

NOTE D'INFORMATION MUTUALISEE

-

LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

REFERENCES :

- *Code Général de la Fonction Publique (CGFP),*
- *Décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale,*
- *Foire aux questions de la DGAFP du 4 août 2023 relative à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle,*
- *Note d'information de la DGCL du 15 novembre 2023 relative à la mise en œuvre de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale.*

SOMMAIRE

I. Les bénéficiaires de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle	4
II. Les conditions d'éligibilité	4
A. Une condition attachée à la date de nomination ou de recrutement	4
B. Une condition attachée à la date d'emploi et de rémunération	5
C. Une condition attachée au niveau de rémunération	7
1. La situation des agents ayant fait l'objet de retenues sur rémunération ou en congé pour raison de santé	8
2. La situation des agents non rémunérés sur une partie de la période de référence	8
3. La situation des agents employés et rémunérés successivement par plusieurs employeurs territoriaux sur la période de références	9
4. La situation des agents employés et rémunérés simultanément par plusieurs employeurs territoriaux sur la période de références	9
5. La situation des agents employés et rémunérés par un seul employeur au titre de plusieurs emplois	10
III. Le montant de la prime de pouvoir d'achat	10
A. La modulation en fonction de la quotité de travail	11
B. La modulation en fonction de la durée d'emploi	12
IV. Le versement de la prime de pouvoir d'achat	12
A. La charge du versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle	13
1. Un seul employeur public emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023	13
2. Plusieurs employeurs emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023	13
3. Modification de la durée hebdomadaire d'emploi au cours de la période de référence et un seul employeur public au 30 juin 2023	14
B. Le calendrier de versement de la prime de pouvoir d'achat	14
C. Le cumul de la prime avec d'autres primes et indemnités	15
V. Le régime social et fiscal de la prime de pouvoir d'achat	15

Introduction

Lors de la conférence salariale du 12 juin 2023, le Gouvernement a présenté un ensemble de mesures salariales ayant vocation à soutenir plus particulièrement les moyens et bas salaires. L'une des mesures présentées est l'attribution d'un levier de soutien au pouvoir d'achat, dans une logique d'équité et d'efficacité, au bénéfice des agents les plus impactés par l'inflation : **une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.**

Dans un premier temps, le décret n°2023-702 du 31 juillet 2023 a permis d'appliquer cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires.

Dans un second temps, le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique territoriale est venue préciser les conditions ainsi que les modalités de versement de cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire dans la fonction publique territoriale.



Le versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle aux agents relevant de la Fonction Publique Territoriale présente un caractère facultatif, compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Une délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public doit être prise pour instaurer cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, après avis du Comité Social Territorial.

Entrée en vigueur : le 2 novembre 2023

I. Les bénéficiaires de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

En application de l'article 1^{er} du décret du 31 octobre 2023, **la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle est versée à l'ensemble des agents publics** (fonctionnaires titulaires, stagiaires et agents contractuels de droit public quel que soit le type de contrat) ainsi qu'aux **assistants maternels et assistants familiaux** mentionnés à [l'article L. 422-6 du code de l'action sociale et des familles](#).

En revanche, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle n'est pas versée :

- Aux agents publics éligibles à la prime de partage de la valeur versée en application de l'article 1^{er} de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022.
À noter que si l'article 1^{er} de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 prévoit que certains agents publics relevant d'un établissement public administratif ou industriel et commercial peuvent bénéficier de la prime de partage de la valeur, une réponse ministérielle est venue confirmer que les agents publics territoriaux sont exclus du champ d'application de cette prime ([Réponse ministérielle publiée au JOAN le 2 mai 2023, n°4514](#)) ;
- Aux élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage avec lesquels les collectivités territoriales et leurs établissements publics sont liés par une convention de stage ;
- Aux agents contractuels de droit privé et aux apprentis ;
- Aux vacataires ;
- Aux stagiaires gratifiés ;
- Aux volontaires du service civique ;
- Aux collaborateurs occasionnels du service public.

Précisions

Les agents publics de l'Etat et hospitaliers détachés au sein d'un employeur public territorial sont éligibles à la prime en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'ensemble de la fonction publique ([article 2 du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#)).

II. Les conditions d'éligibilité

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 instaure **plusieurs conditions cumulatives** pour bénéficier de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, énumérées à [l'article 2 du décret du 31 octobre 2023](#).

