



Loi de finances pour 2018 et Fonction publique

 Flash information n°01/2018

Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 publiée au journal officiel du 31 décembre 2017

Suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (art. 112)

La contribution exceptionnelle de solidarité (CES) est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2018 afin de compenser la baisse de rémunération des agents publics liée à l'augmentation de la contribution sociale généralisée (CSG) inscrite dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2018.

Notre éclairage

Pour les salariés du secteur privé, cette hausse de la CSG s'accompagne d'une diminution des cotisations salariales d'assurance maladie et d'assurance chômage en 2018 (à hauteur de deux tiers) et en 2019 (pour le tiers restant). Compte tenu du régime de cotisations sociales des agents publics, la solution retenue pour la fonction publique consiste en la suppression de la CES complétée par la création d'une indemnité compensatrice.

Indemnité compensatrice de la hausse de la CSG (art. 113)

A compter du 1^{er} janvier 2018, une indemnité compensatrice sera versée à l'ensemble des agents tenant compte de la hausse de la CSG à la même date, de la suppression de la CES, de la suppression de la cotisation salariale d'assurance maladie ainsi que de la baisse ou de la suppression de la contribution salariale d'assurance chômage.

Les modalités de calcul sont renvoyées à un décret d'application.

Notre éclairage

L'institution de l'indemnité par la loi rend son **versement obligatoire** dans les trois versants de la fonction publique.

Jour de carence (art. 115)

A compter du 1^{er} janvier 2018, les agents publics ne bénéficient plus de leur rémunération au cours de leur premier jour de congé de maladie. Toutefois, cette mesure ne s'applique pas :

- Pour le deuxième congé de maladie, lorsque celui-ci est pris moins de 48 heures après le premier et que la cause est identique ;
- En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service ou de congés pour accident de service, accident du travail et maladie professionnelle ;
- En cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée et de congé de grave maladie ;
- En cas de congé de maladie accordé, dans une période de trois ans, après un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée au sens du code de la sécurité sociale ;
- En cas, pour les fonctionnaires, d'incapacité permanente résultant de blessures ou de maladies contractées ou aggravées en service, dans l'accomplissement d'un acte de dévouement dans un intérêt public, en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou de plusieurs personnes.

Notre éclairage

Une analyse détaillée sera prochainement mise en ligne dans le cadre d'un « *Point sur la journée de carence* »



PPCR : Report d'un an des mesures statutaires, indiciaires et indemnitaires.

1. Report d'un an des mesures statutaires

Décret n° 2017-1736 du 21 décembre 2017 portant report de la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions statutaires relatives à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations et applicables aux fonctionnaires de l'État, aux fonctionnaires territoriaux et aux fonctionnaires hospitaliers

(JO du 23 décembre 2017)

Le décret 1736 du 21 décembre 2017 procède au report des mesures statutaires prévues, à compter du 1^{er} janvier 2018, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR).

À ce titre, les mesures de **création de cadres d'emplois, de grades et d'échelons** ainsi que les dispositions modifiant les **règles de classement et de reclassement** des fonctionnaires seront mises en œuvre 12 mois après les dates mentionnées au sein des textes réglementaires publiés avant l'entrée en vigueur du présent décret.

2. Report d'un an des mesures indiciaires et indemnitaires

Décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 modifiant l'échelonnement indiciaire de divers corps, cadres d'emplois et emplois de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale, et de la fonction publique hospitalière

(JO du 23 décembre 2017)

Le décret 1737 du 21 décembre 2017 procède au report d'un an des mesures de **revalorisations indiciaires** prévues, à compter du 1^{er} janvier 2018, dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations et à l'avenir de la fonction publique (PPCR).

Au sein de la fonction publique territoriale, sont concernés tous les cadres d'emplois de catégorie A, B et C pour lesquels une revalorisation indiciaire était prévue de 2018 à 2021.

Il procède également au report de la deuxième phase du dispositif de **transfert primes/points** prévue pour les fonctionnaires relevant de certains cadres d'emplois de catégorie A.



