

La prime de pouvoir d'achat

Novembre 2023

Texte de référence

- 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.
- Note d'information de la DGCL n°23-017787-D du 15 novembre 2023.

Le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 est paru au JO du 1^{er} novembre 2023.
Il est entré en vigueur le lendemain de sa publication **soit le 2 novembre 2023**.

Ce décret prévoit que les organes délibérants des collectivités territoriales et des établissements publics peuvent instituer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire **après avis du comité social territorial**.

Contrairement à la fonction publique d'Etat ou hospitalière, **son versement n'est donc pas obligatoire**.

L'organe délibérant est donc compétent pour :

- mettre en place cette prime ;
- définir les montants de la prime dans la limite de ceux prévus par le décret.

L'organe délibérant n'est pas compétent pour ajouter des conditions d'éligibilité (relever des effectifs de la collectivité au moment du versement par exemple) ou exclure des catégories d'agents (agents contractuels de droit public par exemple).

A souligner : la DGAFP a publié une FAQ concernant la prime du pouvoir d'achat. Même si elle concerne la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière, elle peut utilement servir de référence afin d'apporter certains éclairages sur le sujet.

I. Les bénéficiaires

Peuvent bénéficier de cette prime :

- les agents publics (fonctionnaires stagiaires et titulaires quel que soit leur cadre d'emplois, agents contractuels de droit public quel que soit leur contrat) ;
- les élèves du CNFPT ;
- les assistants maternels et assistants familiaux employés par des collectivités territoriales ou des établissements publics ;
- les agents publics de l'Etat et hospitaliers détachés au sein d'un employeur public en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'ensemble de la fonction publique ;

Les conditions cumulatives à remplir sont les suivantes :

- **avoir été nommés ou recrutés par un employeur public à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023 ;**
- **être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023 ;**
- **avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € bruts au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.**

Si l'agent a temporairement ou définitivement cessé d'exercer ses fonctions après le 30 juin 2023 (disponibilité, congé parental, mutation, démission, fin de contrat, retraite, décès, ...) l'employeur reste redevable de la prime et doit procéder à la régularisation de la paye de son ancien agent.

Si l'agent est mis à disposition, la prime est versée par l'employeur d'origine.

L'exercice continu des fonctions entre les 2 dates de référence n'est pas une condition d'éligibilité.

Sont exclus du bénéfice de la prime :

- les agents contractuels de droit privé (apprentis, contrats PEC, ...) ;
- les vacataires ;
- les lycéens de la défense ;
- les volontaires du service civique ;
- les agents publics non rémunérés au 30 juin 2023 (les agents publics en congé parental, en disponibilité ou encore en congé pour convenances personnelles à cette date, ...) ;
- les agents publics éligibles à la prime de partage de la valeur prévue au I de l'article 1 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat ;
- les élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage avec lesquels les employeurs publics sont liés par une convention de stage.

Exemple : Un agent ayant été recruté dans la fonction publique le 2 février 2023 et toujours en poste au 30 juin 2023 n'est pas éligible à la prime de pouvoir d'achat.

Exemple : Un agent ayant été recruté dans la fonction publique le 2 février 2022, avec une période de disponibilité du 1^{er} juillet 2022 au 31 août 2022 et toujours en poste au 30 juin 2023 est potentiellement éligible à la prime de pouvoir d'achat.

II. Rémunération de référence

La rémunération brute permettant de déterminer le montant de la prime correspond à celle entrant dans l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG) définie à l'article L136-1-1 du Code de la sécurité sociale :

- traitement indiciaire brut (TIB) ;
- nouvelle bonification indiciaire (NBI) ;
- supplément familial de traitement (SFT) ;
- régime indemnitaire ;
- astreintes et permanences ;
- indemnité de résidence ;
- complément de traitement indiciaire (CTI) ;
- avantages en nature ;
- indemnisation des jours CET ;
- participation employeur santé et/ou prévoyance ;
- indemnité compensatrice de la hausse de la CSG.

Ainsi, **pour l'ensemble de ces situations, seule la rémunération brute effectivement versée est prise en compte.**

Sont déduits les éléments suivants :

- indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;
- les sommes perçues au titre des heures supplémentaires et assimilés (heures complémentaires, indemnité forfaitaire complémentaire pour élection (IFCE), ...) dans la limite annuelle légale de 7 500 € ;
- dans la mesure où ils ne sont pas assujettis à la CSG, le remboursement partiel des frais d'abonnement de transports publics domicile-travail et le forfait mobilité durable ne sont pas pris en compte dans la rémunération de référence.

