

Réf. : CDG-INFO2023-9/CDE

Personnes à contacter : Isabelle JONVILLE, Alicia DOUDELET, Raïssa NIAMKEY, Delphine VANSTRACEELE et Frédéric MONFORT (paie)

Christine DEUDON et Sylvie TURPAIN

☎ : 03.59.56.88.56 (paie)

☎ : 03.59.56.88.48/58 (Développement des carrières)

Date : le 2 novembre 2023

MISE A JOUR DU 20 NOVEMBRE 2023

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

REFERENCES JURIDIQUES

- ♦ 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 (JO du 01/11/2023),
- ♦ 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 (JO du 01/08/2023).

Annexes : Modèle de délibération instituant la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle + arrêté d'attribution

- ♦ [Note d'information de la Direction Générale des collectivités locales \(DGCL\) 23-017787-D du 15 novembre 2023 relative à la mise en œuvre de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale : ICI](#)

Une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire est créée dans la fonction publique territoriale en faveur des agents publics dont la rémunération brute perçue au titre de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 est inférieure ou égale à 39 000 euros.

Toutefois, dans la fonction publique territoriale, contrairement aux deux autres versants de la fonction publique (Etat et hospitalière), cette prime n'est pas versée automatiquement mais nécessite une délibération de l'organe délibérant de la collectivité prise après avis du comité social territorial (CST) compétent.

Le décret n° 2023-1006 du 31/10/2023 prévoit les conditions d'éligibilité et les modalités de versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle. Il 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 1^{er} 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.

La prime devra être versée, en une ou plusieurs fractions, **avant le 30 juin 2024**.

N.B. : Il est important d'ajouter que la directrice générale des collectivités locales (DGCL), précise, dans un courrier du 16/10/2023 adressé au président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT), que les collectivités territoriales ne pourront pas lier la prime de pouvoir d'achat aux missions ou à la manière de servir de leurs agents. « *Le montant de cette prime sera fixé uniquement selon le niveau de rémunération, correspondant à la rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, au sein duquel se situent les agents éligibles... le montant de cette prime ... ne peut être réduit qu'à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur cette période des bénéficiaires* ».

SOMMAIRE

1 – LE PRINCIPE ET L’OBLIGATION D’UNE DELIBERATION PREALABLE DE L’ORGANE DELIBERANT DE LA COLLECTIVITE	PAGE 3
2 – LES BENEFICIAIRES	PAGE 3
3 – LES CONDITIONS A REMPLIR POUR BENEFICIER DE LA PRIME DE POUVOIR D’ACHAT EXCEPTIONNELLE	PAGE 3
4 – LE MONTANT DE LA PRIME DE POUVOIR D’ACHAT EXCEPTIONNELLE	PAGE 8
5 – LE VERSEMENT DE LA PRIME DE POUVOIR D’ACHAT EXCEPTIONNELLE	PAGE 9

ANNEXE

- ⇒ **ANNEXE 1** : *Modèle de délibération instituant la prime de pouvoir d’achat exceptionnelle*
- ⇒ **ANNEXE 2** : *Modèle d’arrêté portant attribution de la prime de pouvoir d’achat exceptionnelle*

Vous pouvez consulter la foire aux questions du ministère de la transformation et de la fonction publique en ce qui concerne la prime de pouvoir d’achat exceptionnelle versée aux agents de l’Etat et hospitaliers : [ICI](#)

Certaines questions / réponses seront reproduites dans le présent fascicule dans la mesure où elles sont également applicables aux agents de la fonction publique territoriale.

Vous trouverez également une note d’information de la DGCL en date du 15 novembre 2023 :

- ♦ **Note d’information de la Direction Générale des collectivités locales (DGCL) 23-017787-D du 15 novembre 2023 relative à la mise en œuvre de la prime de pouvoir d’achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale : [ICI](#)**



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d’apposer la mention :
« Source : Cdg59, titre et lien du document ou de l’information et date de sa dernière mise à jour »

1 - LE PRINCIPE ET L'OBLIGATION D'UNE DELIBERATION PREALABLE DE L'ORGANE DELIBERANT DE LA COLLECTIVITE

Une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire est créée pour soutenir le pouvoir d'achat des agents publics de la fonction publique territoriale percevant une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000 euros, soit 3 250 euros par mois en moyenne sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Toutefois, dans la fonction publique territoriale, contrairement aux deux autres versants de la fonction publique (Etat et hospitalière), le versement de cette prime n'est pas obligatoire et nécessite au préalable une délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité.