A. Une condition attachée à la date de nomination ou de recrutement

Pour bénéficier de cette prime, les agents publics doivent avoir été nommés ou recrutés par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics à **une date antérieure au 1^{er} janvier 2023**.



En cas de pluralité d'employeurs, la DGAFP précise que si la condition d'emploi avant le 1^{er} janvier 2023 est remplie auprès d'un employeur public, elle est également considérée comme remplie auprès des autres employeurs publics de l'agent.

L'exercice par l'agent d'une activité accessoire

Dans sa note d'information, la DGCL précise que la prime de pouvoir d'achat ne peut être perçue au titre d'une activité accessoire réalisée auprès d'un autre employeur public

B. Une condition attachée à la date d'emploi et de rémunération

Pour bénéficier de cette prime, les agents publics doivent être employés et rémunérés par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics **au 30 juin 2023**.

Exemples :

- Un agent contractuel de droit public recruté le 1^{er} novembre 2022 et qui demeure employé au 30 juin 2023 peut prétendre à la prime de pouvoir d'achat.
- Un fonctionnaire nommé le 1^{er} février 2023 et qui demeure employé au 30 juin 2023 n'est pas éligible à la prime de pouvoir d'achat dès lors qu'il ne remplit pas la condition attachée à la date de nomination antérieure au 1^{er} janvier 2023.
- Un agent contractuel de droit public recruté le 15 décembre 2022 et ayant quitté son emploi le 15 juin 2023 n'est pas éligible à la prime de pouvoir d'achat dès lors qu'il ne remplit pas la condition attachée à la date d'emploi et de rémunération au 30 juin 2023.



L'interruption de l'activité entre les deux conditions précitées n'emporte aucune incidence sur l'éligibilité à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

Exemple : Un agent ayant occupé un premier emploi du 22 novembre 2022 au 15 mars 2023 puis un second emploi du 1^{er} avril 2023 au 1^{er} août 2023 est bien éligible à la prime de pouvoir d'achat.

Précisions

1- Position administrative

Les agents sont éligibles à la prime, quelle que soit leur position statutaire, dès lors qu'ils sont employés et rémunérés au 30 juin 2023.

Exemple : un agent en congé de formation professionnelle bénéficiera de la prime dès lors qu'il remplit les autres conditions d'octroi. En effet, le temps passé en congé de formation professionnelle est considéré comme du temps passé dans le service (article 13 du décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007).

Sont notamment exclus les agents en disponibilité ou en congé parental à la date du 30 juin 2023, dans la mesure où ils ne sont pas employés et ne perçoivent pas de rémunération à cette date.

Il en va ainsi même si l'agent est placé en disponibilité d'office dans l'attente d'une décision et qu'il lui est maintenu un demi-traitement (articles 17 et 37 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987) **car il n'est plus employé par la collectivité.**

2- Agent ayant cessé temporairement ou définitivement ses fonctions au 30 juin 2023 (et donc non rémunéré depuis le 30 juin 2023)

Un agent ayant cessé temporairement ou définitivement ses fonctions au 30 juin 2023 est exclu du bénéfice de la prime au sein de la collectivité.

Les cas de cessation de fonctions sont les suivants :

- o Cas de cessation temporaire de fonctions : détachement, disponibilité, congé parental, suspension, exclusion temporaire de fonctions.
- o Cas de cessation définitive de fonctions : non renouvellement du contrat, mutation, décès, retraite, démission, rupture conventionnelle, licenciement.

Un agent qui a perçu un rappel de rémunération en juin 2023 alors qu'il n'était pas/plus employé par un employeur public ne pourra prétendre au bénéfice de la prime.

3- Agent ayant cessé temporairement ou définitivement ses fonctions après le 30 juin 2023

Dès lors qu'un agent remplit les conditions d'octroi, la collectivité qui a institué la prime doit la verser aux agents concernés même si, à la date de versement, ceux-ci ont quitté définitivement ou temporairement la collectivité.

La DGCL précise que les collectivités ne peuvent écarter ces agents du bénéfice de cette prime dans leur délibération.

4- Agent ayant changé de régime (privé/public) en cours de période

Pour être éligible à la prime, une personne doit avoir été recrutée en tant qu'agent public territorial antérieurement au 1er janvier 2023 et au 30 juin 2023.

