

PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE POUR CERTAINS AGENTS PUBLICS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Référence : [Décret n° 2023-1006 du 31 octobre portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale](#)

Le décret prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et les groupements d'intérêt public, à l'exception de ceux de l'Etat et relevant de l'article L. 5 du code général de la fonction publique, peuvent instituer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire.

Il prévoit dans la fonction publique territoriale, par catégorie de bénéficiaires, les conditions d'éligibilité et les modalités de versement de cette prime.

Le décret définit l'employeur compétent pour le versement de la prime.

Il fixe le montant maximum dans la limite duquel les organes délibérants déterminent le montant de cette prime en fonction de la rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023, le plafond de rémunération pour l'éligibilité au dispositif étant fixé à 39 000 euros bruts.

Il précise les éléments de rémunération exclus de l'assiette de la rémunération prise en compte pour déterminer l'éligibilité à la prime et le montant versé.

Il prévoit des dispositions de coordination avec le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une 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.

MISE EN ŒUVRE DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE

L'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article L. 4 du code général de la fonction publique et les groupements d'intérêt public, à l'exception de ceux de l'Etat et relevant de l'article L. 5 du même code, peuvent instituer, **après avis du comité social territorial compétent**, une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire au bénéfice des agents publics de la fonction publique territoriale et des assistants maternels et assistants familiaux mentionnés à l'article L. 422-6 du code de l'action sociale et des familles.

LES BENEFICIAIRES

Peuvent bénéficier de la prime prévue à l'article 1er, les agents publics mentionnés au I du même article qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

→ avoir été nommés ou recrutés par un employeur public mentionné au I de l'article 1er à une date d'effet antérieure au **1er janvier 2023**

→ être employés et rémunérés par un employeur public mentionné au I de l'article 1er au 30 juin 2023

→ 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**

Les agents publics de l'Etat et hospitaliers détachés au sein d'un employeur public mentionné au I de l'article 1er sont éligibles à la prime en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'ensemble de la fonction publique

Sont exclus du bénéfice de la prime :

→ les agents publics éligibles à la prime de partage et de la valeur versées par les établissements publics à caractère industriel et commercial

→ les élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage avec lesquels les employeurs publics mentionnés au I de l'article 1er sont liés par une convention de stage dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 124-1 du code de l'éducation

→ les agents en disponibilité ou en congé parental, positions n'ouvrant pas droit à rémunération à la date du 30 juin 2023

→ les agents employés eu titre d'une activité accessoire

LE MONTANT DE LA PRIME

Dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération défini par le barème suivant, l'organe délibérant détermine le montant de la prime :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant plafond 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 €

Le montant de la prime déterminé est proratisé en fonction de la durée de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

DETERMINATION DE LA REMUNERATION BRUTE (période du 1^{er} juillet 2022 eu 30 juin 2023)

Rémunération brute perçue entrant dans l'assiette de cotisations de la CSG (article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale) au cours de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, de laquelle sont déduits :

- l'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (heures supplémentaires et complémentaires).

A noter : une régularisation de paye du mois de juin 2022, intervenant en septembre 2022 ne doit pas être prise en compte. Par ailleurs, toute prise de poste intervenant en cours de mois doit être considérée comme correspondant à un mois de travail complet. La rémunération de référence n'est quant à elle pas reconstituée pour correspondre à un mois complet.

VERSEMENT DE LA PRIME EXCEPTIONNELLE

La prime prévue par l'organe délibérant, après avis du comité social territorial, est versée par :

→ la collectivité territoriale, l'établissement public ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 ;

→ chaque collectivité territoriale, établissement public ou groupement, lorsque plusieurs employeurs publics mentionnés au I de l'article 1er emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023.

La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024.

Cette prime est cumulable avec toute autre prime et indemnité perçue par l'agent, à l'exception de la prime prévue par le décret du 31 juillet 2023 (prime pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la FPE, de la FPH ainsi que les militaires) et est soumise aux cotisations et contributions de sécurité sociale ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

EXEMPLES DE CALCUL

① Pour les agents publics qui n'ont pas été employés et rémunérés pendant la totalité de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

Le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération de référence brute annuelle.

Un agent a été recruté le 1^{er} octobre 2022. Il a perçu 18 000 € entre le 1/10/2022 et le 30/06/2023. La rémunération annuelle de référence s'élève à $18\,000\text{ €}/9\text{ mois} \times 12\text{ mois} = 24\,000\text{ €/an}$

② Lorsque plusieurs employeurs ont successivement employé et rémunéré l'agent public au cours de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

La rémunération prise en compte est celle versée par le dernier employeur et corrigée pour correspondre à une année pleine. (Le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération de référence brute annuelle).

Un agent est employé à mi-temps et rémunéré par la commune A de janvier 2020 à décembre 2022. Il a été ensuite employé à temps complet par la commune B de janvier 2023 à juin 2023. La prime versée par la commune B correspond à 100% du montant de référence auquel l'agent est éligible, car la quotité retenue pour déterminer le montant de la prime est celle d'un agent à temps complet.

A l'inverse un agent qui était à temps complet dans la commune A et qui ensuite a été employé à temps partiel à 50% par la commune B ne percevra auprès de cette dernière que 50% du montant de référence de la prime puisque sa rémunération reconstituée correspond à 50% d'un temps plein.