Arrêté du 5 décembre 2017 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2018

JORF n°0287 du 9 décembre 2017
texte n° 13

Arrêté du 5 décembre 2017 portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2018

NOR: SSAS1733749A

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2017/12/5/SSAS1733749A/jo/texte>

La ministre des solidarités et de la santé, le ministre de l'agriculture et de l'alimentation et le ministre de l'action et des comptes publics,

Vu le [code de la sécurité sociale](#), notamment ses articles L. 241-3 et D. 242-17 à D. 242-19 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 24 novembre 2017 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés en date du 9 novembre 2017 ;

Vu l'avis du conseil de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 14 novembre 2017 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales en date du 21 novembre 2017 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 16 novembre 2017 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole en date du 8 novembre 2017,

Arrêtent :

Article 1

Les valeurs mensuelle et journalière du plafond de la sécurité sociale mentionnées à l'[article D. 242-17 du code de la sécurité sociale](#) sont les suivantes :

- valeur mensuelle : 3 311 euros ;
- valeur journalière : 182 euros.

Le présent article s'applique aux cotisations et aux contributions de sécurité sociale dues au titre des périodes courant à compter du 1er janvier 2018.



Les différents taux de cotisation

Taux de cotisations 2018	
Taux de la contribution	Taux de la retenue
30,65 %	10,56 %

Pour tout savoir sur la réglementation relative aux taux de cotisations, consulter la [Documentation juridique CNRACL](#).

Évolution des taux de cotisations normales

Evolution du taux de la retenue CNRACL (part agent) (1)	
Année	Taux de la retenue
2011	8,12 %
Du 1er janvier 2012 au 31 octobre 2012	8,39 %
Du 1er novembre 2012 au 31 décembre 2012	8,49 %
2013	8,76 %
2014	9,14 %
2015	9,54 % (2)
2016	9,94 %
2017	10,29 %
2018	10,56 %

(1) Taux de la retenue [CNRACL](#) sur le traitement et sur la [NBI](#)

(2) [Décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014](#) relatif au taux des cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale

Evolution du taux de la contribution CNRACL (part employeur)	
Année	Taux de la contribution
Du 1er janvier 2005 au 31 octobre 2012	27,30 %
Du 1er novembre 2012 au 31 décembre 2012	27,40 %
2013	28,85 %
2014	30,40 %
2015	30,50 % (3)
2016	30,60 %
2017	30,65 %
2018	30,65 %

(3) Décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 relatif au taux des cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale.

Les taux de cotisations spécifiques et la NBI

Les taux de cotisations spécifiques

► Taux de cotisations salariales pour :

- la bonification Sapeurs pompiers professionnels : 2%
- la prime de feu Sapeurs pompiers professionnels : 1,8%
- le supplément de pension Aide-soignant : 1,5%

sont fixés sans référence au taux de la retenue pour pension, et ne sont donc pas impactés par le relèvement du taux de la cotisation vieillesse.

NBI

► Taux de retenue sur la NBI

Le taux de retenue sur la NBI maintenu à 7,85 % à compter du 1er janvier 2011, a été porté à 8,12 % à compter du 21 février 2011.

A compter du 1er janvier 2012, le taux de la retenue sur la NBI est le même que celui effectué sur le traitement (décret n°91-613 du 28 juin 1991, article 5-I modifié par décret n°2011-192 du 18 février 2011).

► Taux de contribution sur la NBI

Le taux de contribution sur la NBI maintenu à 27,30 % à compter du 1er janvier 2011 est, à compter du 1er janvier 2013, le même que celui effectué sur le traitement (décret n°91-613 du 28 juin 1991, article 5-II modifié par décret n°2012-1525 du 28 décembre 2012).

► La NBI n'est pas soumise à cotisation [ATIACL](#).

Les taux de surcotisation

2018	
Quotité du temps de travail	Taux de la retenue sur le traitement à temps plein à compter du 1er janvier 2018*
50%	21,76 %
60%	19,52 %
70%	17,28 %
80%	15,04 %
90%	12,80 %

2017	
Quotité du temps de travail	Taux de la retenue sur le traitement à temps plein à compter du 1er janvier 2017*
50%	21,52 %
60%	19,27 %
70%	17,03 %
80%	14,78 %
90%	12,54 %

* sur la base du traitement (+ NBI) correspondant à celui d'un fonctionnaire à temps plein.

