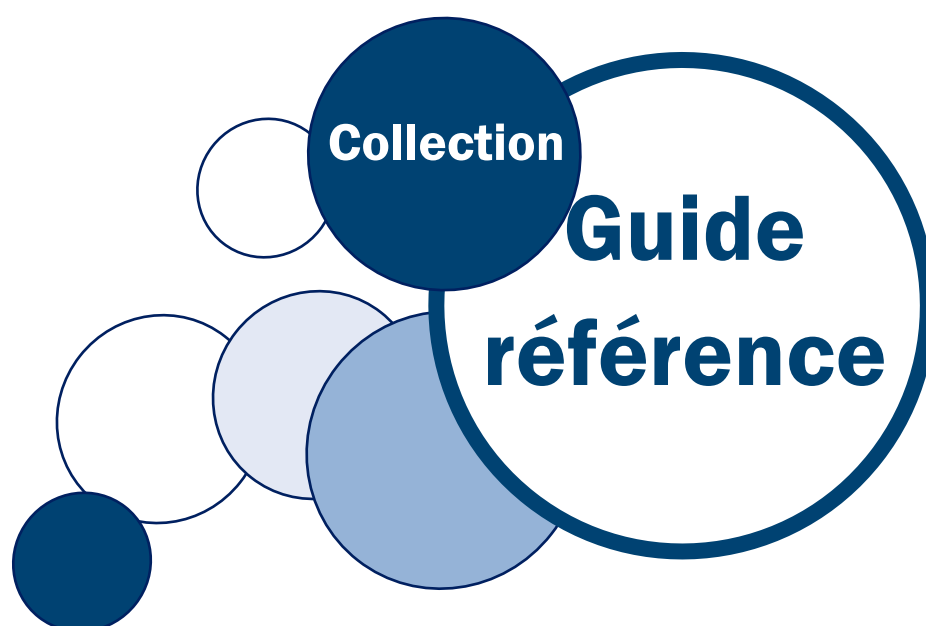


Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Table des matières générale du Guide de référence

GENERALITES	2
VOLET REGLEMENTAIRE	4
VOLET METIER	10
MISE EN ŒUVRE DANS LES SIRH	12



01

GENERALITES

Table des matières

1. Contexte.....	3
------------------	---

1. Contexte

Ce guide, portant sur la compensation de la hausse de la CSG pour les agents publics, reprend les éléments indiqués par la DGFIP (bureau 2FCE-2A) et la DGAFP (bureau 4PS).

L'article 67 de la loi de finances pour 2018 a majoré de 1,7 point la part de contribution sociale généralisée (CSG) déductible des différentes catégories de revenus imposés au barème de l'impôt sur le revenu (IR), en conséquence de son relèvement fixé, dans les mêmes proportions, à l'article 8 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018.

Cette mesure s'accompagne, pour les salariés du secteur privé de la suppression en deux étapes des cotisations salariales au risque maladie-invalidité-décès et à l'assurance chômage. Toutefois, les agents publics, qui ne sont pas, sauf exceptions, redevables de la cotisation maladie ou de la contribution chômage, ne peuvent pas bénéficier des suppressions de cotisations prévues pour les salariés du secteur privé afin de compenser l'augmentation de la CSG.

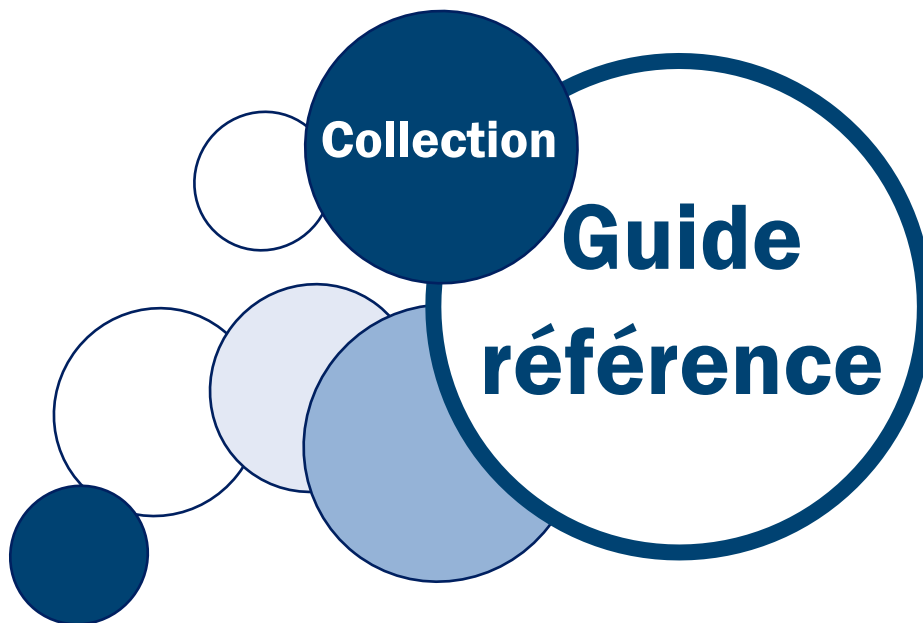
Pour mémoire, la contribution exceptionnelle de solidarité (CES), au taux de 1 % sur une assiette particulière, était prélevée sur les rémunérations des agents publics, dès lors que leur employeur ne relevait pas du régime d'assurance chômage. Elle visait ainsi à faire contribuer ces agents, qui ne sont pas assujettis aux cotisations salariales d'assurance chômage, à l'effort collectif de solidarité à l'égard des chômeurs, la CES était affectée au financement d'allocations pour les demandeurs d'emplois. La CES a été abrogé à compter du 1^{er} janvier 2018 par l'article 112 de la Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 par parallélisme avec la suppression des cotisations salariales d'assurance chômage..

