



Qu'est-ce que l'indemnité de compensation de la hausse CSG dans la fonction publique ?

Vérfifié le 01 janvier 2022 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

En 2018, une indemnité compensatrice a été attribuée aux agents publics en compensation de la hausse de la [CSG](#) (). Le montant de cette indemnité varie selon que vous avez nommé ou recruté avant 2018 ou à partir de 2018.

Nommé ou recruté avant 2018

Répondez aux questions successives et les réponses s'afficheront automatiquement

Vous étiez en poste et rémunéré au 31 décembre 2017

Qui est concerné ?

Vous bénéficiez d'une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (intervenu en janvier 2018) si vous remplissez les 3 conditions suivantes :

- Vous êtes fonctionnaire (à temps complet ou à temps non complet) ou agent contractuel
- Vous avez été nommé ou recruté avant 2018
- Vous étiez en poste et rémunéré au 31 décembre 2017

Quel est le montant brut de l'indemnité ?

Le montant annuel brut de l'indemnité compensatrice est calculé de la manière suivante :

- Votre rémunération brute annuelle perçue en 2017 est multipliée par 1,6702 %
- Il est déduit du montant ainsi obtenu le montant annuel de la contribution exceptionnelle de solidarité qui a été prélevée en 2017 sur votre rémunération brute et, si vous êtes contractuel, les montants annuels de vos cotisations d'assurance maladie et de la contribution à l'assurance chômage
- Le résultat obtenu est multiplié par 1,1053.

La rémunération brute prise en compte comprend tous les éléments de rémunération (traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire, primes et indemnités, avantages en nature).

Les remboursements de frais professionnels ne sont pas pris en compte.

Si vous avez été nommé, recruté ou réintégré au cours de l'année 2017, la rémunération brute prise en compte est calculée comme la rémunération brute équivalente à une année complète.

Au 1^{er} janvier 2022, si votre rémunération a progressé entre 2020 et 2021, le montant de votre indemnité compensatrice est réévalué proportionnellement à cette progression selon la formule suivante :

Rémunération brute annuelle 2021 / Rémunération brute annuelle 2020) x Montant initial de l'indemnité 2021

Si vous n'êtes temporairement plus rémunéré au 1^{er} janvier 2022 (en raison d'un congé parental, d'une disponibilité, etc.), le réexamen du montant de votre indemnité compensatrice est réalisé lors de votre retour.

À quelles cotisations est soumise l'indemnité ?

L'indemnité compensatrice est soumise aux cotisations suivantes :

- Cotisation au [régime de retraite additionnelle de la fonction publique \(RAFP\)](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12387) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12387>) si vous êtes fonctionnaire
- Cotisations maladie et retraite du régime général de la Sécurité sociale et cotisation à [l'Ircantec](https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12390) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12390>) si vous êtes contractuel ou fonctionnaire territorial à temps non complet effectuant moins de 28 heures hebdomadaires
- CSG et CRDS () que vous soyez fonctionnaire ou contractuel.

Comment est-elle versée ?

Un 12^{me} du montant annuel net de l'indemnité est versé chaque mois.

L'indemnité fait l'objet d'une rubrique spécifique sur le bulletin de paie.

Son montant est actualisé, à la hausse ou à la baisse, dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, en cas de passage à temps partiel ou de congé de maladie à demi-traitement ou sans traitement.

En cas de changement d'employeur, le montant de l'indemnité est communiqué au nouvel employeur.

Vous n'étiez pas rémunéré au 31 décembre 2017 (congé parental, disponibilité,...)

Qui est concerné ?

Si vous n'étiez pas rémunéré au 31 décembre 2017 (en raison d'un congé parental, d'une disponibilité, etc.), vous bénéficiez de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG si vous êtes **fonctionnaire** à temps complet ou à temps non complet effectuant plus de 28 heures hebdomadaires.

Quel est le montant brut de l'indemnité ?

L'indemnité est un montant mensuel forfaitaire égal à votre rémunération brute mensuelle, à la date de votre réintégration, multipliée par 0,76 %.