En effet, les dispositions précisent que l'organe délibérant d'une collectivité territoriale, de l'un de ses établissements publics administratifs et les groupements d'intérêt public (GIP) à l'exception de ceux relevant de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique hospitalière, **peuvent instituer, après avis du comité social territorial compétent**, cette prime pour les agents bénéficiaires.

L'avis du comité social territorial compétent de la collectivité est une obligation avant la mise en place de cette prime.

⇒ Article 1^{er}- I. du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.

2 - LES BENEFICIAIRES

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle peut être versée aux :

- agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale quel que soit le type de contrat,
- fonctionnaires (titulaires et stagiaires),
- assistants maternels et les assistants familiaux mentionnés à l'article L. 422-6 du code de l'action sociale et des familles.

⇒ Article 1^{er}- I. du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.

➤ Les agents exclus du bénéfice de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Sont donc exclus du bénéfice de la prime :

- 1° Les agents publics éligibles à la prime de partage de la valeur prévue au I de l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022,
- 2° Les 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 dans les conditions prévues par l'article L. 124-1 du code de l'éducation.

⇒ Article 1^{er}- II. du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.

Les agents de droit privé (apprentis, contrats aidés : PEC, CUI, CAE, ...) et les vacataires employés par les collectivités sont également exclus du bénéfice de cette prime.

Enfin, l'agent public qui exerce une activité accessoire n'est pas éligible à la prime de pouvoir d'achat auprès de la personne publique qui l'emploie exclusivement pour cette activité accessoire.

⇒ FAQ DGAFP (MAJ du 04/08/2023) -> page 4, question 2.6.

3 - LES CONDITIONS A REMPLIR POUR BENEFICIER DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

Pour bénéficier de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, les agents publics doivent remplir les **trois** conditions **cumulatives** suivantes :

- 1° Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public territorial (collectivité territoriale, établissement public administratif territorial ou groupement d'intérêt public) à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023,
- 2° Etre employés et rémunérés par un employeur public territorial (collectivité territoriale, établissement public administratif territorial ou groupement d'intérêt public) au 30 juin 2023,
- 3° Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Les agents publics de l'Etat et hospitaliers détachés au sein d'un employeur public de la fonction publique territoriale sont également éligibles à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'ensemble de la fonction publique.

⇒ Article 2 du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.

Examen de la condition d'ancienneté

La condition d'ancienneté est étudiée au regard de l'emploi auprès d'un ou plusieurs employeurs publics de la fonction publique territoriale (FPT). Si la condition d'emploi avant le 1^{er} janvier 2023 est remplie auprès d'un employeur public territorial, elle est également considérée comme remplie auprès des autres employeurs publics de la FPT de l'agent.

Exemple :

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

Un agent employé à temps partiel depuis janvier 2022 par un employeur public territorial A, puis employé et rémunéré, également à temps partiel à partir du 1^{er} février 2023 par un employeur public territorial B, est éligible à la prime auprès de l'employeur public territorial A et de l'employeur public territorial B au regard de la condition d'ancienneté. Les montants des primes sont proratisés pour tenir compte des quotités de travail chez chacun des deux employeurs.

⇒ Article 2-1° du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.

⇒ FAQ DGAFP (MAJ du 04/08/2023) -> page 9, question 5.1.

Position statutaire de l'agent pour prétendre au bénéfice de la prime

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

Sont notamment exclus les agents en disponibilité ou en congé parental, positions n'ouvrant pas droit à rémunération à cette même date.

Les agents faisant l'objet de retenues sont éligibles à la prime de pouvoir d'achat.

En effet, 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 longue maladie / longue durée 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.

⇒ FAQ DGAFP (MAJ du 04/08/2023) -> pages 3 et 5, questions 2.4 et 3.3.

Note d'information de la DGCL du 15/11/2023 -> Cf. paragraphe III. - Les conditions cumulatives pour pouvoir bénéficier de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Période de référence de la rémunération

La rémunération servant à déterminer le montant de référence de la prime est celle perçue au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Par conséquent, une régularisation de la paye du mois de juin 2022 intervenant en septembre 2022 n'est pas prise en compte. De même, une rémunération perçue en août 2023 au titre de juin 2023 est prise en compte dans le calcul du montant de la rémunération de référence.

⇒ FAQ DGAFP (MAJ du 04/08/2023) -> pages 4 et 5, question 3.1.

➤ La rémunération

La rémunération brute mentionnée à l'article 2-3° du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023 correspond à celle définie à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale de laquelle sont déduits les éléments suivants de rémunération versés au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 :

- 1° L'indemnité mentionnée à l'article 1^{er} du décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite GIPA,
- 2° Les éléments de rémunération mentionnés à l'article 1^{er} du décret n° 2019-133 du 25 février 2019 (heures supplémentaires, IHTS, ...), dans la limite du plafond prévu à l'article 81 quater du code général des impôts (7 500 euros à ce jour).