Ne serait donc pas éligible une personne qui :

- a été recrutée par un employeur public en contrat de droit privé (*contrat aidé, apprentissage etc.*), antérieurement au 1er janvier 2023,
- puis, qui a été employée et rémunérée par un employeur public en tant qu'agent public (*fonctionnaire ou contractuel*) au 30 juin 2023.

5- Agent ayant changé de fonction publique en cours de période

Pour être éligible à la prime, une personne doit avoir été recrutée en tant qu'agent public territorial antérieurement au 1er janvier 2023 et au 30 juin 2023.

Ne serait donc pas éligible une personne qui :

- a été recrutée par un employeur public de l'État ou hospitalier, antérieurement au 1er janvier 2023,
- puis, qui a été employée et rémunérée par un employeur public territorial au 30 juin 2023.



Les agents intercommunaux (agents nommés ou recrutés sur plusieurs emplois permanents à temps non complet) sont éligibles à la prime. La prime est alors versée par chaque employeur (sous réserve de l'institution de la prime par délibération) qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023.

C. Une condition attachée au niveau de rémunération

Pour bénéficier de cette prime, les agents doivent avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023. Il n'est pas prévu de seuil minimal de rémunération pour bénéficier de la prime.



Dans sa note d'information, la DGCL précise qu'une régularisation de paie au titre d'un mois précédant la date du 1er juillet 2022 intervenue après cette date, n'est pas prise en compte (exemple : la régularisation de la paie du mois de juin 2022 intervenant en septembre 2022 ne sera pas prise en compte).

En revanche, la rémunération perçue après le 30 juin 2023 au titre d'un mois précédant cette date est, elle, prise en compte (exemple : la rémunération perçue en septembre 2023 au titre de juin 2023 est prise en compte).

En application de l'article 3 du décret du 31 octobre 2023, la rémunération à prendre en compte correspond à **la rémunération entrant dans l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG)**, de laquelle sont déduits les éléments de rémunération suivants versés au titre de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 :

- L'indemnité versée au titre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de l'année 2022 ;
- Les éléments de rémunération mentionnés à l'article 1^{er} du décret n°2019-133 du 25 février 2019, dans la limite du plafond d'exonération fixée à 7 500 euros à l'article 81 quater du Code général des impôts.

Remarque

Parmi les éléments de rémunération mentionnés à l'article 1^{er} du décret du 25 février 2019 figurent notamment :

- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), y compris celles versées aux agents à temps partiel (1°),
- les indemnités pour heures supplémentaires effectuées par les professeurs d'enseignement artistique et les assistants d'enseignement artistique (2°),
- les indemnités versées par les collectivités aux personnels enseignants du premier degré sous la forme d'heures de soutien scolaire en dehors de l'exercice de leurs fonctions en application du décret n°66-787 du 14 octobre 1966 ou du 2° de l'article 2 du décret n°82-979 du 19 novembre 1982 (4°),
- les indemnités d'intervention effectuées à l'occasion des astreintes (8°),
- la seconde part de l'indemnité représentative de sujétions spéciales attribuée aux adjoints techniques assurant des missions de conduite de véhicule (10°),
- la rémunération du temps de travail excédant la durée de travail des emplois à temps non complet (12°),
- les éléments de rémunération des heures supplémentaires et du temps de travail additionnel effectif prévus par les dispositions des contrats des agents contractuels de droit public (13°),
- l'indemnité forfaitaire représentative d'heures supplémentaires susceptible d'être allouée à certains fonctionnaires communaux (20°),
- l'indemnité forfaitaire complémentaire versée au titre des heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'opérations électorales (21°),
- les indemnités versées aux fonctionnaires et agents contractuels au titre des heures supplémentaires effectuées en dépassement de leurs horaires habituels dans le cadre d'une réquisition par le préfet en cas de menace sanitaire grave (27°),
- les parts fonctionnelles de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves versées aux professeurs d'enseignement artistique et aux assistants d'enseignement artistique (29°).



Sont pris en compte, le montant brut des éléments de la rémunération soumis à la CSG au titre de l'activité principale TIB, NBI, IR, SFT, CTI, l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, le transfert primes/points, les avantages en nature, primes et indemnités (IFSE, CIA, prime grand âge etc.), l'indemnisation des jours CET, les astreintes et permanences, la participation de l'employeur au financement des garanties de protection sociale complémentaire (couverture du risque santé et prévoyance) etc.

Sont exclus la prime en charge des frais de transports domicile-travail ou le « forfait mobilités durables ».