Cette mesure constitue un des éléments de compensation du relèvement du taux de CSG pour les agents publics.

L'article 113 de la loi de finances pour 2018 a créé une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (IC CSG) pour les agents publics des trois versants de la fonction publique, les magistrats de l'ordre judiciaire et les militaires. 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 instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique en a défini les modalités de calcul et de versement.

Le décret n°2020-1626 du 18 décembre 2020 article 1 prévoit une revalorisation annuelle de l'IC CSG à compter de janvier 2021 dans les conditions suivantes : « Au 1^{er} janvier de chaque année, si la rémunération mentionnée au premier alinéa du IV de l'article 2 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. »



02 **VOLET RÉGLEMENTAIRE**

Table des matières

1. Dispositions législatives et réglementaires en vigueur	5
1.1. Assiette de calcul de la compensation de la hausse de la CSG	5
1.2. Bénéficiaires	5
1.3. Modalité de calcul de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG des agents éligibles rémunérés au 31/12/2017	7
1.4. Modalité de calcul de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG des agents éligibles recrutés ou reprenant une activité à compter de janvier 2018	7
1.5. Modalité de versement, d'abattement et de proratisation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG	8
1.6. Revalorisations de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG :	9

1. Dispositions législatives et réglementaires en vigueur

1.1. Assiette de calcul de la compensation de la hausse de la CSG

L'assiette de la compensation de la hausse de la CSG est composée de tous les éléments de rémunération soumis à CSG au titre de l'activité principale. Ils ne comprennent donc pas les indemnités représentatives de frais, qui sont exonérées de CSG.

Le montant de la CSG est calculé sur la base de 98,25% des éléments qui y sont soumis (abattement pour frais professionnels de 1,75 %). Cet abattement est applicable quelle que soit la situation de l'agent au regard du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Les vacances (rémunérations supplémentaires) ou tout élément de rémunération perçus en cumul d'activité sont exclus du dispositif. Autrement dit, les rémunérations sur des activités accessoires, y compris celles des titulaires (dossier de paye spécifique), sont exclues du dispositif de compensation.

Il en est de même des allocations qui constituent des revenus de remplacement et non des rémunérations d'activité, telles que l'allocation pour perte d'emploi, l'allocation de cessation anticipée d'activité à raison d'une exposition à l'amiante,

1.2. Bénéficiaires

Agents éligibles à l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

- les personnels fonctionnaires, titulaires et stagiaires ainsi que les élèves fonctionnaires
- les magistrats de l'ordre judiciaire
- les agents contractuels de droit public
- les ouvriers de l'État
- les militaires
- les personnels enseignants et de documentation d'enseignement privé sous contrat d'association

Agents non éligibles à l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Deux catégories d'agents ne sont pas éligibles à l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG :

- ✓ les agents qui ne sont pas assujettis à la CSG
- ✓ les agents qui ne sont pas dans le champ du décret

Agents non assujettis à la CSG :

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

- les agents frontaliers,
- les agents non-résidents fiscalement en France,
- les bénéficiaires de l'allocation chômage (résidents) s'ils ne sont pas imposables,
- les agents qui ne sont pas à la charge d'un régime français d'assurance maladie obligatoire,
- les agents exerçant leurs fonctions dans une collectivité d'outre-mer ou à Mayotte, (territoires non assujettis à la CSG),
- les agents en activité et bénéficiaires de revenus de remplacement non domiciliés fiscalement en France (frontaliers et certaines collectivités d'outre-mer).

Agents hors champ du décret portant compensation de la hausse de la CSG :

- les agents contractuels de droit privé (dont les apprentis sous contrat et les bénéficiaires d'un emploi aidé, pour lesquels la hausse de la CSG est en tout état de cause compensée par la suppression de la cotisation salariale maladie et la baisse puis l'exonération totale de la contribution salariale chômage en 2018)
- les maîtres de l'enseignement privé sous contrat simple dont l'État assure la rémunération mais n'est pas l'employeur,
- les personnels civils payés à l'acte ou à la tâche, les collaborateurs occasionnels du service public*,
- les bénéficiaires d'une allocation constituant un revenu de remplacement (allocation spécifique de cessation anticipée d'activité liée à une exposition à l'amiante, allocations d'aide au retour à l'emploi),
- les bénéficiaires d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi,
- les volontaires du service civique,
- les agents en congé de restructuration défense,

Les agents publics recrutés ou réintégrés à compter du 1^{er} janvier 2018 ne bénéficient pas de l'indemnité compensatrice lorsqu'ils sont affiliés au régime général de la sécurité sociale au titre des prestations en espèces de l'assurance maladie (cf. II. et III. de l'article 2 du projet de décret).

