

Hausse de la CSG et indemnité compensatoire : une nouvelle attaque contre le pouvoir d'achat !

Emmanuel Macron et son gouvernement ont décidé d'augmenter la CSG de 1,7 %, aussi bien pour les actifs que pour les retraités et d'instaurer un dispositif de compensation censé garantir le maintien du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Comment ça marche ?

À compter de janvier 2018, la feuille de paye des fonctionnaires de la fonction publique territoriale, de l'hospitalière et de l'État ainsi que des agents non-titulaires de l'État, devra comporter une nouvelle ligne correspondant à l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique.

Instaurée par 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, cette indemnité compensatrice voit ses modalités de mise en œuvre précisées dans la circulaire du 15 janvier 2018.

Qui est concerné ?

- ▶ les fonctionnaires, stagiaires et titulaires ;
- ▶ les contractuels de droit public, y compris ceux recrutés par des établissements publics industriels et commerciaux et des groupements d'intérêt public ;
- ▶ les ouvriers de l'État.

Quelle référence pour le calcul ?

Pour le calcul de l'indemnité compensatrice, la rémunération brute à prendre en compte se compose des éléments soumis à CSG et uniquement liés à l'activité principale de l'agent public.

Sont ainsi concernés les éléments suivants :

- ▶ le traitement brut ou la rémunération brute de base
- ▶ l'indemnité de résidence
- ▶ le supplément familial de traitement
- ▶ les primes et indemnités assujetties à la CSG : IFSE (Rifseep), indemnités de sujétions spéciales mais aussi les primes liées à la manière de servir CIA (Rifseep).

Quelles modalités de calcul ?

Celles-ci varient selon la date d'entrée dans la fonction publique et la qualité de l'agent public.

1 pour les agents publics nommés ou recrutés avant le 1er janvier 2018 :

En cas de recrutement, nomination ou réintégration au cours de l'année 2017, l'assiette de calcul est ramenée à une rému-

nération brute équivalente à l'année complète.

La rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017 est multipliée par 1,6702 %. Ce taux correspondant à 1,70% (hausse de la CSG) X 98,25% (assiette de la CSG) = 1,6702%

Pour les agents statutaires (fonctionnaires, magistrats, militaires, ouvrier d'Etat) sera déduit de ce montant la contribution exceptionnelle de solidarité (CES).

Pour les contractuels seront déduites de ce montant la cotisation salariale d'assurance maladie (0,75% du salaire brut) et la baisse de la contribution salariale d'assurance chômage (2,4% du salaire brut).

2 pour les agents publics non rémunérés en cette qualité au 31 décembre 2017, qui réintègrent, ou qui sont recrutés ou nommés à compter du 1^{er} janvier 2018 : la rémunération brute mensuelle, à la date de leur réintégration, recrutement ou nomination est multipliée par 0,76%.

Pour ces agents publics il s'agit :

➔ de la rémunération mensuelle à la date de la réintégration/recrutement/nomination. Celle-ci est calculée au prorata du nombre de jours si elle a lieu en cours de mois.

➔ d'un taux de 0,76%, qui se décline comme suit : 1,70% moins 1% (puisque la CES est supprimée au 1/01/2018) auquel s'ajoute la compensation du taux de la CSG sur l'indemnité (0,06).

Quelles réévaluation et durée de l'indemnité ?

En cas de changement de quotité de travail ou d'absence pour raisons de santé, le montant de l'indemnité varie, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.

Au 1^{er} janvier 2019, si la rémunération a progressé entre 2017 et 2018, le montant de l'indemnité sera réévalué proportionnellement à cette progression.

Exemple : si un agent passe à l'échelon supérieur en 2018, son traitement indiciaire augmentera et l'indemnité compensatrice sera réévaluée.

La compensation sera-t-elle dégressive ?

Comme l'a affirmé la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique, l'indemnité elle-même ne sera pas dégressive (sans diminution lors d'avancements d'échelon, de grade, de promotion de cadre d'emplois).

Mais à compter du 1^{er} janvier 2019, à chaque évolution positive de la rémunération (avancement, promotion, revalorisation indiciaire), l'indemnité ne sera plus réévaluée : de fait elle ne compensera plus en totalité la hausse de la CSG !

L'objectif du gouvernement est donc bien de remettre en cause les principes qui fondent notre système de pro-

tection sociale. Au lieu de s'attaquer aux insuffisances des recettes allouées au financement de la Sécurité Sociale, les pouvoirs publics veulent la suppression des cotisations sociales au titre de l'assurance maladie et de l'assurance chômage.

Dans le même temps, en augmentant la contribution sociale généralisée, les pouvoirs publics veulent étatiser toujours plus la protection sociale. C'est la baisse de la part socialisée du salaire qui est recherchée alors que ce sont les salaires et les traitements qui doivent être augmentés !

L'avis de la CGT



La CGT demeure opposée au principe même de la CSG et donc à son augmentation car elle déroge à un principe fondateur de la Sécurité sociale : la garantie et le contrôle qu'une partie des revenus est bien utilisée pour le financement de la protection sociale et non au budget général de l'État.

La CSG est un impôt supplémentaire payé par les salariés uniquement (son taux est passé de 1,1 % en 1991 à 7,5 % en 1998 !). Si celui-ci sert désormais à financer une plus grande part de la protection sociale cela revient à une fiscalisation du financement de la protection sociale. Or, un impôt est toujours assujéti aux choix et arbitrages budgétaires de l'État et de son gouvernement et, demain, ce dernier peut décider de réaffecter ces sommes à autre chose qu'au financement de la protection sociale !

C'est pourquoi, la CGT continue de revendiquer un financement à travers les cotisations sociales exclusivement.

Le montant total de l'indemnité à verser aux agents à compter de janvier 2018 est estimé à 530 millions d'euros par an pour les collectivités locales et à 320 millions d'euros par an pour les employeurs hospitaliers. Si le gouvernement s'est engagé à compenser intégralement la charge de l'indemnité compensatrice pour les collectivités et les établissements hospitaliers déjà exsangues dans leurs recettes, la CGT ne peut que déplorer la mise en œuvre d'un mode de remboursement forcément défavorable.

En effet, la baisse des cotisations patronales pour la maladie ne concerne que celles versées pour les fonctionnaires titulaires à temps complet et ceux à temps non complet effectuant plus de 28 heures par semaine et n'offre aucune garantie de compensation intégrale pour chaque collectivité territoriale.

L'asphyxie des collectivités territoriales ne fait que continuer !

LA RÉGRESSION SOCIALE, C'EST NON !