⇒ Article 3 du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.

Les éléments de rémunération pris en compte

Est prise en compte la rémunération entrant dans l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG) au titre de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, de laquelle sont exclues :

- L'indemnité versée au titre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;
- La rémunération perçue au titre des heures supplémentaires effectuées et du temps additionnel de travail (cf. article 2 du décret - référence à l'article 1^{er} du décret n° 2019-133 du 25 février 2019), dans la limite du plafond d'exonération.

La prise en charge partielle des frais de transports domicile - travail et le forfait mobilité durable, éléments de rémunération qui ne sont pas assujettis à la CSG, n'entrent donc pas dans l'assiette de rémunération retenue pour déterminer la rémunération de référence.

Si la rémunération accessoire est versée par l'employeur de l'activité principale (dans le cadre de jurys de concours ou d'intervention en tant que formateur par exemple), alors celle-ci est prise en compte dans la rémunération de référence servant à calculer l'éligibilité à la prime.

⇒ FAQ DGAFP (MAJ du 04/08/2023) -> page 5, question 3.2.

Note d'information de la DGCL du 15/11/2023 -> Cf. paragraphe IV. – La rémunération prise en compte au titre des critères d'éligibilité

➤ Cas particuliers

→ Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré 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 cette même période puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute mentionnée à l'article 2-3° du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.

⇒ Article 6. – I. du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.

L'ajustement de la rémunération pour les agents non rémunérés sur une partie de la période de référence

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, son 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 donc la rémunération perçue sur une durée sur douze mois.

Ainsi, le montant de la 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 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 1^{er} octobre 2022 par un employeur public. Il a perçu 18 000 € entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 juin 2023. La rémunération annuelle de référence s'élève à 18 000 € / 9 mois x 12 mois = 24 000 €/an.

L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat dont le montant de référence est de 700 €. Ce montant de référence sera ensuite proratisé le cas échéant en fonction de la durée d'emploi.

⇒ FAQ DGAFP (MAJ du 04/08/2023) -> page 6, question 3.4.

→ Lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité, l'établissement ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée selon les modalités prévues au I. (paragraphe ci-dessous) pour correspondre à une année pleine.

⇒ Article 6. – II. du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.

L'agent ayant changé d'employeur public au cours de la période de référence

Lorsqu'un seul employeur emploie et rémunère l'agent public au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est la rémunération perçue au titre du travail effectué auprès du dernier employeur, reconstituée pour correspondre à une année pleine si l'agent a été employé sur une partie de la période de référence.

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

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

Exemple :

Un agent est successivement employé à temps complet par les employeurs A (du 15 mai 2022 au 31 janvier 2023) puis B (à compter du 1^{er} février 2023). Il a perçu, au titre de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 :

- 18 000 € versés par l'employeur A ;
- 17 000 € versés par l'employeur B.

La rémunération prise en compte est celle versée par l'employeur B, soit 17 000 € perçus pendant 5 mois : 40 800 € (17 000 / 5 x 12). Ce montant est supérieur au plafond de 39 000 € prévu au barème qui figure à l'article 5. – I. du décret. L'agent concerné n'est donc pas éligible à la prime pour le pouvoir d'achat.

La rémunération annuelle de référence de l'agent est reconstituée sans retraiter la quotité de travail. Une fois la rémunération de référence établie, le montant de la prime correspondante doit alors être proratisé au regard de la quotité de travail rémunérée. En cas d'employeurs publics successifs, c'est au dernier employeur de déterminer la quotité moyenne de travail de l'agent au titre de son dernier emploi.

Exemple :

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

Exemple :

A l'inverse, l'agent qui était à temps plein chez un employeur public territorial A et qui est ensuite employé à temps partiel à 50 % chez un employeur public territorial B ne percevra auprès de ce dernier employeur public que 50 % du montant de référence de la prime puisque sa rémunération reconstituée correspond à 50 % d'un temps plein.

En cas d'employeurs successifs, la prime est proratisée en fonction de la durée d'emploi cumulée auprès de ces employeurs publics pendant la période de référence.

Exemple :

Un agent employé et rémunéré par un employeur public territorial A de janvier 2020 à décembre 2022 puis par un employeur public territorial B de janvier 2023 à juillet 2023, percevra la prime versée par l'employeur public territorial B sans application d'une réduction à proportion de la durée d'emploi.

