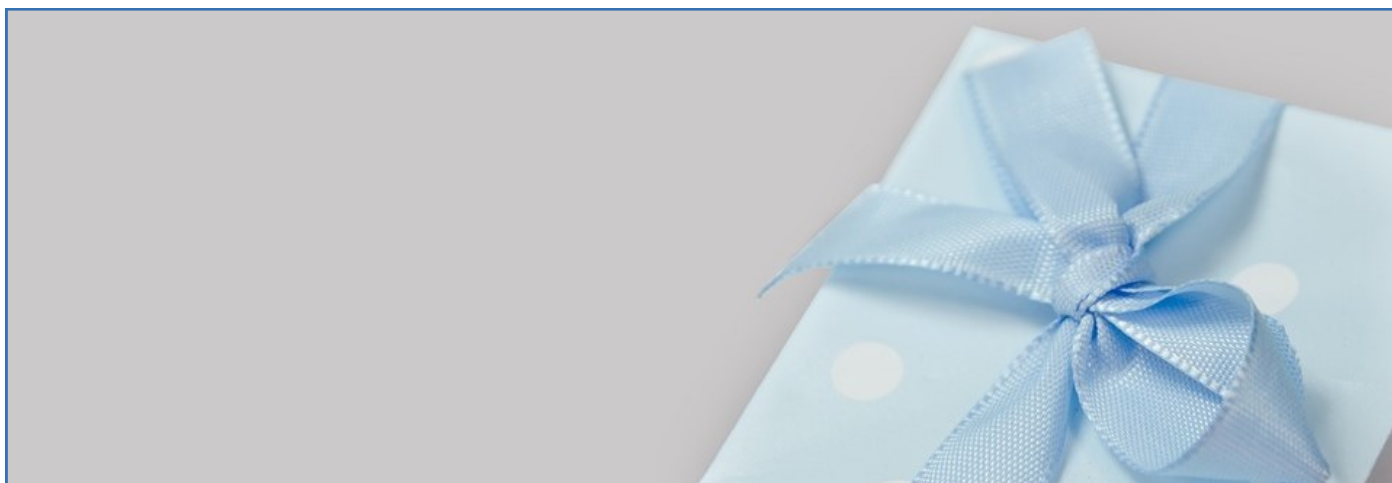
- Les fonctionnaires détachés sur emploi fonctionnel,
- les fonctionnaires en congé formation,
- les agents recrutés sur contrat puis nommés en qualité de stagiaires,
- les agents ayant subi une sanction disciplinaire impliquant une baisse de traitement indiciaire,
- les agents en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence,
- les agents contractuels employés de manière discontinue.

## Cas d'espèce particulier

Les agents à temps non complet et les agents à temps partiel bénéficient du versement de la GIPA calculée au **prorata de la quotité travaillée** au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

Cependant, les fonctionnaires bénéficiant d'un **temps partiel thérapeutique sont réputés percevoir l'intégralité de leur traitement**. Par conséquent, **aucune proratisation** ne peut être appliquée.

Les **agents intercommunaux**, exerçant leurs fonctions auprès de plusieurs employeurs territoriaux, sont éligibles au versement de la GIPA pour **la quotité travaillée dans chaque collectivité** au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.



Les conditions de mise en œuvre de la GIPA ainsi que les modalités de calcul sont détaillées dans la fiche procédure de ce numéro.



## Exclusion du congé parental dans le temps de travail effectif

*CJUE, 4 octobre 2018, C-12/17*

Conformément à l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, « *Les Etats membres prennent les mesures nécessaires pour que tout travailleur bénéficie d'un congé annuel payé d'au moins quatre semaines, conformément aux conditions d'obtention et d'octroi prévues par les législations et/ou pratiques nationales* ».

En l'espèce, le juge européen était confronté à la question de savoir si l'article susvisé s'opposait à une **disposition nationale excluant, pour la détermination de la durée du congé annuel, la période pendant laquelle un agent est placé en congé parental.**

La Cour rappelle que la finalité du congé annuel réside notamment dans le temps de repos accordé à l'agent **en contrepartie de l'exercice d'un travail effectif.**

Dès lors, les congés annuels sont, en principe,

déterminés par une période de travail effectif, à **l'exception des congés occasionnés par l'incapacité physique des agents**, les empêchant d'exercer leurs missions indépendamment de leur volonté.