Ces agents, à l'instar des agents contractuels de droit privé, bénéficient en effet de la suppression de la cotisation maladie et, le cas échéant, de la baisse puis l'exonération totale de la contribution chômage en 2018 ou de la suppression de la CES.

* Les vacataires, personnels civils payés à l'acte ou à la tâche, collaborateurs occasionnels du service public et autres intervenants ponctuels (magistrats honoraires,...) sont généralement considérés comme des agents contractuels de droit public. Cependant, leur rémunération ne correspondant pas à une activité principale (cf. paragraphe 1.1. Assiette de calcul de la compensation de la hausse de la CSG et bénéficiaires), ils ne bénéficient pas à ce titre de l'indemnité compensatrice au titre du I. de l'article 2 du projet de décret.

1.3. Modalité de calcul de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG des agents éligibles rémunérés au 31/12/2017

Pour les agents qui étaient rémunérés au 31 décembre 2017, l'assiette de cotisation est égale à la rémunération brute soumise à CSG effectivement perçue de l'année 2017.

Les modalités de calcul du montant de l'indemnité sont les suivantes :

- Multiplication par 1,6702 %,
- Déduction des cotisations et/ou contributions dont l'agent pouvait être redevable (contribution exceptionnelle solidarité, cotisation salariale d'assurance maladie ...),
- Multiplication du résultat par 1,1053 (neutralisation du retour CSG et CRDS sur l'indemnité).

Autrement dit :

$$\text{INDCOM} = [(\text{REMBRU} \times 0,016702) - \text{MONCOT}] \times 1,1053$$

avec :

- *INDCOM* = indemnité compensatrice de la hausse de la CSG
- *REMBRU* = rémunération brute soumise à CSG effectivement perçue au cours de l'année 2017
- *MONCOT* = montant des cotisations et/ou contributions dont l'agent pouvait être redevable

1.4. Modalité de calcul de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG des agents éligibles recrutés ou reprenant une activité à compter de janvier 2018

Pour les agents recrutés ou réintégré à compter du 1^{er} janvier 2018, l'assiette de rémunération prise en compte est celle du premier mois complet de rémunération.

Le montant de l'indemnité fait l'objet du calcul suivant appliqué à l'assiette de rémunération :

- Multiplication par 0,76 % soit : $0,7 \times 98,25 \%$ (neutralisation de la hausse de la CSG après suppression de la contribution exceptionnelle solidarité), puis multiplication par 1,1053 (neutralisation du retour CSG et CRDS sur l'indemnité).

Autrement dit :

$$\text{INDCOM} = \text{REMBRU} \times 0,0076$$

avec :

- *INDCOM* = indemnité compensatrice de la hausse de la CSG
- *REMBRU* = rémunération brute du premier mois complet

1.5. Modalité de versement, d'abattement et de proratisation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

L'indemnité compensatrice de la hausse de CSG est servie mensuellement. Pour les agents pris en charge après le 1^{er} janvier 2018, l'indemnité est versée à compter du 2^e mois complet de rémunération (le premier mois complet servant au calcul de l'indemnité). L'indemnité est due à compter du premier jour de la prise en charge de l'agent.

Exemple : un fonctionnaire qui a été pris en charge sur la paie de mai 2018 après disponibilité à compter du 16 avril 2018. L'indemnité a été calculée sur le mois de mai 2018. L'intéressé a perçu en paie de juin 2018 l'indemnité due à compter du 16 avril, (soit du 16 au 30 avril ainsi que les mois de mai et juin complets). A partir du mois de juillet, il a perçu l'indemnité mensuellement.

Pour les agents publics qui auraient deux employeurs, chacun d'eux doit verser l'indemnité.

Le montant de l'indemnité suit les variations du traitement en cas de maladie ou de changement de la quotité de travail. Ainsi, lorsque la rémunération d'un agent en congé de maladie passe à demi-traitement, le montant de l'indemnité est réduit de moitié. Il est rétabli intégralement lorsque l'agent retrouve un traitement à temps plein.

Il en est de même pour l'agent autorisé à travailler à temps partiel. En cas de modification de la quotité de travail à la hausse ou à la baisse, le montant de l'indemnité est actualisé à compter de la date de l'événement.

Le montant de l'indemnité a également été actualisé début 2019 pour les agents qui ont connu une progression de leur rémunération (changement d'échelon ou de grade, changement de corps, évolution du montant des primes et indemnités ...) entre 2017 et 2018.

En cas de changement de résidence en 2018 entraînant l'assujettissement à la CSG, l'agent non-résident fiscalement en 2017 a droit à la compensation de la hausse de la CSG. Il est assimilé à un nouvel entrant.

Inversement, l'agent public qui bénéficie de l'indemnité de compensation de la hausse de la CSG et qui devient non assujetti à la CSG perd le bénéfice de cette indemnité à cette occasion. S'il redevient par la suite assujetti à la CSG, il bénéficie à nouveau de l'indemnité à hauteur du montant qui lui était servi auparavant.