Un rappel de traitement du mois de juin 2022 sur le mois de juillet 2022 n'est pas pris en compte.

Aucun ajustement de la rémunération n'est prévu en cas de temps partiel ou de temps non complet.

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

Par ailleurs, la rémunération des agents placés notamment en congé de longue maladie ou congé de longue durée n'est pas reconstituée sur la base du plein traitement.

Cette prime ne peut pas être perçue au titre d'une activité accessoire réalisée auprès d'un autre employeur public.

La rémunération versée au titre d'une ou plusieurs activités lucratives à un agent public par un employeur du secteur privé dans le cadre d'un cumul d'activités autorisé n'est pas pris en compte.

III. Modalités de versement et montants

Les montants maximums sont les suivants :

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 €

Comme précisé en préambule, il est possible de prévoir par délibération des montants moins importants que les montants maximums prévus par le décret.

La logique de la prime est la suivante : plus la rémunération perçue est basse, plus le montant versé est important.

A ce titre, il ne semble pas possible de verser un montant identique à l'ensemble des niveaux ou d'inverser la logique de la prime.

La prime est versée par :

- la collectivité territoriale ou l'établissement public qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 ;
- chaque collectivité territoriale ou établissement public lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023.

Toute prise de poste intervenant en cours de mois est considérée comme correspondant à un mois de travail complet.

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période prévue (temps partiel, temps non complet, disponibilité, congé parental, ...).

Exemple : un agent placé à temps non complet 20/35° toute la période de référence percevra 20/35° du montant afférent à son niveau. Son niveau aura été calculé par rapport à la rémunération versée sur la période de référence sans ajustement de cette rémunération par rapport au temps de travail.

Exemple : un agent placé à temps partiel 50% pendant 6 mois sur la période de référence percevra 75% du montant afférent à son niveau (6 mois à 50% + 6 mois à 100%).

Exemple : un agent placé à temps non complet 20/35° pendant 4 mois sur la période de référence percevra 30/35° du montant afférent à son niveau (4 mois à 20/35° + 8 mois à 35/35°).

Exemple : un agent placé en disponibilité ou en congé parental pendant 4 mois sur la période de référence percevra 8/12° du montant afférent à son niveau.

Cette prime n'entre pas dans le champ des primes et indemnités défiscalisées et désocialisées. Elle est soumise par conséquent aux cotisations et contributions de sécurité sociale ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Elle est **cumulable** avec toute autre prime et indemnité perçue par l'agent (notamment le RIFSEEP), à l'exception de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle prévue par le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 qui aurait été versée à des agents de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique hospitalière récemment intégrés ou recrutés dans la FPT.

IMPORTANT : la prime sera **versée** par le biais d'un seul **arrêté individuel** pris par l'autorité territoriale **mais peut être versée en une ou plusieurs fractions**.

L'article 7 du décret du 31 octobre 2023 prévoit une date limite pour procéder au versement de cette prime : cette dernière **doit être versée avant le 30 juin 2024**.

Cette possibilité permet aux employeurs de procéder au versement de cette prime sur les années 2023 et 2024. Ces derniers sont néanmoins invités à limiter le nombre de fractions afin de préserver le caractère exceptionnel de cette prime.

Conformément à l'article L.1612-11 du CGFP, les organes délibérants peuvent également, jusqu'au 21 janvier 2024, apporter à leur budget 2023 les modifications permettant d'ajuster les crédits de la section de fonctionnement pour régler les dépenses engagées avant la 31 décembre 2023 au titre, par exemple, de la prime de pouvoir d'achat. Les mandatements des dépenses découlant de ces modifications sur le budget 2023 interviennent au plus tard le 31 janvier 2024. Cette période complémentaire offre aux employeurs territoriaux la possibilité d'instituer au titre de l'année 2023 la prime de pouvoir d'achat par une délibération adoptée avant le 31 décembre 2023. La dépense enregistrée sur le budget 2023 peut être versée en janvier 2024.

Cette prime n'a pas vocation à perdurer dans le temps.

Néanmoins, un suivi de la mise en œuvre de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle sera présenté, en 2025, au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sur la base d'un échantillon représentatif des collectivités.

IV. Situations particulières

Dans certains cas, afin de savoir si un agent est éligible à la prime, il va être nécessaire de reconstituer au préalable la rémunération brute de référence.