Pour plus d'informations veuillez consulter [la Documentation juridique](#).



Institution d'une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG)

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 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique

(JO du 31 décembre 2017)

Le décret 1889 du 30 décembre 2017 institue une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique.

Il définit les modalités de calcul et de versement de cette indemnité.

Les agents publics civils et militaires, nommés ou recrutés en cette qualité avant le 1^{er} janvier 2018, bénéficient ainsi d'une indemnité dont le montant annuel est calculé ainsi : la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017 est multipliée par 1,6702 %. Sont déduits du montant obtenu les montants dus sur cette même rémunération, selon le régime applicable à l'agent, au titre de la contribution exceptionnelle de solidarité, de la cotisation salariale d'assurance maladie du régime général ainsi que de la contribution salariale d'assurance chômage. Le résultat finalement obtenu est ensuite multiplié par 1,1053.

Des modalités de calcul différentes sont prévues pour les agents publics qui n'étaient pas rémunérés en cette qualité au 31 décembre 2017 ainsi que pour ceux nommés ou recrutés à compter du 1^{er} janvier 2018.

Le versement de cette indemnité est mensuel.

À noter également qu'en cas de recrutement, de nomination ou de réintégration en cours de mois, l'indemnité est versée au prorata du nombre de jours.

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

P.J. : Note d'information relative à la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG au 1^{er} janvier 2018.



Fonction publique : contribution exceptionnelle de solidarité et cotisation patronale d'assurance maladie

La hausse de la CSG concerne également les agents des fonctions publiques.

En contrepartie de cette hausse, il est prévu pour les collectivités territoriales et hospitalières une baisse du taux de la cotisation patronale d'assurance maladie à 9,88 % (contre 11,50 %) due sur la rémunération des fonctionnaires et agents permanents des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière.

Hausse de la cotisation patronale maladie

Le taux de la cotisation patronale d'assurance maladie est fixé à 13% pour les périodes courant à compter du 1^{er} janvier 2018 contre 12,89% auparavant.



Relèvement du SMIC

JORF n°0297 du 21 décembre 2017
texte n° 47

Décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017 portant relèvement du salaire minimum de croissance

NOR: MTRX1735634D

ELI: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/20/MTRX1735634D/jo/texte>

Alias: <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/decret/2017/12/20/2017-1719/jo/texte>

A compter du 1er janvier 2018, le décret porte le montant du SMIC brut horaire à 9,88 € (augmentation de 1,23 %), soit 1 498,47 € mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

Le minimum garanti s'établit à 3,57 € au 1er janvier 2018.



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES
COMPTES PUBLICS

Paris, le 14 DEC. 2017

**Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur,
Le ministre de l'action et des comptes publics**

à

**Mesdames et Messieurs les préfets de régions
Mesdames et Messieurs les préfets de départements
(métropole et DOM)**

NOR : INTB1733365J

Objet : Note d'information relative à la mise en œuvre, dans la fonction publique territoriale, de l'indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1^{er} janvier 2018

PJ. : Projet de décret pris en application de la loi de finances pour 2018 et instituant une indemnité compensatrice de la hausse de la contribution sociale généralisée dans la fonction publique (version post-CCFP du 8 novembre 2017)

Afin de compenser les effets, pour les agents publics, de la hausse de 1,7 point de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1^{er} janvier 2018, le Gouvernement a décidé la suppression de la contribution exceptionnelle de solidarité (CES) de 1% et la création d'une indemnité compensatrice.

Un amendement au projet de loi de finances pour 2018 a été déposé au Parlement afin de rendre obligatoire le versement de cette indemnité compensatrice par les employeurs publics. Un décret d'application, dont la publication interviendra après la promulgation de la loi de finances pour 2018 en fin d'année, fixera les modalités de calcul de cette indemnité. Une circulaire d'application, commune aux trois versants de la fonction publique, sera alors diffusée.