Un agent public conserve son indemnité quels que soient ses éventuels changements statutaires (passage de contractuel à fonctionnaire ; passage de militaire à contractuel ou fonctionnaire ; détachement sur contrat – dans ce dernier cas le montant de l'indemnité est intégrée à la rémunération versée dans le cadre du contrat) et leurs conséquences en termes d'assujettissement aux cotisations et contributions sociales, tant qu'il demeure agent public.

S'il n'est ponctuellement plus agent public ou rémunéré par l'administration (détachement sur contrat de droit privé, disponibilité,...), il perd naturellement le bénéfice de l'indemnité. S'il redevient agent public, il retrouve le montant de l'indemnité qui lui était versé lors de son départ de la fonction publique.

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Pour information, l'IC CSG est exclue de l'assiette du transfert primes points par le décret n° 2018-807 du 24 septembre 2018 article 4 qui a modifié l'article 2 du décret n°2016-588 du 11 mai 2016 à compter du 1^{er} janvier 2018.

1.6. Revalorisations de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG :

Pour mémoire

La revalorisation du montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1^{er} janvier 2019 a été prévue à l'article 5 du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 : « *Au 1^{er} janvier 2019, si la rémunération mentionnée au IV de l'article 2 du présent décret a progressé entre 2017 et 2018, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette progression.* » Seuls les agents qui bénéficiaient de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG à compter du 1^{er} janvier 2018 ont été concernés par cette revalorisation, dont la formule est la suivante :

Rémunération brute annuelle 2018 / Rémunération brute annuelle 2017) x Montant initial de l'indemnité 2018.

Si l'agent n'est temporairement plus rémunéré au 1^{er} janvier 2019 (en raison d'un congé parental, d'une disponibilité, etc.), le réexamen du montant de l'indemnité compensatrice est réalisé lors de sa réintégration ou de sa reprise suite à congé non rémunéré.

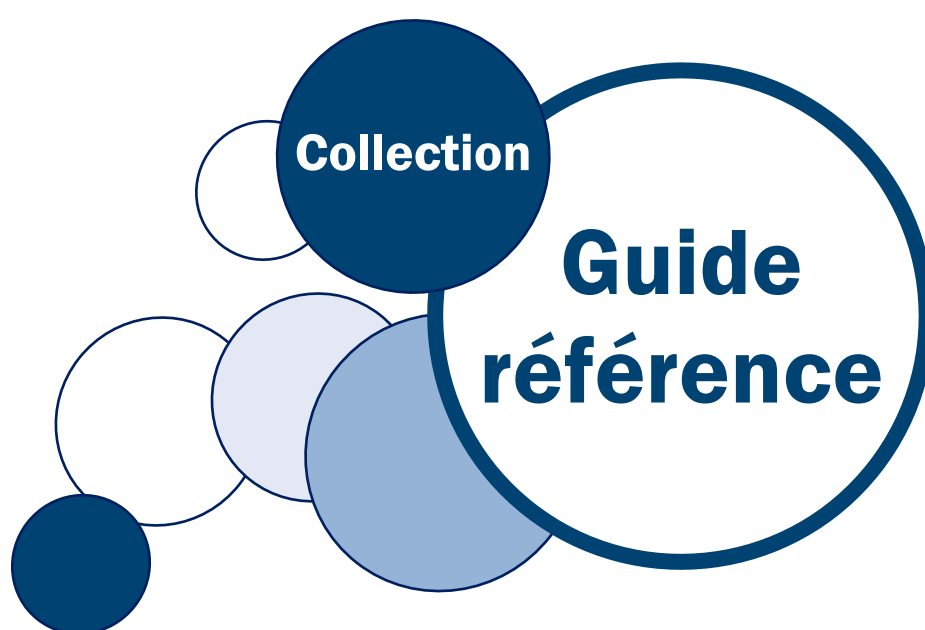
Dans le cadre des mesures salariales 2020 une seconde revalorisation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1^{er} janvier 2020 est prévue dans les mêmes conditions que la première : si la rémunération annuelle a progressé entre 2018 et 2019, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette progression (texte modificatif à paraître).

Mode de revalorisation à compter de janvier 2021 :

A compter de janvier 2021, une revalorisation annuelle à la hausse comme à la baisse de l'IC CSG est prévue.

En janvier de chaque année N la revalorisation prévue est la suivante :

(Rémunération brute annuelle neutralisée N-1 / Rémunération brute annuelle neutralisée N-2) x Montant initial de l'indemnité IC CSG de l'année N-1.



