

La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) en 9 questions

Créée en 2008, l'indemnité dite "de garantie individuelle du pouvoir d'achat" (GIPA) permet de compenser une évolution de traitement brut inférieure à l'évolution des prix à la consommation.

01 – En quoi consiste la Garantie individuelle du pouvoir d'achat ?

Instaurée par un décret du 6 juin 2008, la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) résulte d'une comparaison 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 (hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période.

Si le traitement indiciaire brut 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 de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

· La GIPA n'a pas vocation à se substituer à l'évolution de la valeur du point indiciaire, ni à être pérenne. Décret n° 2022-1101 du 1er août 2022 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. Ce texte fixe également la période de référence prise en compte pour la mise en œuvre de cette indemnité.

02 - Tous les agents publics peuvent-ils bénéficier de la garantie individuelle du pouvoir d'achat ?

Le champ d'application du dispositif « GIPA » est assez large. En effet, les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique, les magistrats et les militaires sont concernés, ainsi que les agents contractuels des trois versants.

Plus précisément, pour ces derniers, il s'agit des agents contractuels recrutés par un contrat à durée indéterminée (CDI) et rémunérés par référence expresse à un indice et ceux recrutés par un contrat à durée déterminée (CDD) à condition d'être employés de manière continue sur la période de référence par le même employeur public et rémunérés, en application des stipulations de leur contrat, par référence expresse à un indice.

S'agissant des fonctionnaires, magistrats et militaires, ils doivent détenir un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle « B » ou, s'agissant des agents sur contrat, être rémunérés sur la base d'un indice inférieur ou égal à la hors échelle « B ».

En revanche, le montant de la GIPA ne peut pas être versé aux fonctionnaires rémunérés au titre d'un emploi fonctionnel sur l'une des années bornes de la période de référence, à l'exception des emplois fonctionnels ouverts aux agents de la catégorie C et de la catégorie B.

En outre, les agents en poste à l'étranger au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence ne peuvent bénéficier de la GIPA.

Par ailleurs, le montant de la GIPA n'est pas soumis aux majorations et indexations pouvant être versées aux agents en poste dans les départements et collectivités d'outre-mer.

Enfin, le montant de la GIPA ne peut pas être versé aux agents ayant subi, sur l'une des périodes de référence, une sanction disciplinaire ayant entraîné une baisse du traitement indiciaire.



03 – Quelles sont les conditions requises pour être éligible à la GIPA ?

Pour être éligibles au bénéfice de la GIPA, les fonctionnaires (magistrats ou militaires) doivent tout d'abord détenir un grade dont l'indice sommital est inférieur ou égal à la hors échelle B.

En ce qui concerne les agents recrutés par contrat, ils doivent être rémunérés sur la base d'un indice inférieur ou égal à la hors échelle B.

Les fonctionnaires, les militaires, les magistrats et les agents contractuels doivent, par ailleurs, à chaque borne de la période de quatre ans prise en considération, être, en principe, restés respectivement, fonctionnaires, militaires, magistrats et agents contractuels.

Par ailleurs, les fonctionnaires (magistrats ou militaires) doivent avoir été rémunérés sur un emploi public pendant au moins 3 ans sur la période de référence de 4 ans prise en considération.

Les agents contractuels doivent avoir été employés de manière continue sur la période de référence de 4 ans prise en considération, par le même employeur public.

Les agents contractuels de l'Etat, transférés aux collectivités territoriales ou à leurs groupements en application de l'article 110 de la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, sont réputés remplir cette dernière condition.

04 – Par qui la GIPA est-elle versée ?

De manière générale, l'indemnité de Garantie individuelle du pouvoir d'achat doit être versée à l'agent par son employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

En cas de succession d'employeurs, ce dernier doit se mettre en rapport avec le ou les précédents employeurs pour disposer des éléments de rémunération perçus dans les affectations précédentes.