Remarque

Dans sa note d'information du 15 novembre 2023, la DGCL précise que :

- la rémunération versée à l'agent au titre d'une ou plusieurs activités privées lucratives par un employeur du secteur privé dans le cadre d'un cumul d'activités autorisé n'est pas prise en compte ;
- les sommes versées par l'employeur de l'activité principale de l'agent au titre d'une activité accessoire exercée pour le compte de cet employeur sont prises en compte dans le calcul de la rémunération de référence (dans le cadre de jurys de concours ou d'intervention en tant que formateur par exemple).

1. La situation des agents ayant fait l'objet de retenues sur rémunération ou en congé pour raison de santé

La rémunération d'un agent qui a été soumise à des retenues (jours de carence, service non fait) n'est pas reconstituée à ce titre pour correspondre à une année pleine.

Par ailleurs, la rémunération des agents placés notamment en congé de maladie ordinaire (CMO), de congé de longue maladie (CLM), de congé de grave maladie (CGM) et congé de longue durée (CLD) n'est pas reconstituée sur la base du plein traitement.

Ainsi, pour l'ensemble de ces situations, seule la rémunération brute effectivement versée est prise en compte (Sources : note DGCL et Foire aux questions DGAFP).



Sont exclus du calcul, les revenus de remplacement, y compris les indemnités journalières d'assurance maladie versées par subrogation.

2. La situation des agents non rémunérés sur une partie de la période de référence

Pour les agents qui n'ont pas été employés et rémunérés en totalité sur la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute servant de référence au barème d'attribution de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle (article 6 I du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023).

En complément, la DGFAP précise que pour les agents arrivés en cours de mois (par exemple lorsque la prise de fonction intervient le 15 du mois), le mois entier est comptabilisé dans la période de référence, quel que soit le nombre de jours de présence effectifs sur ce mois.

Exemple :

- Un agent a été recruté au 15 septembre 2022 par un employeur public et est toujours employé au 30 juin 2023. Il a perçu 23 000 euros entre le 1er septembre 2022 et le 30 juin 2023. La rémunération annuelle de référence est la suivante : (23 000 euros / 10 mois) x 12 mois, soit 27 600 euros.

L'agent répond donc aux conditions d'éligibilité à la prime de pouvoir d'achat.

3. La situation des agents employés et rémunérés successivement par plusieurs employeurs territoriaux sur la période de références

Pour les agents employés et rémunérés successivement par plusieurs employeurs territoriaux sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité ou l'établissement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023. Cette rémunération est divisée par le nombre de mois auxquels les agents ont été employés par la collectivité ou l'établissement puis multipliée par douze pour déterminer la rémunération brute correspondante à une année pleine (article 6 II du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023).

Exemple :

- Un agent a été employé du 1^{er} avril 2020 au 30 janvier 2023 par une collectivité A, puis il a été employé du 1^{er} février 2023 au 30 juin 2023 par une collectivité B. Il a perçu 9 000 euros entre le 1^{er} février 2023 et le 30 juin 2023. La rémunération annuelle de référence est la suivante : (9 000 euros/ 5 mois) x 12 mois, soit 21 600 euros.

L'agent répond donc aux conditions d'éligibilité à la prime de pouvoir d'achat.

4. La situation des agents employés et rémunérés simultanément par plusieurs employeurs territoriaux sur la période de références

Pour les agents employés et rémunérés simultanément par plusieurs collectivités territoriales et établissements publics au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité et établissement.

Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période courant entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023, la rémunération est corrigée en divisant la rémunération par le nombre de mois rémunérés auprès de chaque employeur puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute correspondante à une année pleine (article 6 III du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023).



Dans sa note d'information, la DGCL rappelle que la rémunération prise en compte correspond à celle versée par chaque employeur. Il n'y a pas lieu, par conséquent, de reconstituer la rémunération versée à un agent à temps non complet par ses différents employeurs pour apprécier la condition de rémunération.

Chaque employeur de l'agent corrige la rémunération qu'il lui verse si cet agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période de référence en application de l'article 6 III précité.

Exemple :

- Un agent a été employé du 1^{er} mai 2022 au 30 juin 2023 par une collectivité A et a été employé par une collectivité B du 1^{er} avril 2023 au 30 juin 2023.