Le congé parental, **n'impliquant aucune contrainte physique ni de caractère imprévisible**, ne peut être regardé comme du travail effectif et n'ouvre droit à aucun congé annuel payé.

Pour rappel, l'agent placé en congé pour raisons de santé est réputé être en position d'activité. Par conséquent, **les périodes d'absence sont assimilées à du travail effectif** ouvrant droit à congé annuel.

Par ailleurs, la CJUE a posé le principe du report des jours de congés annuels non pris pour raisons de santé (voir **Actus RH n°52 - juillet 2018 - rubrique « Vos Questions, Nos Réponses », p. 11**).



Conformément au principe de primauté du droit de l'Union Européenne sur le droit national, et au principe d'autorité de la chose jugée, les principes dégagés par la CJUE doivent être appliqués en droit interne par les collectivités. En l'espèce, cette décision conforte l'interprétation française sur le congé parental.



## Qualification d'accident de service d'un suicide ou d'une tentative de suicide

CAA de Bordeaux, 24 septembre 2018, n°16BX03075

Aux termes de l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, **le fonctionnaire en activité conserve l'intégralité de son traitement jusqu'à ce qu'il soit en état de reprendre son service** lorsque son incapacité physique résulte d'un **accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions**.

En l'absence de dispositions réglementaires, le juge administratif a défini la notion d'accident de service comme **l'accident survenant sur le lieu et dans le temps du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par un fonctionnaire**

**de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal.**

Par ailleurs, l'accident doit survenir en **l'absence de faute personnelle** de l'agent ou de toute autre **circonstance particulière détachant cet évènement du service**, comme des problèmes d'ordre personnel.

En l'espèce, **un suicide ou une tentative de suicide** intervenant sur le lieu et dans le temps du service, ou présentant un lien direct avec le service, doit être présumé comme étant imputable au service.

## Changement d'affectation

CAA de Marseille, 14 septembre 2018, n°17MA02547

Les mesures prises à l'égard d'agents publics qui ne portent pas atteinte aux droits et prérogatives qu'ils tiennent de leur statut ou à l'exercice de leurs droits et libertés fondamentaux, et qui n'emportent aucune perte de responsabilité ou de rémunération, constituent de **simples mesures d'ordre intérieur insusceptibles de recours**.

En l'espèce, le changement d'affectation d'un agent entraînant pertes de responsabilité et de rémunération est une **mesure faisant grief**, indépendamment de la circonstance que cette mesure d'affectation ait été prise dans **l'urgence afin de faire cesser une situation conflictuelle et de protéger l'intéressée d'un harcèlement moral**.

Par ailleurs, conformément à l'article 65 de la loi du 22 avril 1905, une décision de mutation prise en considération de la personne doit être précédée de la **communication personnelle et confidentielle de son dossier**.

Enfin, l'annulation d'une décision ayant illégalement muté un agent public oblige l'autorité territoriale à **replacer l'intéressé dans**

**l'emploi qu'il occupait précédemment** et à reprendre rétroactivement les mesures nécessaires pour le placer dans une position régulière à la date de la mutation.

La collectivité s'exonère de cette obligation de réintégration uniquement si l'emploi visé a été supprimé ou substantiellement modifié, ou que l'intéressé renonce à son droit.

Pour rappel, tout changement de résidence administrative ou dans la situation administrative de l'agent suite à une nouvelle affectation implique la saisine obligatoire de la CAP pour avis.





## Emploi fonctionnel et perte de confiance

CAA Marseille, 10 juillet 2018, n°17MA00525



Si la **perte de confiance** est de nature à justifier la fin d'un détachement sur un emploi fonctionnel, celle-ci doit être **caractérisée**.

En l'espèce, l'autorité territoriale d'une collectivité a retenu une perte de confiance liée à des difficultés organisationnelles ne permettant pas la mise en œuvre des missions confiées, et un manque de réactivité des équipes face aux demandes urgentes d'intervention.

Seulement, en l'absence de document interne susceptible d'établir les reproches adressés à l'intéressé, les notations favorables de l'agent présument d'une fin de détachement injustifiée.