Situations	Rémunération brute à reconstituer
L'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 (cf. situation 1 infra).	(rémunération brute / nombre de mois rémunérés sur cette même période) x 12
Plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de la période du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 (si la condition d'avoir été recrutée avant le 1 ^{er} janvier 2023 est remplie auprès d'un employeur, elle est considérée comme remplie auprès des autres employeurs) (cf. situation 2 infra).	(rémunération brute versée par la collectivité ou l'établissement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 / nombre de mois rémunérés sur cette même période) x 12
Plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023 (cf. situation 3 infra).	(rémunération brute versée par chaque collectivité ou établissement / nombre de mois rémunérés sur cette même période) x 12

Situation 1 : l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

Par exemple, un agent est recruté à temps complet le 1^{er} décembre 2022 et a perçu 20 000 € entre le 1^{er} décembre 2022 et le 30 juin 2023.

Il convient dans un premier temps de reconstituer la rémunération brute de référence :
= (rémunération brute / nombre de mois rémunérés sur cette même période) x 12
= (20 000 € / 7 mois rémunérés) x 12
= 34 285 €.

L'agent remplit les conditions d'éligibilité : tranche > à 33 600 € et ≤ à 39 000 € = montant max 300 €
Dès lors, il percevra au maximum : 300 € x 7 / 12 = 175 €.

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

Par exemple, un agent a été successivement employé :

- à temps complet dans la collectivité A du 1^{er} septembre 2022 au 30 novembre 2022 soit 3 mois (6 000 €) ;
- à temps complet dans la collectivité B du 1^{er} décembre 2022 au 30 juin 2023, soit 7 mois (14 000 €).

Il convient dans un premier temps de reconstituer la rémunération brute de référence :
= (rémunération brute versée par la collectivité ou l'établissement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 / nombre de mois rémunérés sur cette même période) x 12
= (rémunération brute versée par la collectivité B / 7) x 12
= (14 000 / 7 mois rémunérés) x 12
= 24 000 €.

L'agent remplit les conditions d'éligibilité : tranche > à 23 700 € et ≤ à 27 300 € = montant max 700 €.

RAPPEL :

- seule la collectivité B est concernée par le versement de la prime car l'agent est présent dans cette collectivité au 30 juin 2023 ;
- il convient de cumuler les durées d'emploi réalisées dans la collectivité A et B sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, soit 3 mois (A) et 7 mois (B) soit un totale de 10 mois.

Dès lors, il percevra au maximum : 700 € x 10 / 12 = 583 €.

Situation 3 : plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023

Par exemple, un agent est recruté dans 2 collectivités :

- à 20/35° le 1^{er} décembre 2022 dans la collectivité A ;
- à 15/35° le 1^{er} février 2023 dans la collectivité B.

A souligner : dans la mesure où l'agent remplit la condition d'ancienneté dans la commune A, il convient de considérer qu'il remplit les conditions auprès des autres employeurs (FAQ DGAFP du 4 août 2023, point 5.1) donc également auprès de la commune B même si son recrutement est postérieur au 1^{er} janvier 2023.

L'agent a perçu :

- 10 000 € entre le 1^{er} décembre 2022 et le 30 juin 2023 dans la collectivité A ;
- 7 500 € entre le 1^{er} février 2023 et le 30 juin 2023 dans la collectivité B.

Il convient dans un premier temps de reconstituer la rémunération brute de référence pour la collectivité A et pour la collectivité B.

☞ rémunération brute de référence pour la collectivité A :

= (rémunération brute versée par chaque collectivité ou établissement / nombre de mois rémunérés sur cette même période) x 12

= (10 000 € / 7) x 12

= 17 143 €

☞ rémunération brute de référence pour la collectivité B :

= (rémunération brute versée par chaque collectivité ou établissement / nombre de mois rémunérés sur cette même période) x 12

= (7 500 € / 5) x 12

= 18 000 €

Il remplit les conditions d'éligibilité dans les 2 collectivités :

- pour la collectivité A : tranche inférieure ou égale à 23 700 €, soit un montant maximum de 800 € ;
- pour la collectivité B : tranche inférieure ou égale à 23 700 €, soit également un montant maximum de 800 €.

Il convient ensuite, pour chaque collectivité, de proratiser le montant en fonction de la quotité de travail rémunérée et de la durée de l'emploi, soit :

- pour la collectivité A : il faut proratiser sur 20/35^{ème} et pour 7 mois ;
- pour la collectivité B : il faut proratiser sur 15/35^{ème} et pour 5 mois .

Dès lors, l'agent percevra :

- pour la collectivité A : $800 \text{ €} \times 20 / 35 \times 7 / 12 = 266,66 \text{ €}$;
- pour la collectivité B : $800 \text{ €} \times 15 / 35 \times 5 / 12 = 142,86 \text{ €}$.