05 – Quelle est la rémunération prise en compte pour le calcul de la GIPA ?

Le traitement indiciaire brut pris en compte correspond à l'indice majoré détenu au 31 décembre de chacune des deux années bornant la période de référence multiplié par la valeur moyenne annuelle du point pour chacune de ces deux années.

Pour la mise en œuvre de l'indemnité GIPA en 2023, la période de référence est fixée du 31 décembre 2018 au 31 décembre 2022.

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, y compris celles liées à l'appartenance statutaire à un corps ou à un cadre d'emplois, sont exclus du calcul de la GIPA.

De même, les majorations et indexations relatives à l'outre-mer et applicables aux traitements ne sont pas prises en compte.

06 – Quel est le montant de la GIPA ?

Le montant de l'indemnité de GIPA est calculé à partir de la formule mathématique suivante :
$$GIPA = TBA \text{ de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - TBA \text{ de l'année de fin de la période de référence.}$$

Les traitements bruts indiciaires annuels (TBA) pris en compte sont calculés de la manière suivante :

$$TBA = IM \text{ détenu au 31 décembre de l'année de début et de l'année de fin de la période de référence} \times \text{Valeur annuelle du point d'indice pour chacune de ces 2 années.}$$

Si vous avez travaillé à temps partiel ou si vous avez occupé un emploi à temps non complet ou incomplet au cours des 4 ans, vous pouvez bénéficier de la GIPA au prorata du temps travaillé au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence :

$$G = TBA \text{ de l'année de début de la période de référence} \times (1 + \text{inflation sur la période de référence}) - TBA \text{ de l'année de fin de la période de référence} \times \text{quotité de temps de travail au 31 décembre de l'année de fin de la période de référence.}$$

L'arrêté du 13 août 2023 fixe, pour la période de référence comprise entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2022, le taux de l'inflation ainsi que les valeurs annuelles du point à prendre en compte pour la mise en œuvre de la formule permettant de calculer la GIPA :

- La valeur annuelle du point d'indice pour 2018 est de 56,2323 €
- La valeur annuelle du point d'indice pour 2022 est de 57,2164 €
- Le taux de l'inflation pris en compte est fixé à + 8,19 %.

En outre, il convient de noter qu'un simulateur de calcul de la GIPA est disponible :

[Simulateur - Estimer le montant de la Garantie individuelle du pouvoir d'achat \(GIPA\) 2023 - Calcul - service-public.fr](http://www.service-public.fr/calcul/gipa)

Pour les agents à temps partiel sur tout ou partie de la durée de la période de référence en cause, 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.

07 – Que se passe-t-il en cas de changement d'employeur ?

Lorsqu'un agent a changé d'employeur à la suite d'une mobilité au sein de l'une ou entre les trois fonctions publiques, il appartient à l'employeur au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence de verser la GIPA à l'agent sur la base, le cas échéant, des informations transmises par le précédent employeur.

08 – Une délibération de l'organe délibérant est-elle requise pour mettre en œuvre la GIPA ?

La GIPA constitue un dispositif indemnitaire. Toutefois, une délibération de l'assemblée délibérante n'est pas nécessaire.

Pour justifier du paiement, la circulaire précisant les modalités d'application du décret du 6 juin 2008 indique que seule doit être fournie une décision de l'autorité titulaire du pouvoir de nomination indiquant notamment l'identité de l'agent bénéficiaire, l'indice de traitement détenu par l'agent au 31 décembre de l'année de début et de fin de la période de référence, et le montant brut à payer.

Pour les agents à temps partiel ou à temps non complet doit également être indiquée la quotité travaillée au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public local concerné.

09 – Les agents à temps non complet peuvent-ils bénéficier de la GIPA ?

Le montant de la GIPA est attribué aux agents à temps non complet ayant un employeur unique, à hauteur de la quotité travaillée au 31 décembre de l'année qui clôt la période de référence.