## Refus de titularisation d'un fonctionnaire stagiaire

CAA Marseille, 10 juillet 2018, n°17MA00525

Si la nomination en qualité de fonctionnaire stagiaire confère à son bénéficiaire le droit d'effectuer un stage dans la limite de la durée maximale prévue réglementairement, elle ne **confère aucun droit à être titularisé**.

Dès lors que l'agent a réalisé au moins la moitié de la durée prévue par statut particulier, la collectivité peut mettre **fin au stage pour des motifs tirés de l'insuffisance professionnelle**.

Par ailleurs, la circonstance selon laquelle l'agent a été **recruté en qualité d'agent contractuel avant sa stagiarisation n'est pas de nature à établir sa manière de servir durant le stage**, seule période devant être prise en compte.

En l'absence de dispositions réglementaires ou législatives imposant à la collectivité d'alerter en amont l'agent de son insuffisance, le juge administratif estime que **l'autorité territoriale n'est pas tenue d'informer l'agent du risque encouru par son insuffisance**. Cependant, afin d'accompagner l'agent dans la prise effective de

ses fonctions et, le cas échéant, de prévenir tout contentieux, il est recommandé d'attirer son attention sur ces circonstances.

Dans le silence des textes, il est également recommandé de prévoir des entretiens intermédiaires avec le stagiaire afin d'évaluer ses compétences en cours de stage.







## Droit de grève des agents publics

CAA Lyon, 10 juillet 2018, n°16LY04496

Le **droit de grève** est un droit fondamental et garanti par la Constitution.

Si ce droit de grève est un principe à valeur constitutionnelle, le législateur peut apporter des **limitations à son exercice**, en vue d'assurer la continuité du service public et de préserver l'intérêt général.

L'article 10 de la loi du 13 juillet 1983 dispose que « **les fonctionnaires exercent le droit de grève dans le cadre des lois qui le réglementent** ».

Dans les **collectivités de plus de 10.000 habitants**, l'exercice du droit de grève est précédé d'un **préavis**.

En deçà de ce seuil, en l'absence de réglementation, les agents ne sont en principe pas astreints à une obligation de préavis. Seulement, il revient aux chefs de services,

responsables du bon fonctionnement des services placés sous leur autorité, **de fixer eux-mêmes la nature et l'étendue des limitations à apporter au droit de grève** afin d'en éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public ou aux besoins essentiels de la Nation.

En l'espèce, le juge estime que si le préavis donné par un syndicat en vue d'une grève doit mentionner l'heure de début et de fin de l'arrêt de travail pour être régulier, il revient aux agents, **seuls titulaires du droit de grève**, de choisir la durée de leur cessation de travail.

Par conséquent, **les agents peuvent cesser leurs fonctions sur les journées et demi-journées souhaitées**, sous réserve de ne pas porter atteinte aux nécessités du service et de s'inscrire dans le délai du préavis déposé par le syndicat.



Pour rappel, la grève s'exerce par le biais d'une cessation collective et concertée du travail. Il ne peut s'agir du fait d'un agent isolé, excepté dans l'hypothèse où l'agent exerce seul des fonctions spécifiques (CAA Marseille, 18 juin 1998, n°96MA10733).





## Indemnisation du Compte Epargne Temps en cas de maladie

CAA Marseille, 25 septembre 2018, n°16MA04670



Les agents bénéficiaires d'un compte épargne temps (CET) ne peuvent **solliciter l'indemnisation des jours qu'ils ont épargnés sur leur CET** que si une **délibération expresse** de la collectivité prévoit une telle possibilité, et dès lors que le **nombre de jours inscrits sur le compte est supérieur à vingt**.

Ces conditions sont **opposables aux agents placés dans l'incapacité d'exercer leurs fonctions** en raison d'un congé de maladie avant la fin de la relation de travail.

En l'espèce, un agent contractuel placé en congé de maladie jusqu'au terme de son engagement

ne peut prétendre à une indemnisation financière des jours épargnés sur son compte épargne-temps.

Cet arrêt s'inscrit dans la **continuité de la jurisprudence** et conforte la décision du Conseil d'Etat du 23 novembre 2016 (n°395913).

Il est cependant à noter que **ce principe ne s'oppose pas au report des jours de congés non pris du fait de la maladie** imposé par la Cour de Justice de l'Union Européenne, et validé par le Conseil d'Etat.