Conformément aux engagements pris par le Gouvernement, les employeurs territoriaux bénéficieront, en contrepartie, dès le 1^{er} janvier 2018, d'une compensation

globale du coût de cette indemnité par une baisse du taux de cotisation employeur maladie des agents affiliés à la CNRACL.

Dans les services de l'Etat, cette indemnité sera mise en paye dès janvier 2018. Afin de permettre aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics de mettre en paye la nouvelle indemnité le plus rapidement possible, la présente note d'information a pour objet d'en présenter d'ores et déjà les modalités de calcul, sur la base du projet de décret joint en annexe (dans sa version issue de la consultation du Conseil commun de la fonction publique le 8 novembre 2017). Toute modification ultérieure éventuelle du dispositif sera signalée au moment de la publication des lois et du décret.

1) Les modalités de calcul de l'indemnité compensatrice

Aux termes de l'article 1^{er} du projet de décret ci-joint, le dispositif retenu prévoit l'attribution de l'indemnité à l'ensemble des agents publics, quelle que soit leur date d'entrée dans la fonction publique et quel que soit leur statut (fonctionnaires ou contractuels). Sont exclus du dispositif les agents sous statut de droit privé (contrats aidés notamment), car la hausse de CSG est, pour eux, compensée par la suppression des cotisations maladie et chômage prévue pour le secteur privé.

a) Cas des agents publics en poste et rémunérés au 31 décembre 2017

Calculée sur la base de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année 2017, l'indemnité vise à compenser l'écart entre la perte de rémunération nette induite par la hausse de la CSG et le gain résultant de la baisse ou de la suppression des cotisations salariales chômage et maladie.

Le calcul de l'indemnité s'établit de la manière suivante :

$$I = [(R2017 \times 1,6702\%) - \text{Cotisations}] \times 1,1053 / 12$$

I = indemnité mensuelle

R2017 = rémunération perçue par l'agent en 2017

Cotisations = montant annuel de cotisations payé par l'agent en 2017 au titre, le cas échéant, de la contribution exceptionnelle de solidarité (1%) pour les agents publics, de la cotisation maladie (0,75%) et de la contribution à l'assurance-chômage (1% ou 2,4% selon les cas) pour les seuls contractuels. *Pour mémoire, tous les agents publics ne sont pas assujettis à la CES et tous les contractuels ne sont pas assujettis à la contribution à l'assurance-chômage. De même, les fonctionnaires territoriaux à temps non complet (moins de 28 heures par semaine) sont assujettis à la cotisation maladie.*

Le multiplicateur de 1,6702% correspond au produit de l'augmentation de 1,7 point du taux de CSG au 1^{er} janvier 2018 par l'assiette de la CSG (98,25% des rémunérations assujetties).

Le multiplicateur de 1,1053 (soit $1 / (1 - 9,7\% \times 98,25\%)$), vise à neutraliser l'impact de la CSG et de la CRDS dues sur l'indemnité créée (effet dit de « retour CSG »).

Pour les agents recrutés, nommés ou réintégrés au cours de l'année 2017, la rémunération de référence (R2017) sera recalculée comme la rémunération brute équivalente à une année complète.

- b) Cas des agents publics nommés ou recrutés en cette qualité à compter du 1er janvier 2018 (nouveaux entrants) et cas des agents publics réintégrés à compter du 1er janvier 2018 et qui n'étaient pas rémunérés en cette qualité au 31 décembre 2017 (position de disponibilité, congé parental...)

Pour les agents qui réintègrent leurs fonctions après une absence non rémunérée (disponibilité, congé parental, détachement sur contrat...) ou qui intègrent la fonction publique à compter du 1^{er} janvier 2018, la compensation est calculée de manière forfaitaire, par application d'un pourcentage à la première rémunération brute, assujettie à la CSG et servie au titre d'un mois complet, après la date de leur réintégration ou de leur première prise en charge.

Ce pourcentage (0,76%) correspond au différentiel entre la hausse de la CSG et le taux de la CES (1%, que ces agents n'auront jamais eu à acquitter), modulé pour tenir compte de l'assiette de la CSG (98,25%) et du « retour CSG et CRDS » sur cette indemnité (soit $0,7\% \times 98,25\% \times 1,1053$).