Il a perçu une rémunération égale à :

- o 16 000 euros auprès de la collectivité A sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023. La rémunération annuelle de référence pour la collectivité A est : (16 000 euros /12 mois) x 12 mois, soit 16 000 euros.
- o 1 500 euros auprès de la collectivité B sur la période courant du 1^{er} avril au 30 juin 2023. La rémunération annuelle de référence pour la collectivité B est : (1500 euros/3 mois) x 12 mois, soit 6 000 euros.

L'agent répond donc aux conditions d'éligibilité à la prime de pouvoir d'achat auprès des deux employeurs. La prime de pouvoir d'achat sera versée selon les modalités fixées [au point IV\).A\).2\).](#)

5. La situation des agents employés et rémunérés par un seul employeur au titre de plusieurs emplois

Pour les agents employés et rémunérés par un seul employeur au titre de plusieurs emplois au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée pour chaque emploi et corrigée en divisant la rémunération par le nombre de mois rémunérés auprès de chaque employeur puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute correspondante à une année pleine.

Exemple :

- Un agent occupe un emploi d'adjoint administratif (19h) et un emploi d'adjoint technique (14h) au sein d'une même collectivité.

Il a perçu une rémunération égale à

- o 16 824 € au titre de l'emploi d'adjoint administratif sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.
- o 9 769 euros au titre de l'emploi d'adjoint technique sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

L'agent répond aux conditions d'éligibilité à la prime de pouvoir d'achat auprès des deux emplois occupés. Il percevra donc deux primes de pouvoir d'achat au titre de ses deux emplois.

III. Le montant de la prime de pouvoir d'achat

En application de l'article 5 du décret du 31 octobre 2023, l'organe délibérant détermine le montant de la prime de pouvoir d'achat dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération défini selon le barème suivant :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €

Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

La délibération devra donc prévoir les plafonds maximums.

Le montant de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle fera ensuite l'objet d'**une modulation** (via un arrêté individuel) en fonction de **deux caractéristiques** :

- **La quotité de travail afférente à l'emploi occupé,**
- **La durée d'emploi sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.**

A. La modulation en fonction de la quotité de travail

La rémunération annuelle de référence de l'agent est calculée sans retenir la quotité de travail (*temps non complet ou temps partiel*).

En revanche, le montant de la prime est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent sur la période de référence.

Cette quotité correspond à la moyenne des quotités de travail mensuelles rémunérées auprès de l'employeur qui verse la prime, appliquée aux douze mois de la période de référence.

Exemple :

- Un agent à temps non complet, dont le temps de travail est fixé à 32/35^{ème}, perçoit une rémunération égale à 32/35^{ème} d'un temps plein. Sa prime sera donc de 32/35^{ème} du montant de référence fixé par la délibération.
- Un agent, dont le temps de travail est fixé à 80 %, perçoit une rémunération égale à 85,71 % (6/7) d'un temps plein. Sa prime sera donc de 85,71 % du montant de référence fixé par la délibération.
- Un agent exerce à temps partiel (80 %) sur la période juillet 2022 - décembre 2022, puis à temps complet sur la période janvier 2023 - juin 2023. Sur la période de référence, perçoit une rémunération égale à :
 - o 85,71 % d'un temps complet entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2022 (6 mois à temps partiel à hauteur de 80% soit une rémunération égale à 85,71% d'un temps plein).
 - o 100% d'un temps complet entre le 1^{er} janvier 2023 et le 30 juin 2023 (6 mois à temps complet soit une rémunération à 100%).

La prime sera égale à la moyenne de la rémunération perçue soit $(85,71 + 100) / 2 = \mathbf{92,86\%}$ du montant de référence auquel il ouvre droit.

Remarque

Dans un courriel adressé à l'un des Centres de Gestion de la NACOOPE, la DGAFP précise qu'il y a lieu, pour les agents placés à temps partiel pour raison thérapeutique, **de proratiser la prime en fonction de la quotité de travail.**

B. La modulation en fonction de la durée d'emploi

Le montant de la prime est également modulé à proportion de la durée d'emploi rémunérée de l'agent en fonction de la quotité de travail de l'agent sur la période de référence.

Exemples :

- Un agent employé et rémunéré depuis le 1^{er} janvier 2020 prend une disponibilité de trois mois du 1^{er} février 2023 au 30 avril 2023. Il n'est pas rémunéré pendant cette disponibilité et percevra donc 75 % (ou 9/12^{ème}) du montant de référence de la prime déterminé en fonction de sa rémunération.
- Un agent dont le temps de travail est fixé à 80 % et qui a été employé et rémunéré pendant 9 mois percevra 64,28 % du montant de la prime de référence (85,71 % x 75% ou 9/12^{ème}).