Le droit de l'Union Européenne a grandement contribué à l'élargissement du report et de l'indemnisation des jours de congés. Nos services souhaitent vous informer des dernières grandes évolutions dans ce domaine. A ce titre, une circulaire devrait paraître dès 2019 pour faire état de la réglementation en vigueur concernant le report et l'indemnisation des jours de congés non pris.



## Exercice du droit syndical

*QE n°1145, 16 octobre 2018, JO Assemblée Nationale*

L'article **L.2111-1 du code du travail** prévoit que le secteur public est concerné par le **délit d'entrave**, qui consiste en une atteinte portée par l'autorité territoriale à l'exercice du droit syndical, à la désignation des instances représentatives du personnel ou à l'exercice des missions et fonctions des délégués du personnel.

Afin de concilier continuité du service public, obligations déontologiques et droit syndical, les dispositions réglementaires encadrent cette liberté.

L'article 8 de la loi du 13 juillet 1983 garantit le droit syndical, et les articles 6 et 18 imposent une **stricte neutralité de l'administration envers l'activité syndicale de ses agents**.

Il ressort de ces dispositions que les agents

investis d'un mandat syndical ne doivent faire l'objet **d'aucune discrimination**, notamment dans leur déroulement de carrière. À ce titre, le décret n°2017-1419 du 28 septembre 2017 renforce les garanties applicables aux agents exerçant une activité syndicale en matière d'avancement, de rémunération et d'attribution.

Le Conseil d'Etat a également reconnu le droit d'un agent bénéficiant d'une décharge totale d'activité de service à **bénéficier des indemnités liées à son emploi sur la base d'un temps plein** (Conseil d'Etat, n°299107, n°299107).

Il est également à noter que les **commissions consultatives paritaires (CCP)** auront à se prononcer en cas de **non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée d'un agent investi d'un mandat syndical**.

## Temps partiel thérapeutique des agents à temps non complet

*QE n°05622, 20 septembre 2018, JO Sénat*

Conformément à l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le fonctionnaire peut bénéficier d'un **temps partiel pour raison thérapeutique**.

Si les fonctionnaires à temps non complet, dont la durée des services n'excède pas 28 heures, ne peuvent en bénéficier en raison de leur affiliation au régime général de la sécurité sociale (IRCANTEC), **les fonctionnaires à temps non complet affilié à la CNRACL** (plus de 28 heures et moins de 35 heures), **peuvent solliciter ce dispositif**.

Si l'article 57 précité précise que ce temps partiel thérapeutique ne peut en aucun cas être inférieur à un mi-temps, **la quotité de travail**

**ainsi autorisée s'entend par référence à la quotité de travail définie par l'organe délibérant** lors de la création de l'emploi à temps non complet.

Par conséquent, le fonctionnaire territorial **nommé dans plusieurs emplois** à temps non complet peut être autorisé à travailler à temps partiel pour raison thérapeutique **pour une quotité de travail correspondant au minimum à la moitié de la durée hebdomadaire de services globale des emplois qu'il occupe**.



## Lauréats inscrits sur liste d'aptitude

QE n°7255, 11 septembre 2018, JO Assemblée Nationale

Le principe de libre administration implique que la réussite à un concours ne vaut pas recrutement, mais donne lieu à l'inscription du lauréat sur une liste d'aptitude pendant une durée maximale de 4 ans, conformément à l'article 44 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

L'article susvisé prévoit l'obligation pour l'autorité organisatrice d'assurer un suivi des candidats inscrits sur la liste d'aptitude jusqu'à leur recrutement, notamment en organisant au moins une réunion d'information et d'échanges sur la recherche d'emploi à l'attention des lauréats dans l'année qui suit, puis des entretiens individuels pour ceux inscrits depuis au moins deux ans et la transmission annuelle

de toute information nécessaire pour aider à la recherche d'emploi.

Par ailleurs, l'article 43 de la loi susvisée impose d'ajuster le nombre de lauréats aux concours et examens au nombre de postes à pourvoir, le nombre de postes ouverts aux concours visant à assurer la couverture exacte des besoins des collectivités.

Toutefois, pour rappel, les employeurs locaux restent seuls compétents pour procéder au recrutement par la mobilité interne, par voie de détachement, par le recrutement d'un lauréat ou, le cas échéant, d'un agent contractuel.