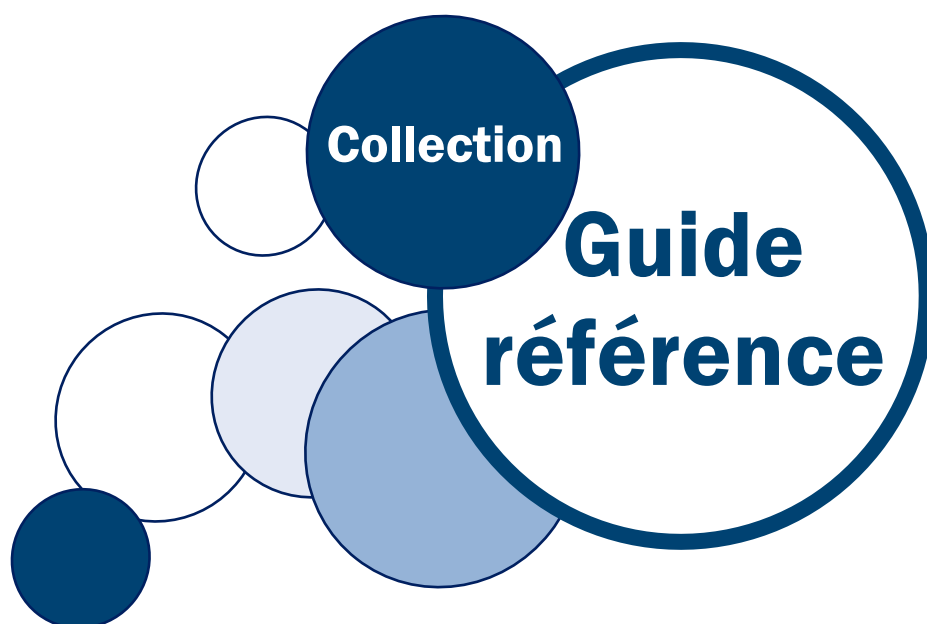
03 **VOLET METIER**

Table des matières

1. Cas d'usage / Utilisation.....	11
-----------------------------------	----

1. Cas d'usage / Utilisation

Sans objet.



04 MISE EN ŒUVRE DANS LES SIRH

Table des matières

1. Mise en œuvre dans l'application PAY et dans les systèmes d'informations et services RH	13
1.1. Mise en œuvre dans l'application PAY	13
1.2. Mise en œuvre dans les systèmes d'information et services RH	15
1.3. Revalorisations de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG	16
2. Choix des modèles d'actes	19
3. Documentation annexe	20

1. Mise en œuvre dans l'application PAY et dans les systèmes d'informations et services RH

1.1. Mise en œuvre dans l'application PAY

Les **codes indemnités 2206 et 2209** sont créés pour la mise en œuvre de la compensation de la hausse de la CSG au 1er janvier 2018 pour les agents de droit public :

- le code 2206 pour les agents rémunérés au 31 décembre 2017
- le code 2209 pour les agents recrutés ou réintégrés à compter de janvier 2018

Le code indemnité 2248 est créé pour la mise en œuvre de la compensation de la hausse de la CSG à compter de la paie d'avril 2019 pour gérer exclusivement les cas suivants :

- les agents en congé de formation professionnelle (dans le dossier spécifique PAY servant au versement de l'indemnité mensuelle de formation) qui sont éligibles à la compensation de la hausse de la CSG dans leur dossier principal
- les agents avec un code SS à 02 titulaires météorologie nationale-TAAF

En cas de congé formation professionnelle fractionné, le montant liquidé sous le code 2248 doit être proratisé et abattu en fonction de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG déjà versée sous le code 2206 ou 2209 dans le dossier principal (la somme des deux indemnités ne doit pas dépasser 100%). Le versement de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG n'a lieu le cas échéant que pendant la période rémunérée du congé de formation professionnelle.

Les mises en paiement de la compensation de la hausse de la CSG par code 2206 ou 2209 ou 2248 sont à notifier par mouvement de type 22 avec un montant pré-calculé en donnée B.

Ces indemnités sont permanentes mais calculées en fonction du nombre de jours réels du mois, versées mensuellement, (cf. article 3 du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 (*« Le versement de l'indemnité est mensuel, En cas de recrutement, de nomination ou de réintégration en cours de mois, l'indemnité est versée au prorata du nombre de jours. »* et soumises à précompte pour service non fait, pour jour de carence et sanction du retard dans la transmission des arrêts de maladie.

Pour mémoire la mise en place en paie de janvier 2018 s'était effectuée de la manière suivante :

L'initialisation du dispositif pour les agents rémunérés au 31 décembre 2017 (**à l'exception des agents mutés au 01/01/2018 – cf. paragraphe 1.2**) a été assurée par l'application PAY : création des mouvements 22 de code 2206 pour les bénéficiaires, et des mouvements 05 de code 2206 (mode de calcul N) pour les dossiers exclus de la mesure. Ces mouvements étaient typés "ajouté" dans le fichier retour LR.