Un agent employé et rémunéré par la commune A de janvier 2020 à décembre 2022 puis par la commune B de janvier 2023 à juillet 2023, percevra la prime versée par la commune B, qui déterminera la rémunération brute comme si elle avait employé l'agent depuis le 1^{er} juillet 2022, donc sans application d'une réduction à proportion de la durée d'emploi.

③ Montant de la prime proratisé

Un agent dont le temps de travail est fixé à 80%, perçoit une rémunération égale à 85.71% (6/7) d'un temps plein.
La prime versée correspondrait donc à 85.71% du montant de référence

Un agent à temps partiel à 80% pour la période de juillet 2022 à décembre 2022 (soit 6 mois), puis à temps complet de janvier 2023 à juin 2023 (soit 6 mois), a perçu une rémunération égale à 92.86% d'un temps plein $\{(6 \times 85.71\% + 6 \times 100\%) / 12\}$.
La prime versée correspondrait donc à 92.86% du montant fixé par l'organe délibérant dans la limite du montant plafond de référence.

Un agent dont le temps de travail est fixé à 17.5/35^{ème} (50% d'un temps complet) et qui a été employé et rémunéré pendant 9 mois du 1/10/2022 au 30/06/2023 ($9/12 = 75\%$), pourrait percevoir (50% x 75%), soit 37.5% du montant fixé par l'organe délibérant dans la limite du montant plafond de référence.

④ Lorsque plusieurs employeurs emploient et rémunèrent simultanément l'agent public au 30 juin 2023

La rémunération prise en compte est celle versée par chaque employeur, pour correspondre à une année pleine. (Le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération de référence brute annuelle).

Un agent est simultanément employé à mi-temps par les employeurs A et B au 30 juin 2023. Il est employé par la collectivité A depuis octobre 2022 et par la collectivité B depuis décembre 2022.

Il a perçu, au titre de la période de référence, soit du 1/07/2022 au 30/06/2023 :

- 18 000 € au titre de la collectivité A
- 7 000 € au titre de la collectivité B

Calcul de la rémunération prise en compte et du montant de la prime :

Collectivité A : $18\,000/9 \times 12 = 24\,000 \text{ €}$

L'agent est donc éligible à une prime pouvoir d'achat dont le montant plafond de référence est fixé à 700 € (rémunération comprise entre 23 700 € et 27 300 €). Ce montant est proratisé en fonction de la quotité de travail rémunérée à 50% et de la durée d'emploi, soit 9 mois sur 12 (75%). Il pourrait donc percevoir 50% de 75%, soit 37,5% de 700 €, correspondant à 262.50 € au titre de l'emploi A.

Collectivité B : $7\,000/7 \times 12 = 12\,000 \text{ €}$

L'agent est donc éligible à une prime pouvoir d'achat dont le montant plafond de référence est fixé à 800 € (rémunération inférieure ou égale à 23 700 €). Ce montant est proratisé en fonction de la quotité de travail rémunérée à 50% et de la durée d'emploi, soit 7 mois sur 12 (58%). Il pourrait donc percevoir 58% de 50%, soit 29% de 800 €, correspondant à 232 € au titre de l'emploi B.

Au total, l'agent pourrait percevoir 494.50 €.

⑤ Condition d'ancienneté

La condition d'ancienneté est étudiée au regard de l'emploi auprès d'un ou plusieurs employeurs publics.

Si la condition d'emploi avant le 1^{er} janvier 2023 est remplie auprès d'un employeur public, elle est considérée comme remplie auprès des autres employeurs publics.

Un agent recruté le 2 février 2023, date postérieure au **1^{er} janvier 2023**, et toujours en poste au 30 juin 2023 n'est pas éligible à la prime pouvoir d'achat

Un agent recruté du 16 décembre 2022 au 31 mars 2023 puis du 1^{er} mai 2023 au 1^{er} juillet 2023 est éligible à la prime pouvoir d'achat

Un agent employé jusqu'au 30 novembre 2022 par la collectivité A, puis à partir du 1^{er} février 2023 par la collectivité B, est éligible à la prime par la collectivité B au regard de la condition d'ancienneté

⑥ Situation des agents ayant fait l'objet de retenues sur rémunération ou en congé de maladie

La rémunération d'un agent qui a été soumise à des retenues (jours de carence, service non fait) **ne doit pas être reconstituée** pour correspondre à une année pleine

La rémunération des agents placés en congé de longue maladie, grave maladie, longue durée **ne doit pas être reconstituée** sur la base du plein traitement

Pour ces cas, seule la rémunération brute effectivement versée est prise en compte.

⑦ Situation des agents en disponibilité ayant réintégré antérieurement ou le 30 juin 2023

Lorsque l'agent public n'a pas été employé et rémunéré sur la totalité de la période de référence courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, l'employeur au 30 juin 2023 calcule, à partir de la rémunération perçue durant la période effective d'emploi, le montant de la rémunération de référence, en rétablissant la rémunération perçue sur une durée de 12 mois.

Le montant de rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés puis multiplié par 12 pour obtenir la rémunération brute de référence annuelle.

Pour les agents revenus en cours de mois, le mois entier est comptabilisé dans la période de référence, quel que soit le nombre de jours de présence effectifs sur ce mois.

Un agent employé et rémunéré depuis le 1^{er} janvier 2020 prend une disponibilité de 3 mois du 1^{er} février 2023 au 30 avril 2023. Il n'est pas rémunéré pendant 3 mois, il perçoit donc 9/12 (75%) du montant de référence de la prime déterminé en fonction de sa rémunération