Dans sa Foire aux questions, la DGAFP précise que la durée d'emploi rémunérée tient compte de tous les emplois publics rémunérés durant la période de référence. Ainsi, en cas d'employeurs successifs pendant la période de référence, la prime sera calculée en fonction de la durée d'emploi cumulée auprès des différents employeurs.

Exemple : Un agent a été employé et rémunéré par une collectivité A du 1^{er} décembre 2022 au 31 mars 2023 puis par une collectivité B du 1^{er} avril 2023 au 30 juin 2023. La durée d'emploi rémunérée à prendre en compte sera la durée cumulée des deux emplois soit 7 mois.

Remarque

Dans sa note, la DGCL précise qu'aucune disposition du décret n'a pour objet ou pour effet de permettre aux organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de définir des critères d'attribution de la prime de pouvoir d'achat autres que ceux qu'il prévoit.

Il est explicitement énoncé qu'«une délibération fixant d'autres critères que celui de la rémunération perçue au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 par les agents éligibles serait irrégulière et sanctionnée à ce titre par le contrôle de légalité ».

Ainsi, la prime de pouvoir d'achat ne pourra être modulée selon des critères choisis par les organes délibérants tels que, par exemple, la manière de servir.

IV. Le versement de la prime de pouvoir d'achat

La prime de pouvoir d'achat est versée aux agents publics **sous réserve de l'adoption préalable d'une délibération de l'organe délibérant** de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.



L'adoption d'une délibération de l'organe délibérant instaurant la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle nécessite **une saisine préalable du Comité Social Territorial compétent** ([article 1^{er} I du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#)).

A. La charge du versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Le versement de la prime fait l'objet d'un arrêté individuel.

1. Un seul employeur public emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023

La prime de pouvoir d'achat est versée par la collectivité territoriale ou l'établissement public qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023.

En cas d'employeurs successifs, il appartiendra au dernier employeur qui rémunère l'agent au 30 juin 2023 de verser la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

Le montant de cette prime sera alors modulé en fonction de la quotité de travail rémunérée au titre de son dernier emploi et de la durée d'emploi cumulée auprès de ses employeurs publics pendant la période de référence.

2. Plusieurs employeurs emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023

Chaque employeur est chargé de verser la prime au titre de l'emploi qui le lie à son agent, après avoir corrigé la rémunération prise en compte au titre de la période de référence selon la méthode de calcul indiquée [au point II. C\). 4\)](#).

Le montant de la prime sera modulé en fonction de la quotité de travail et de la durée d'emploi de l'agent qu'il emploie.

Exemple :

- Un agent public est simultanément employé à temps partiel par les collectivités A et B au 30 juin 2023. Il est employé depuis septembre 2022 par l'employeur A (*temps partiel à 50%*) et depuis février 2023 par l'employeur B (*temps partiel à 50%*).
Il a perçu, au titre de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 :
 - o 13 500 € versés par l'employeur A ;
 - o 6 000 € versés par l'employeur B.

➤ **Détermination de l'éligibilité :**

La condition de recrutement antérieur au 1^{er} janvier 2023 étant remplie avec l'employeur A, il est éligible à la prime auprès des deux employeurs.

Chaque employeur reconstitue la rémunération de référence au regard de la rémunération versée pour la faire correspondre à une année pleine.

La rémunération de référence n'est en revanche pas reconstituée pour correspondre à un temps complet.

La rémunération prise en compte s'élève donc à :

- o Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur A : (13 500 euros/ 10 mois) x 12 mois = 16 200 €.
⇒ **L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat.**
- o Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur B : (6 000 euros / 5 mois) x 12 mois = 14 400 €.
⇒ **L'agent est aussi éligible à une prime de pouvoir d'achat.**

➤ **Détermination du montant :**

- o Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur A : le montant de la prime de pouvoir d'achat est ensuite proratisé en fonction de la quotité de travail rémunérée (50 %) et de la durée d'emploi auprès de l'employeur A (10 mois sur 12).

⇒ **L'agent percevra donc 50 % de 10/12^{ème} de la prime de référence au titre de l'emploi A** (le montant plafond de la prime avant proratisation est fixé, au maximum, à 800 € dans cet exemple).

- Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur B : le montant de la prime de pouvoir d'achat est ensuite proratisé en fonction de la quotité de travail rémunérée (50 %) et de la durée d'emploi auprès de l'employeur B (5 mois sur 12).

⇒ **L'agent percevra donc 50 % de 5/12^{ème} de la prime de référence au titre de l'emploi B** (le montant plafond de la prime avant proratisation est fixé, au maximum, à 800 € dans cet exemple).

3. Modification de la durée hebdomadaire d'emploi au cours de la période de référence et un seul employeur public au 30 juin 2023

Le montant de la prime sera modulé en fonction de la quotité de travail et de la durée d'emploi de l'agent qu'il emploie.

Exemple :

- Un agent est employé à 24 heures par semaine du 1^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2022 puis est employé à temps complet à compter du 1^{er} janvier 2023. Il a perçu une rémunération égale à :
 - 9 600 € sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 décembre 2022.
 - 14 000 € euros sur la période courant du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023.

➤ **Détermination de l'éligibilité :**

L'agent a perçu 23 600 € (9 600 + 14 000) sur la période de référence et répond aux conditions d'éligibilité à la prime de pouvoir d'achat, dont le montant plafond ne peut excéder 800 euros.

➤ **Détermination du montant :**

Le montant de la prime sera calculé au prorata du temps de travail et de la durée travaillée sur la période. La collectivité envisage de verser le montant plafond de la prime de pouvoir d'achat à l'ensemble des agents publics. Dans notre cas, le montant sera :

- $(800 \text{ €} \times 24/35^{\text{ème}}) \times 6 \text{ mois} / 12 \text{ mois} = 274,28 \text{ €}$
- $(800 \text{ €} \times 35/35^{\text{ème}}) \times 6 \text{ mois} / 12 \text{ mois} = 400 \text{ €}$
- Au total, l'agent percevra une prime de pouvoir d'achat d'un montant de 674,28 €.

B. Le calendrier de versement de la prime de pouvoir d'achat

S'il ne fixe pas de calendrier de versement, le décret du 31 octobre 2023 entre en vigueur à compter du 2 novembre 2023.

À la différence de la Fonction Publique d'Etat et de la Fonction Publique Hospitalière, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle attribuée aux agents publics territoriaux peut être versée en **une ou plusieurs fractions** (article 7 du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023).

Le décret prévoit un versement de l'intégralité de la prime au plus tard **le 30 juin 2024**.



Dans sa note d'information, la DGCL invite les employeurs publics à limiter le nombre de fractions afin de préserver le caractère exceptionnel de la prime de pouvoir d'achat.

C. Le cumul de la prime avec d'autres primes et indemnités

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle est cumulable avec toute autre prime et indemnité perçue par l'agent, à l'exception de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle versée aux agents publics de l'Etat et de l'hospitalière en application du décret n°2023-702 du 31 juillet 2023 (article 8 du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023).

V. Le régime social et fiscal de la prime de pouvoir d'achat

La prime de pouvoir d'achat s'inscrit dans la rémunération brute perçue par l'agent public.

À ce titre, la DGCL indique dans sa note d'information que la prime est soumise à l'impôt sur le revenu ainsi qu'aux cotisations et contributions de sécurité sociale.

Dans le détail, les cotisations prélevées sur la prime de pouvoir d'achat varient selon que l'agent public relève du régime spécial ou du régime général de la Sécurité Sociale (*voir ci-après*).

- **Pour les agents publics affiliés à la CNRACL** (*fonctionnaires nommés sur des emplois dont la quotité hebdomadaire est égale ou supérieure à 28 heures hebdomadaires*) :

La prime entre dans l'assiette de la CSG et de la CRDS.

Elle est également prise en compte par la RAFP dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut.



La prime n'entre pas dans l'assiette de la contribution de solidarité autonomie (TBI et NBI uniquement).

- **Pour les agents publics affiliés au régime général de la sécurité sociale** (*fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet ou à temps non complet inférieur à 28 heures hebdomadaires et agents contractuels de droit public*) :

La prime entre dans l'assiette des cotisations dues au régime général de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC.

Elle entre également dans l'assiette de la contribution de solidarité autonomie, de la CSG et de la CRDS.



Contrairement aux agents publics affiliés à la CNRACL, la prime entre dans l'assiette de la contribution solidarité autonomie pour les agents publics affiliés au régime général de sécurité sociale (Brut imposable, qui inclut les primes).