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Sont mis à disposition des gestionnaires via le serveur d'éditions dématérialisées PDFEdit les états suivants :

- QRV qui détaille les éléments de calcul de l'indemnité 2206 au 1er janvier 2018 ;
- QGV qui liste l'IR 2206 à vérifier suite à changement de situation (régime de rémunération ou temps partiel) ;
- QGN qui fournit les éléments de calcul de l'IR 2209 à charge pour les gestionnaires de notifier le mouvement 22 correspondant à effet de la prise en charge. Si celle-ci fait suite à une mutation d'un agent payé avant le 31 décembre 2017, le code 2206 devra être utilisé. Dans ce cas, **l'ancien gestionnaire doit préciser le montant mis en paiement sur la demande de certificat de cessation de paiement du nouveau gestionnaire** ;
- QSV qui détaille les éléments de calcul de l'indemnité 2209 au 1er janvier 2018

Aspects budgétaires-comptables :

Le compte PCE 6412884000 PRIME COMPENSATOIRE HAUSSE DE CSG (code alphanumérique J6) a été créé fin novembre 2017 pour l'imputation de la dépense de la compensation de la hausse de la CSG pour les agents rémunérés sur le budget général de l'Etat. La dépense correspondante à cette compensation est imputée sur le compte 64142 pour les agents payés sur le budget des établissements publics. Les SLR mettront directement à jour les tables. Des comptes spécifiques (hors nomenclatures des comptes PCE) ont été définis pour le BACEA (DGAC) : codes alphanumériques D1, D2, D5 (compte 64141 pour les titulaires et contractuels), D3 (compte 64142 pour les ouvriers), D4 (compte 64143 pour les vacataires)

Revalorisations du montant de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (IC CSG) :

Pour mémoire pour l'année 2019:

La revalorisation du montant de la hausse de la CSG prévue par l'article 3 du décret n° 2017-1889 du 30 décembre 2017 est appliquée automatiquement par l'application PAY aux agents éligibles en paie de mars 2019 à effet rétroactif du 1er janvier 2019 (cf. note de maintenance PAY 2019-040 en documentation annexe) à l'exception des points suivants :

- lorsque l'application PAY cherche à revaloriser une IC CSG (code 2206) dont le montant est supérieur à 100 € d'une part ou d'autre part une IC CSG dont le montant est supérieur d'au moins 50 € à celui versé au 31 décembre 2018, aucun mouvement de type 22 à effet du 01/01/2019 n'est généré automatiquement. Une liste des agents qui n'ont pas pu être traités automatiquement par l'application PAY est alors éditée à destination des gestionnaires RH pour leur permettre de calculer précisément la revalorisation de l'IC CSG.
- les agents qui ont changé de dossier de paie sur l'année (exemple : mutation), un état PA2 est mis à disposition des gestionnaires RH pour leur permettre de disposer des informations nécessaires au calcul le cas échéant, de la revalorisation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Ces cas particuliers de revalorisation doivent être pris en charge par les gestionnaires RH.

Pour mémoire pour l'année 2020 :

La revalorisation de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG prévue en 2020 a été appliquée automatiquement par l'application PAY dans les conditions précisées dans la note de maintenance PAY 2019-078 en documentation annexe :

« Cette note de maintenance vise à reconduire le dispositif d'actualisation pour l'année 2020 de l'indemnité compensatrice de CSG instaurée au 1er janvier 2018 pour les agents de droit public résidant fiscalement en France.

Ce dispositif, limité à l'indemnité 2206 en 2019, est étendu, à compter du 1^{er} janvier 2020, aux agents titulaires bénéficiant de l'indemnité 2209 en 2018.

Si la différence entre la rémunération brute annuelle 2019 et la rémunération brute annuelle 2018 est positive, le montant de l'indemnité compensatrice à compter du 1er janvier 2020 est déterminé en application de la formule suivante :

(Rémunération brute annuelle 2019 – IR 2206 ou 2209 perçue en 2019)

/ (Rémunération brute annuelle 2018 - IR 2206 ou 2209 perçue en 2018)

x Montant de l'indemnité au 31 décembre 2019

Cette actualisation ne sera prise en compte uniquement si elle est favorable à l'agent par rapport à la situation de décembre 2019.

L'actualisation du montant se traduit par la génération de mouvements de type 22 pré-calculés de code IR 2206 ou 2209 à effet du 1er janvier 2020.

Le montant actualisé sera reporté dans la donnée B du mouvement 22

Le fichier MO-MOUCAR correspondant est introduit en paye de janvier 2020.

Les mouvements créés tiendront compte des transferts d'assignation intervenus au cours de l'année 2019.»

Les autres cas ont été traités par les gestionnaires RH.

1.2. Mise en œuvre dans les systèmes d'information et services RH

Agents éligibles à la compensation de la hausse de la CSG rémunérés au 31 décembre 2017 :

- Cas des agents qui ont été mutés en janvier 2018, avec un changement de dossier dans l'application PAY (même comptable assignataire ou non) :

L'indemnité compensatrice n'a pas été installée automatiquement par l'application PAY en paie de janvier 2018. Le montant de la compensation de la hausse de la CSG a donc dû être installé par le gestionnaire RH par mouvement de type 22 (son montant a, en revanche, été

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

calculé par la DGFIP et fourni aux gestionnaires RH en charge des agents concernés au 31/12/2017).

Le montant de l'indemnité tel qu'initié par l'application PAY sur la paie de janvier 2018 peut être modifié, exclusivement dans les cas prévus par le décret (conгés maladie, temps partiel). Il appartient aux ministères de porter la mise à jour correspondante du montant de compensation de la hausse de CSG par mouvement de type 22 code 2206.