Les agents concernés sont uniquement les fonctionnaires à temps complet et ceux à temps non complet effectuant plus de 28 heures hebdomadaires. Sont donc exclus les agents affiliés au régime général de la sécurité sociale (contractuels et fonctionnaires territoriaux à temps non complet effectuant moins de 28 heures hebdomadaires), car ils bénéficient, outre la suppression de la CES, de celle de la cotisation maladie (0,75%).

L'indemnité est due à compter de leur prise de fonctions, y compris lorsque le recrutement, la nomination ou la réintégration a été réalisé en cours de mois. Dans cette hypothèse, l'indemnité versée au titre du premier mois est calculée au prorata du temps de présence de l'agent (jours calendaires).

2) L'assiette de la rémunération brute servant de calcul à l'indemnité compensatrice

L'assiette de la rémunération brute (annuelle ou mensuelle) servant de calcul à l'indemnité compensatrice est composée de l'ensemble des éléments de rémunération soumis à CSG au titre de l'activité principale (y compris les éléments non-récurrents comme le complément indemnitaire annuel, les indemnités perçues au titre des heures supplémentaires, des astreintes et permanences, ou encore la prime spéciale d'installation).

Dans la mesure où ils ne sont pas soumis à CSG, les remboursements de frais pour déplacements professionnels (restauration, hébergement, transport) sont exclus de la rémunération de référence.

3) Les modalités de versement de l'indemnité compensatrice

Le versement de l'indemnité est mensuel. Son montant est fixe sauf modifications prévues infra.

4) Une révision du montant de l'indemnité compensatrice est prévue pour certaines situations particulières

Le montant de l'indemnité est actualisé, à la hausse ou à la baisse, en cas de changement de quotité de travail ou en cas d'absence pour raison de santé ayant un impact sur la rémunération de l'agent et ce, dès la date de l'évènement.

A titre d'exemple, un agent à temps partiel à 70% au 1^{er} janvier de l'année N percevant 10 € d'indemnité compensatrice, s'il passe à 80% au 1^{er} juin de l'année N, percevra alors :

$$10 \text{ €} \times (85,7\% / 70\%) = 12,24 \text{ €}$$

Etant prévu par une disposition législative inscrite en loi de finances pour 2018, le versement de l'indemnité compensatrice est obligatoire, y compris pour les collectivités n'ayant pas délibéré pour maintenir le régime indemnitaire de leurs agents en cas d'absence pour raison de santé.

5) Les modalités d'actualisation de l'indemnité compensatrice

Le décret prévoit une réévaluation du montant de l'indemnité lors de la paye de janvier 2019, dans le seul cas où la rémunération annuelle 2018 est supérieure à celle de 2017 (notamment en cas de changement d'échelon, de grade, de corps, d'augmentation des primes ou d'évolution de la situation personnelle impliquant une hausse de la rémunération).

Le montant de l'indemnité est alors augmenté proportionnellement à la progression de la rémunération entre 2017 et 2018 (et non en appliquant à nouveau la formule de calcul initiale qui prend en compte des cotisations 2017 supprimées en 2018) :

$$\text{Si } R_{2018} > R_{2017}, \quad I_{2019} = I_{2018} \times [1 + (R_{2018} - R_{2017}) / R_{2017}]$$

R2017 = rémunération annuelle perçue par l'agent en 2017

R2018 = rémunération annuelle perçue par l'agent en 2018

I2018 = indemnité compensatrice de CSG (mensuelle) calculée sur la rémunération servie en 2017, indépendamment de toute actualisation éventuellement intervenue en 2018 en cas de changement de quotité de travail ou absence pour raison de santé

I2019 = indemnité compensatrice de CSG (mensuelle) en 2019

*

* *

Afin que les éléments précités soient en mesure d'être pris en compte si possible dès la paye de janvier 2018, nous vous invitons à assurer, sans délai, la plus large diffusion de cette note d'information à l'ensemble des collectivités territoriales et des établissements publics locaux de votre département, ainsi qu'aux centres de gestion de la fonction publique territoriale.



Gérard COLLOMB



Gérald DARMANIN