## Autoentreprise et cumul d'activités

QE n°3494, 31 juillet 2018, JO Assemblée Nationale

Si la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits des fonctionnaires a rappelé le principe de l'interdiction du cumul d'activités, la possibilité reste ouverte d'exercer certains cumuls d'activités sous le statut de l'autoentreprise.

Les activités accessoires susceptibles d'être exercées par un agent public, énumérées limitativement par l'article 6 du décret n°2017-105 du 27 janvier 2017, peuvent être exercées sous le régime de l'autoentreprise, ce qui est notamment une obligation pour les activités de service à la personne et la vente de biens fabriqués personnellement par l'agent.

Le régime de l'autoentreprise peut également être privilégié pour des activités privées lucratives autorisées dans le cadre spécifique de

la création ou de la reprise d'une entreprise, sous réserve de solliciter un temps partiel sur autorisation d'une durée limitée à deux ans.





## Vos Questions, Nos réponses

« Le temps d'habillage, de déshabillage et de douche peut-il être considéré comme du temps de travail ? »

de ses supérieurs.

Ce principe est **transposable au temps consacré à la douche** sur le lieu de travail en cas de travaux insalubres et salissants.

Cette exigence peut seulement être regardée comme une **obligation liée au travail** au sens de l'article 9 du décret susvisé. En l'absence de textes réglementaires, **cette obligation ne donne lieu à aucune rémunération ni compensation.**

Conformément à un arrêt du Conseil d'Etat du 4 février 2015 (n°3366269), le temps qu'un fonctionnaire tenu de porter un uniforme consacre à son **habillage et son déshabillage ne peut être regardé**, alors même que ces opérations sont effectuées sur le lieu du travail, **comme un temps de travail effectif** au sens des dispositions de l'article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000, dès lors qu'il s'agit d'un temps au cours duquel **le fonctionnaire se met en état de prendre son service sans pouvoir encore se conformer aux directives**

« Une collectivité peut-elle maintenir le régime indemnitaire d'un fonctionnaire placé en CLM ou en CLD ? »

l'application du principe de parité **s'oppose au maintien du régime indemnitaire aux fonctionnaires territoriaux.**

Concernant le congé de maladie ordinaire, une collectivité peut décider par délibération que le régime indemnitaire suivra le sort du traitement au même titre que les fonctionnaires d'Etat ou de retenir tout autre système local moins favorable.

Le versement du régime indemnitaire aux fonctionnaires territoriaux s'opère conformément au **principe de parité**, qui implique qu'une collectivité **ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'Etat.**

Par conséquent, un fonctionnaire d'Etat ne percevant pas son régime indemnitaire durant un **congé de longue maladie** ou **de longue durée**,

« La portabilité du CDI permet-elle de considérer la rémunération de l'agent comme un droit acquis ? »

La portabilité du CDI implique uniquement la préservation du caractère indéterminé de l'engagement. Par conséquent, **les autres conditions de travail**, comme la rémunération, le temps de travail ou les fonctions, **sont décidées discrétionnairement par l'autorité territoriale et n'ont pas à être maintenues.**

Dans un souci de lutter contre la précarité, l'article 3-5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 prévoit la possibilité de **préserver**, sous réserve de l'accord de l'autorité territoriale, **le bénéfice de la durée indéterminée de l'agent contractuel recruté par ailleurs en contrat à durée indéterminée dans une collectivité, dès lors que l'emploi relève de la même catégorie hiérarchique.**



## Fiche pratique

### Indemnité de départ volontaire

Le décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009 a institué **une indemnité de départ volontaire dans la fonction publique territoriale**, sous réserve de **délibération et après avis du comité technique**, pour les agents fonctionnaires et

contractuels à durée indéterminée démissionnaires.

Le versement de l'indemnité constitue **une possibilité** pour la collectivité et non une obligation.



### Conditions d'octroi de l'indemnité

L'indemnité de départ volontaire est attribuée aux **agents fonctionnaires et contractuels en CDI** démissionnaires dont la volonté de rompre le lien l'unissant à son administration repose sur l'un des motifs suivants :

- **restructuration de service**,
- **départ définitif** de la fonction publique territoriale **pour créer ou reprendre une entreprise**,

- **départ définitif** de la fonction publique territoriale **pour mener un projet personnel**.

