



# LA GARANTIE INDIVIDUELLE DU POUVOIR D'ACHAT (GIPA)

ESJ

Fiche thématique

## ANNEE 2023

### REFERENCES

- [Décret n° 2008-539](#) du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat.
- [Décret n° 2023-775](#) du 11 août 2023 modifiant le décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat
- [Décret n° 2007-1445](#) du 8 octobre 2007 relatif à la fixation du classement indiciaire des personnels des cultes d'Alsace et de Moselle.
- [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

### PRÉSENTATION

**Un principe simple** : un fonctionnaire travaillant pour la collectivité ne doit pas perdre du pouvoir d'achat sur son traitement.

Pour tous les agents éligibles, une mise en œuvre en **2023** pour la période de référence **du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022**.

Ce dispositif salarial est pris en compte pour la retraite du fonctionnaire dans le cadre du régime additionnel de retraite de la Fonction publique.

### PERSONNELS CONCERNÉS POUR 2019

- **Les fonctionnaires civils**, les militaires à soldes mensuelles, les magistrats, les personnels des cultes exerçant dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de Moselle, appartenant à des grades dont l'indice sommital est inférieur ou égal à HEB (à l'exception des fonctionnaires de France Télécom appartenant à un corps de niveau équivalent à la catégorie A) **rémunérés sur un emploi public pendant au moins 3 ans sur la période de référence de 4 ans quel que soit l'employeur**
- **Les agents publics non titulaires** recrutés :
  - sur contrat à durée indéterminée
  - sur contrat à durée déterminée

**et employés de manière continue sur la période de référence de 4 ans par le même employeur public et rémunérés par référence expresse à un indice inférieur ou égal à HEB.**

### **Sont exclus de ce dispositif :**

- Les fonctionnaires rémunérés sur la base d'un ou des indices détenus au titre d'un emploi fonctionnel sur une des années bornes de la période de référence, à l'exception des emplois fonctionnels ouverts aux agents de catégories B et C ;
- Les agents en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence ;
- Les agents ayant subi, sur une des périodes de référence, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire (exclusion temporaire de fonction, abaissement d'échelon, rétrogradation) ;
- Les agents en congé de formation ;
- Les agents contractuels titularisés au cours de la période de référence autres que ceux recrutés sur le fondement de l'article 38 alinéa 7 (travailleurs reconnus handicapés) ;
- Les agents non rémunérés par référence à un indice (vacataires, contrats aidés).

### **CALCUL DE L'INDEMNITÉ**

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 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.

Sont exclus de la détermination du montant de la garantie : l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, la nouvelle bonification indiciaire et toutes les autres primes et indemnités pouvant être servies aux agents.

#### ***Cas des agents à temps non complet et à temps partiel :***

Pour les agents à temps non complet ayant un employeur unique, le montant de la garantie 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 bénéficiant de rémunérations indicées versées par chaque employeur sont éligibles, sur la base de chacune de ces rémunérations, au versement de la garantie pour la quotité travaillée pour chaque employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

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

### **Versement de l'indemnité :**

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

En cas de succession d'employeurs, l'employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence, est tenu de verser l'indemnité et devra se mettre en rapport avec le précédent employeur pour disposer des éléments relatifs au traitement perçu dans la précédente affectation au 31 décembre de l'année de début de la période de référence.

Le versement de l'indemnité doit intervenir au second semestre 2023.

### **FORMULE MATHEMATIQUE :**

**G = TIB de l'année de début de la période de référence x (1 + inflation sur la période de référence) – TIB de l'année de fin de la période de référence.**

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

L'inflation prise en compte pour le calcul est : **+ 8.19 %**

**GIPA 2023 = TIB 2018 x (1 + 8.19%) – TIB 2022**

TIB 2018 : Indice majoré détenu au 31/12/2018 x valeur moyenne annuelle du point pour 2018, soit 56,2323 €

TIB 2022 : Indice majoré détenu au 31/12/2022 x valeur moyenne annuelle du point pour 2022, soit 57,2164 €

### **EXEMPLES DE CALCUL :**

#### **Cas n° 1 :**

Un agent de catégorie C échelle C1, au 11<sup>ème</sup> échelon, à l'indice brut 407, indice majoré 367 au 31 décembre 2018, et en échelle C1, au 11<sup>ème</sup> échelon, à l'indice brut 432, indice majoré 382 au 31 décembre 2022 :

$$G = (367 \times 56,2323) \times (1 + 8,19 \%) - (382 \times 57,2164)$$

$$G = (20\,637,25 \times 1,0819) - (21\,856,66)$$

$$G = 22\,327,44 - 21\,856,66$$

$$\mathbf{G = 470,78 \text{ €}}$$

#### **Cas n° 2 :**

Un Technicien territorial catégorie B au 5<sup>ème</sup> échelon, à l'indice brut 406, indice majoré 366 au 31 décembre 2018, et 7<sup>ème</sup> échelon, à l'indice brut 452, indice majoré 396 au 31 décembre 2022 :

$$G = (366 \times 56,2323) \times (1 + 8.19 \%) - (396 \times 57,2164)$$

$$G = (20\,581,02 \times 1,0819) - (22\,657,69)$$

$$G = 22\,266,60 - 22\,657,69$$

$$G = -391,09$$

$$G = 0\text{€}$$

### **Cas n° 3 :**

Un attaché territorial a bénéficié d'un maintien d'indice à titre personnel. Son IM n'a donc pas évolué entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022. Il est rémunéré sur l'indice brut 810, indice majoré 664 au 31 décembre 2017 et au 31 décembre 2021.

$$G = (664 \times 56,2323) \times (1 + 8,19 \%) - (664 \times 57,2164)$$

$$G = (37\,338,24 \times 1,0819) - (37\,991,68)$$

$$G = 40\,396,24 - 37\,991,68$$

$$G = 2\,404.56 \text{ €}$$

### **POUR COMPLETER :**

A toutes fins utiles, le site [service-public.fr](http://service-public.fr) propose [un simulateur qui permet d'aider à déterminer les agents éligibles à la GIPA au titre de l'année 2023](#) et, le cas échéant, pour quel montant.

Pour cela, il suffit d'indiquer l'indice majoré (figurant sur le bulletin de salaire) détenu à la date du 31 décembre 2018 puis à celle du 31 décembre 2022, le calcul étant alors automatique.

Il reste toutefois conseillé de vérifier les résultats au regard des règles énoncées ci-dessus.