➤ En cas de changement de comptable assignataire :

L'ancien gestionnaire doit obligatoirement préciser le montant mis en paiement pour la compensation de la hausse de la CSG sur le CCP (certificat de cessation de paiement) produit au nouveau comptable assignataire.

Agents recrutés ou réintégrés à compter de janvier 2018 :

A compter de la paie de février 2018, les gestionnaires doivent utiliser le code 2209 de l'indemnité compensatrice de la hausse de CSG. Le montant (0,76% de la rémunération brute) est à calculer et à installer par mouvement de type 22 par les services gestionnaires.

Agents non éligibles à la compensation de la hausse de CSG rémunérés au 31 décembre 2017 :

L'exclusion est installée par l'application PAY automatiquement (mouvement de type 05, mode de calcul N).

Si l'agent change de dossier dans l'application PAY (avec un nouveau comptable assignataire ou non), il appartient aux gestionnaires RH soit de réinstaller l'exclusion si elle est toujours justifiée (mouvement 05 code 2206 mode de calcul N dans la prise en charge), soit d'installer l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG si l'agent devient éligible à cette occasion (mouvement 22 code 2209 dans la prise en charge).

1.3. Revalorisations de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Les revalorisations annuelles de l'IC CSG prévues à compter de janvier 2021 ont été prises en compte par l'application PAY dans les conditions fixées par la note de maintenance PAY n°2021-001 en documentation annexe:

- la maintenance réalisée en paie de mars 2021 prévoit une réévaluation de l'IC CSG à la hausse comme à la baisse au titre de l'année 2021 avec un effet au 1er janvier 2021. Le mécanisme de reconduite annuelle du dispositif de réévaluation fera l'objet d'une deuxième maintenance programmée à ce jour sur le palier de janvier 2022.

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Extrait note de maintenance PAY 2021-001

« La réévaluation du montant de l'indemnité compensatrice consiste à prendre en compte dans le calcul de l'IR 2206 et de l'IR 2209, la rémunération brute annuelle perçue par l'agent en N-1 et en N-2 en application la formule de calcul, suivante :

Montant de l'indemnité compensatrice révisé =

$$[(\text{Rémunération brute annuelle N-1 soumise à CSG} - \text{montant total de l'IR 2206 ou de l'IR 2209 versé en N-1}) / (\text{Rémunération brute annuelle N-2 soumise à CSG} - \text{montant total de l'IR 2206 ou de l'IR 2209 versé en N-2})] \times \text{montant de l'indemnité compensatrice au 31 décembre N-1}$$

Cette actualisation sera prise en compte qu'elle soit ou non favorable à l'agent par rapport à la situation de décembre 2020.

L'actualisation du montant se traduit par la génération de mouvements de type 22 pré-calculés de code IR 2206 ou 2209 à effet du 1^{er} janvier 2021.

Les mouvements créés tiendront compte des transferts d'assignation intervenus au cours de l'année 2020. »

Les agents concernés par la revalorisation et pris en compte par l'application PAY:

1) Les agents publics en poste au 31 décembre 2020 et ayant perçu en 2020 et en 2019 l'IR 2206 ;

2) Les agents publics recrutés ou réintégrés au cours de l'année 2020 et ayant perçu en 2020 et en 2019 l'IR 2209 ;

Les points pris en compte par l'application PAY :

- le premier alinéa de l'article 5 du décret n°2017-1889 modifié : *«Au 1er janvier de chaque année, si la rémunération mentionnée au premier alinéa du IV de l'article 2 a évolué entre l'année civile écoulée et la précédente, le montant de l'indemnité est réévalué proportionnellement à cette évolution.»*
- la maintenance prend en compte les changements d'assignations intervenus en cours d'année

Pour l'année 2021, ce sont donc les années 2020 et 2019 qui seront comparées que les agents perçoivent l'indemnité IC CSG 2206 (rémunérés au 31/12/207) ou l'IC CSG 2209 (agents non rémunérés au 31/12/2017).

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Les points non pris en compte par l'application PAY:

- La période de neutralisation prévue par l'article 5 du décret n°2017-1889 modifié n'est pas prise en compte:

« 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. »

- La note de maintenance PAY 2021-001 ne prévoit pas de traiter la revalorisation de l'IC CSG (diminution ou augmentation) pour le cas des agents qui perçoivent l'IC CSG sous le code indemnité 2248 en particulier pour les agents en congé de formation professionnelle rémunéré éligibles à l'IC CSG (dossier spécifique PAY propre au congé formation).
- La note de maintenance ne prévoit pas le traitement de la revalorisation annuelle de l'IC CSG pour les agents éligibles rémunérés avec un changement de dossier en cours d'année (avec ou sans changement de SLR) hors cas de réaffectation.

Par conséquent, pour la revalorisation annuelle de l'IC CSG, les cas de neutralisation, les cas d'IC CSG liquidée sous le code 2248 et les cas d'agents avec un changement de dossier PAY en cours d'année (hors réaffectation) et les cas d'agents sont à traiter par les gestionnaires RH.

