



## Association des DRH des grandes collectivités

[www.drh-attitude.fr](http://www.drh-attitude.fr)

**Hausse de la CSG :  
proposition de compensation  
pour assurer aux agents publics la neutralité de la hausse de la CSG,  
pour éviter un surcoût aux employeurs locaux**

L'Association rappelle le nécessaire besoin de compenser la hausse de 1,7 point de la CSG pour ne pas diminuer les salaires nets des agents.

Cette compensation doit être financée par l'Etat dans la mesure où il s'agit d'une décision unilatérale du gouvernement. La suppression de la CES (Contribution Exceptionnelle de Solidarité) prévue à l'article 47 du PLF ne répond que partiellement à l'objectif de compensation (l'agent supporte après la suppression de la CES entre 15 et 30 € de baisse de salaire net mensuel).

Si la proposition gouvernementale d'instaurer une indemnité compensatrice différentielle versée par l'employeur est soutenue par l'Association, cette indemnité doit être compensée intégralement par l'Etat. L'Association défend ainsi une baisse des cotisations patronales d'assurance maladie afin de financer l'indemnité différentielle. L'Association des DRH des grandes collectivités propose donc de compenser la perte de salaire net liée à la hausse de la CSG par une indemnité compensatrice différentielle, versée par les employeurs locaux et financée par la baisse des cotisations patronales sur la Maladie Sécurité Sociale.

Sinon, en moyenne, sans compensation par l'Etat, le coût à la charge de l'employeur de l'indemnité compensatrice différentielle est de 272.500 € pour une collectivité de 1.000 agents, de 545.000 € pour une collectivité de 2.000 agents, de 1,09 million pour une collectivité de 4.000 agents. Au moment où le PLF prévoit de limiter la progression des dépenses de fonctionnement à 1,2% par an des 319 plus grandes collectivités, l'Association des DRH des grandes collectivités demande une compensation intégrale de l'indemnité compensatrice différentielle.

Forte de son expérience de praticiens, l'Association propose donc qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018, le taux de cotisation patronale Maladie Sécurité Sociale pour les fonctionnaires titulaires soit de 10% (et non plus de 11,5%) afin de financer l'indemnité compensatrice différentielle versée par les employeurs, dont le taux serait de 0,75% ou 1,7%, selon si l'agent est assujéti ou non à la CES (les agents assujétis sont ceux dont la rémunération nette dépasse le seuil d'exonération mensuel correspondant à l'IM 313). Pour neutraliser intégralement la hausse de la CSG après la suppression de la CES, l'indemnité compensatrice doit être de 0,75% ou de 1,75% car l'indemnité compensatrice est soumise à cotisations.

**Tableau 1 : propositions de taux de cotisations avant et après la hausse de la CSG**

	<b>Actuellement</b>	<b>Après 1<sup>er</sup> janvier 2018</b>	
<b>Taux CSG</b>	7,5%	9,2%	Seul le taux de CSG déductible devrait augmenter de +1,7%
<b>Taux CES</b>	1%	0%	Tous les agents ne sont pas actuellement assujettis à la CES
<b>Taux indemnité compensatrice</b>	0%	Taux pour les agents non assujettis à la CES : 1,75%	
		Taux pour les agents assujettis à la CES : 0,75%	
<b>Taux cotisation patronale Maladie Sécurité sociale pour un fonctionnaire titulaire</b>	11,5%	10 %	-1,5 point pour financer l'indemnité compensatrice
<b>Taux cotisation patronale Maladie Sécurité sociale pour un contractuel</b>	12,89%	11,19%	-1,7 point pour financer l'indemnité compensatrice

Source : Association des DRH des grandes collectivités

**Tableau 2 : exemples d'impacts, pour des agents titulaires, de l'augmentation CSG, de la suppression CSG et de la création indemnité compensatrice différentielle**

(Attention : l'assiette de la CSG intègre tous les éléments de la rémunération, y compris les éléments individuels)

	Impact augmentation 1,7 point de CSG pour l'agent	Impact suppression CES (1%) pour l'agent assujetti	Impact nouvelle indemnité compensatrice différenciée		Gain/perte en net pour l'agent
Ingénieur échelon 4	-52,8 €	28,8 €	0,75 %	23,3 €	-0,7 €
Rédacteur échelon 8	-38,7 €	20,7 €	0,75 %	17,2 €	-0,8 €
Adj technique ppal 2ièm cl. échelon 6	-33,6 €	17,7 €	0,75 %	15,2 €	-0,7 €
Adj technique échelon 1	-29,4 €	0,0 €	1,75 %	28,9 €	-0,5 €
Adj administratif échelon 1	-29,4 €	0,0 €	1,75 %	28,9 €	-0,5 €

Source : Association des DRH des grandes collectivités

Contact presse : Johan Theuret (président association des DRH des grandes collectivités)  
[j.theuret@rennesmetropole.fr](mailto:j.theuret@rennesmetropole.fr)  
 06 61 11 86 13