

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA REFORME DES PRÉLÈVEMENTS SOCIAUX

(HAUSSE DE LA CSG)

26 SEPTEMBRE 2017

Lors du groupe de travail réuni le 13 septembre 2017, la présentation des divers taux de cotisation applicables par catégorie d'agents a mis en évidence une hétérogénéité de situations (niveaux de cotisation distincts selon le montant de rémunération perçue – assujettissement ou non à la CES -, selon que les agents sont titulaires, contractuels, travaillent à temps complet ou incomplet...). Cette diversité de situations doit être prise en compte lors de l'élaboration du mécanisme qui doit permettre de compenser, de manière lisible et équitable, les effets sur les rémunérations, de la hausse de CSG.

Lors de ce groupe de travail, il a été demandé à la DGAFP de présenter, au-delà de scénarii de compensation indemnitaire, des scénarii de compensation indiciaire.

La suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) constitue l'un des sous-jacents de chacun des scénarii détaillés ci-après.

- Pour les agents assujettis à la CES, la part de hausse de CSG restant à compenser serait donc de l'ordre de 0,7% ;
- Pour ceux qui n'y sont pas assujettis la hausse de 1,7% reste à compenser intégralement.

Rappel : l'assujettissement dépend du montant de rémunération (traitement et la plupart des accessoires de rémunération) perçu. Deux agents percevant le même traitement indiciaire peuvent, selon leur situation indemnitaire, leur affectation, ou leur situation familiale, être assujettis ou non.

De la même manière, l'assiette de la CSG englobant le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et la plupart des primes, les effets de la hausse de son taux ne seront pas les mêmes pour deux agents percevant le même indice.

Le nombre de points indiciaires correspondant à la compensation de la hausse de CSG (associée à la suppression de la CES), chez des agents percevant le même indice mais se trouvant dans des situations différentes, est détaillé dans les « cas types » ci-dessous :

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
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
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

Présentation des scenarii de compensation :

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 :

Des agents titulaires d'un même grade et situés au même échelon pourront percevoir des niveaux de BI distincts. Cette différence de traitement peut poser question au regard du respect du principe d'égalité de traitement entre membres d'un même corps, en matière de droits à la retraite.

La compensation n'est pas neutre :

L'attribution de points « entiers » aboutit à verser un montant de BI allant au-delà du montant à compenser

L'impact sur les cotisations retraites salariale et patronale majore significativement le surcout lié à cette attribution

Les effets de la BI sur les accessoires de traitement peuvent varier selon la situation individuelle de l'agent (perception ou non de primes indexées sur leurs situations indiciaires)

Le dispositif, complexe en gestion, manque de lisibilité (différences de majoration indiciaire)

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 :

Le bénéfice de ce dispositif disparaît à l'occasion des changements d'échelon, de grade ou de corps : il ne répond donc pas au souhait de non dégressivité exprimé lors du groupe de travail du 13 septembre dernier

La compensation n'est pas neutre (arrondi)

Son coût est significativement majoré par les cotisations retraites

Forte complexité de gestion (calculs individuels à réaliser à l'initiation du dispositif, mais aussi lors de chaque avancement de l'agent)

Ce mode de compensation manque de lisibilité.

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 (347 supérieur à 345)

Impacts :

Ce mécanisme ne permet pas de garantir la compensation intégrale de la hausse de CSG pour chaque agent (gagnants et perdants). Les niveaux de compensation devraient en effet être, selon les taux de prime/situations individuelles très variables.

La compensation est plus favorable pour les contractuels rémunérés par référence à un indice que pour les fonctionnaires (sur compensation, induisant une différence de traitement)

Elle induit un effet de distorsion des grilles (attribution de points élevée dans les indices où la plupart des agents ne sont pas assujettis à la CES, plus basse dans les niveaux suivants, puis progressive)

Son coût, du fait des cotisations retraites, est significativement majoré

Scenario 4 : Une compensation individualisée prenant la forme d'une indemnité permettant de garantir le niveau de rémunération des agents et de maîtriser l'impact sur les finances publiques (scénario présenté lors du GT du 13 septembre 2017)

Dans ce scénario, la compensation prendrait la forme :

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