2. Choix des modèles d'actes

Pour les personnels éligibles à l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, il est inutile de préciser dans les actes que celles-ci bénéficient de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG car il s'agit d'une mesure générale.

Pour les contractuels en contrat à durée déterminée (CDD) recrutés avant 2018 éligibles à l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (les contractuels recrutés après 2018 n'étaient plus éligibles à l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG), des dispositions particulières exposées ci-dessous sont prévues par la DGFIP pour les contrats et avenants en cas de renouvellement du CDD sans interruption entre les deux CDD:

« Au plan réglementaire, 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, ne permet pas le paiement de l'IR 2206 (la 2209 étant exclue par principe) pour un nouveau contrat signé en 2018 et postérieurement quand bien même l'agent bénéficiait précédemment d'un contrat avec le même employeur et qu'il n'y a pas d'interruption entre les deux contrats.

Le seul moyen de permettre le versement de la 2206 pour ces situations sans que la responsabilité du comptable soit engagée est que les clauses des futurs nouveaux contrats litigieux prévoient expressément le versement d'un équivalent de l'indemnité compensatrice de la CSG instituée par le décret précité d'un montant de XX€ pouvant, le cas échéant, évoluer en cas de maladie ou de changement de quotité de travail dans la logique portée par ce texte.

Pour les nouveaux contrats signés depuis 2018, des avenants seront à prendre en ce sens, signés des deux parties et rétroagissant expressément si la date d'effet souhaitée est antérieure à la date de signature de l'avenant.»

3. Documentation annexe

Fiches question réponse de la DGAFP sur l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG :

Fiche diffusée par la DGAFP en août 2018 :

○ Fiche question réponse DGAFP	 IC CSG - FAQ employeurs.pdf
--------------------------------	---

Fiche diffusée par la DGAFP le 25 janvier 2019 :

○ Fiche question réponse DGAFP	 IC CSG - FAQ employeurs 25-01-19
--------------------------------	--

Extraits :

Questions/réponses indemnité compensatrice CSG – version transmise le 25-01-2019

Comment est calculée l'indemnité pour un agent bénéficiant d'un congé de formation professionnelle (CFP) après le 01/01/2018 ?	Afin de bénéficier d'un CFP, les agents doivent justifier d'une période minimale de 3 années de service effectif. Pour ces agents, le montant de l'IC CSG aura donc été déterminé en amont de leur placement en CFP.
Modalités de calcul de l'indemnité compensatrice	
Un agent contractuel dont le contrat prend fin peut-il percevoir l'indemnité compensatrice au titre d'un nouveau contrat ?	<p>Conformément aux dispositions réglementaires régissant le versement de l'indemnité compensatrice, un agent dont le contrat prend effet au 1^{er} janvier 2018 ou à une date ultérieure ne peut prétendre au bénéfice de l'indemnité.</p> <p>Toutefois, lorsque l'agent dont le contrat est arrivé à terme se voit proposer un autre contrat après du même employeur, l'indemnité compensatrice perçue antérieurement peut lui être maintenue dès lors qu'il n'y a pas d'interruption entre les deux contrats. Ce maintien peut alors être mis en œuvre y compris lorsque le fondement juridique du contrat a évolué ou que le second contrat est à durée indéterminée.</p> <p>Enfin, s'il convient que la rémunération des agents contractuels soit fixée au regard de certains critères (ex : fonctions précédentes, qualification détenue etc.), la détermination de cette rémunération relève des prérogatives de l'employeur. Ainsi, l'employeur peut tenir compte du montant de l'indemnité compensatrice perçue par l'agent dans le cadre d'un précédent contrat lors de la détermination de la rémunération envisagée dans le cadre du nouveau contrat.</p> <p><i>N.B : Ces modalités se substituent aux précisions apportées par le document transmis le 03/08/2018 concernant la situation de ces agents.</i></p>





Notes de maintenance du bureau CE-2A :

○ Note 2018-014	 PAY 2018-014 .pdf
-----------------	--

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG

Lors de la mise en oeuvre de la note PAY2017-047 précitée, certaines populations ont été incluses à tort parmi les bénéficiaires de l'IR 2206 :

- les agents de CODSS 92 et de CSTAT 92 ;
- les réservistes de code grade 0501 78 0000 à 0501 87 0000 et de CSTAT 01 ;
- les agents contractuels en cessation anticipée d'activité liée à l'amiante de CODSS 70 et de REM 85 ;
- les marins de l'équipement de CODSS 34 ;
- agents en congé individuel de formation de code grade 1649 01 0000 à 1649 31 0000 ;
- les agents en congé individuel de formation dont le code grade n'est pas mentionné à l'alinéa précédent et dont le dossier comporte un le code fin de situation (CFIFO) servi à 36 « fin de congé de formation professionnelle ».
- les agents des ministères sociaux de codes grades : 0501740000, 0501750000 et 0501760000

○ Note de maintenance 2019-040	 PAY2019-040.pdf
○ Note bureau CE-2A IC CSG 2019	 IC CSG 2019 version def.odt
○ Note 2019-078	 PAY 2019-078.pdf
○ Note 2021-001	 PAY2021-001.pdf