Le versement de cette indemnité est subordonnée à **l'absence de toute autre indemnité de même nature** et intervient dès lors que **la démission est effective**.

La réglementation en vigueur exclut le versement différé du montant déterminé.



### Détermination du montant

Le montant de l'indemnité **ne peut dépasser**, dans le cadre fixé par la délibération, **le double de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de la demande de démission**.

Dans cette limite, la collectivité est libre de déterminer le montant et les modalités de calcul. **Les conditions d'attribution et de calcul sont fixées par la délibération**, le montant pouvant être modulé selon l'ancienneté de l'agent.

Le juge administratif a estimé que lorsque l'agent se trouvait **privé de sa rémunération l'année précédant sa démission**, le montant de

l'indemnité est nul (CAA Paris, 20 janvier 2015, n°14PA01254).

Il est à noter que l'indemnité ne prive pas l'agent démissionnaire de ses droits aux allocations d'aide au retour à l'emploi, si le motif de sa démission est reconnu comme légitime.

Si l'agent qui a perçu l'indemnité de départ volontaire est **recruté de nouveau en qualité d'agent public dans les cinq années suivantes sa démission**, le **remboursement des sommes perçues** dans les trois années suivantes son recrutement est due à sa collectivité d'origine.

## Modalités de versement de la GIPA

### Modalités de mise en œuvre

La GIPA constitue un élément obligatoire de rémunération en vertu de l'article 87 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Par conséquent, aucune délibération n'est nécessaire pour le versement de cette indemnité.

Cependant, il revient à la collectivité de vérifier les conditions d'éligibilité. **Un arrêté individuel** doit être pris, mentionnant au moins les éléments suivants :

- les **noms** et **prénoms** de l'agent bénéficiaire,
- **l'indice du traitement détenu** par l'agent au 31 décembre de l'année initiale et au 31 décembre de l'année de clôture de la période de référence,
- **le montant brut** à payer,
- le cas échéant, **la quotité travaillée** par les agents à temps partiel ou à temps non complet au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence,
- **les voies et délais de recours.**

L'arrêté individuel peut servir de **justificatif** auprès de la Trésorerie.

Par ailleurs, il est à noter que **l'employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence** assure le versement de cette indemnité, à sa charge de se rapprocher le cas échéant des anciens employeurs en cas de successions d'emplois de l'agent pendant l'année de référence.

### Formule de calcul

$$\text{GIPA} = \text{TIB de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - \text{TIB de l'année de fin de la période de référence}$$

**Inflation prise en compte** : (Moyenne de l'indice des prix à la consommation (IPC) de l'année de fin de la période de référence / Moyenne de l'IPC de l'année de début de la période de référence) - 1.

**Traitement indiciaire brut** : indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années bornant la période de référence x valeur moyenne annuelle du point pour chacune des deux années



## Exemple d'application de GIPA

Soit un adjoint administratif principal de 2ème classe

**Situation au 31 décembre 2013 :** adjoint administratif principal de deuxième classe, 8ème échelon  
Indice brut : 380 | indice majoré 350

**Situation au 31 décembre 2017 :** adjoint administratif principal de deuxième classe, 9ème échelon  
Indice brut : 444 Indice majoré : 390

**Calcul de la GIPA :**

TIB 2014 :  $IM\ 350 \times 55.5635 = 19\ 447.225$

TIB 2018 :  $IM\ 390 \times 56.2044 = 21919.716$

GIPA 2018 :  $19\ 447.225 \times (1+1,64\%) - 21919.716 = -\ 2151.612$

Le résultat étant négatif, l'agent ne peut prétendre au versement de la GIPA au titre de l'année 2018.

Au regard de la complexité du calcul, le Ministère chargé de la fonction publique a mis en ligne un simulateur de calcul de l'indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat, disponible à l'adresse suivante : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R32396>

Pour information, le taux d'inflation étant relativement bas, peu d'agents seront éligibles à cette indemnité.



LE CENTRE DE GESTION VOUS SOUHAITE DE BONNES FÊTES DE FIN  
D'ANNÉE ET VOUS REMERCIE DE L'ATTENTION APPORTÉE À  
L'ACTUS RH!  
PROCHAIN NUMÉRO EN JANVIER 2019!