La rémunération mensuelle prise en compte est votre 1^{re} rémunération versée pour un mois complet.

La rémunération brute prise en compte comprend tous les éléments de rémunération (traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire, primes et indemnités, avantages en nature).

Les remboursements de frais professionnels ne sont pas pris en compte.

Au 1^{er} janvier 2022, si votre rémunération a progressé entre 2020 et 2021, le montant de votre indemnité compensatrice est réévalué proportionnellement à cette progression selon la formule suivante :

Rémunération brute annuelle 2021 / Rémunération brute annuelle 2020) x Montant initial de l'indemnité 2021

Si vous n'êtes temporairement plus rémunéré au 1^{er} janvier 2022 (en raison d'un congé parental, d'une disponibilité, etc.), le réexamen du montant de votre indemnité compensatrice est réalisé lors de votre retour.

À quelles cotisations est soumise l'indemnité ?

L'indemnité compensatrice est soumise aux cotisations suivantes :

- Cotisation au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12387>)
- CSG et CRDS ()

Comment est-elle versée ?

L'indemnité compensatrice nette est versée chaque mois.

Elle fait l'objet d'une rubrique spécifique sur le bulletin de paie.

En cas de réintégration en cours de mois, elle est versée en fonction du nombre de jours calendaires de présence.

Son montant est actualisé, à la hausse ou à la baisse, dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, en cas de passage à temps partiel ou de congé de maladie à demi-traitement ou sans traitement.

En cas de changement d'employeur, le montant de l'indemnité est communiqué au nouvel employeur.

Nommé ou recruté à partir de 2018

Qui est concerné ?

Vous bénéficiez d'une indemnité compensatrice de la hausse de la CSG si vous êtes fonctionnaire et travaillez plus de 28 heures hebdomadaires.

Quel est le montant brut de l'indemnité ?

L'indemnité est un montant mensuel forfaitaire égal à votre rémunération brute mensuelle, à la date de votre nomination ou de votre recrutement, multipliée par 0,76 %.

La rémunération mensuelle prise en compte est votre 1^{re} rémunération versée pour un mois complet.

La rémunération brute prise en compte comprend tous les éléments de rémunération (traitement indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire, primes et indemnités, avantages en nature).

Les remboursements de frais professionnels ne sont pas pris en compte.

Au 1^{er} janvier 2022, si votre rémunération a progressé entre 2020 et 2021, le montant de votre indemnité compensatrice est réévalué proportionnellement à cette progression selon la formule suivante :

Rémunération brute annuelle 2021 / Rémunération brute annuelle 2020) x Montant initial de l'indemnité 2021.

Si vous n'êtes temporairement plus rémunéré au 1^{er} janvier 2022 (en raison d'un congé parental, d'une disponibilité, etc.), le réexamen du montant de votre indemnité compensatrice est réalisé lors de votre retour.

À quelles cotisations est soumise l'indemnité ?

L'indemnité compensatrice est soumise aux cotisations suivantes :

- Régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12387>)
- CSG et CRDS ()

Comment est-elle versée ?

L'indemnité compensatrice nette est versée chaque mois.

Elle fait l'objet d'une rubrique spécifique sur le bulletin de paie.

En cas de recrutement ou de nomination en cours de mois, elle est versée en fonction du nombre de *jours calendaires* de présence.

Son montant est actualisé, à la hausse ou à la baisse, dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, en cas de passage à temps partiel ou de congé de maladie à demi-traitement ou sans traitement.

En cas de changement d'employeur, le montant de l'indemnité est communiqué au nouvel employeur.

Textes de loi et références

- Décret n°2017-1889 du 30 décembre 2017 instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique [↗ \(https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000036342240/\)](https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000036342240/)
- Circulaire du 15 janvier 2018 relative à l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) (PDF - 552.8 KB) [↗ \(http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/01/cir_42916.pdf\)](http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2018/01/cir_42916.pdf)