⇒ FAQ DGAFF (MAJ du 04/08/2023) -> pages 9 et 10, question 5.2.

→ Lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, établissement ou groupement, corrigée selon les modalités prévues au I pour correspondre à une année pleine.

⇒ Article 6. – III. du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.

L'agent qui relève de plusieurs employeurs au 30 juin 2023

Lorsque plusieurs employeurs emploient et rémunèrent simultanément l'agent public au 30 juin 2023, chaque employeur verse 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 pour la faire correspondre à une année pleine.

Chaque employeur proratisé le montant de référence de la prime en fonction de la quotité de travail et de la durée d'emploi de l'agent qu'il emploie.

Exemple :

Un agent est simultanément employé à mi-temps par les employeurs publics territoriaux A et B au 30 juin 2023. Il est employé depuis octobre 2022 par l'employeur A et depuis janvier 2023 par l'employeur B.

Il a perçu, au titre de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 :

- 18 000 € versés par l'employeur A ;
- 7 000 € versés par l'employeur B.

-> La condition d'ancienneté 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 :

☞ Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur A :

$18\,000 / 9 \times 12 = 24\,000 \text{ €}$.

L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat dont le montant de référence est de 700 € (si la collectivité vote pour le montant maxi prévu par le décret). Ce montant est ensuite proratisé en fonction de la quotité de travail rémunérée (50 %) et de la durée d'emploi auprès de l'employeur A (9 mois sur 12). Il percevra donc 50 % de 75 % de la prime de référence, soit 37,5% de 700€, représentant 262,5 € au titre de l'emploi A.

☞ Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur B :

$7\,000 / 6 \times 12 = 14\,000 \text{ €}$.

L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat de 800 € (si la collectivité vote pour le montant maxi prévu par le décret), qui devra ensuite faire l'objet d'une proratisation en fonction de la quotité de travail rémunérée (50 %) et de la durée d'emploi (6 mois soit 50%). L'agent percevra donc 25 % du montant de référence (soit 200 €) au titre de l'emploi B.

⇒ FAQ DGAFP (MAJ du 04/08/2023) -> pages 11 et 12, question 5.3.

Note d'information de la DGCL du 15/11/2023 -> Cf. paragraphe VI. – Les modalités de versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle : cas spécifique des agents territoriaux nommés ou recrutés dans plusieurs emplois permanents à temps non complet

La prime de pouvoir d'achat est versée :

- par la collectivité qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023,
- par chaque collectivité lorsque plusieurs employeurs emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023.

Cas spécifique des agents territoriaux nommés ou recrutés dans plusieurs emplois permanents à temps non complet (TNC)

Les agents territoriaux nommés ou recrutés dans plusieurs emplois permanents à TNC sont éligibles à la prime de pouvoir d'achat selon les mêmes conditions que les agents nommés dans des emplois à temps plein. La prime est versée par chaque employeur qui emploie et rémunère l'agent à TNC au 30 juin 2023. Il appartient à chaque employeur de délibérer pour mettre en œuvre cette prime.

1° Sur la condition de rémunération.

L'article 6 du décret du 31 octobre 2023 précise 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 TNC par ses différents employeurs pour apprécier la condition de rémunération.

Chaque employeur de l'agent à TNC corrige la rémunération qu'il lui verse si cet agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023. Si tel est le cas, 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 prise en compte.

2° Sur le montant de la prime de pouvoir d'achat.

Après avoir déterminé la rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, chaque employeur de l'agent à TNC peut situer ce dernier dans l'un des niveaux de rémunération prévu par le barème.

Il appartient à chaque employeur de fixer, dans sa délibération, le montant de la prime pour chaque niveau de rémunération défini dans la limite des montants maximums prévus par le barème.

Le montant de la prime déterminé dans ce cadre est ensuite, pour chaque employeur de l'agent à TNC, réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 de l'agent.

4 - LE MONTANT DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

L'organe délibérant de la collectivité détermine le montant de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération défini par le barème suivant :

REMUNERATION BRUTE PERÇUE AU TITRE DE LA PERIODE COURANT DU 1 ^{ER} JUILLET 2022 AU 30 JUIN 2023	MONTANT MAXIMUM DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE
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 €

⇒ Article 5. – I. du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.

Le montant de la prime déterminé en fonction du barème fixé ci-dessus est réduit à proportion :

- de la quotité de travail
- et de la durée d'emploi

sur la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Exemple :

Un agent public à 17 heures par semaine sur toute la période de référence percevra la prime de pouvoir d'achat à raison de 17/35èmes.

Un agent public ayant été employé 7 mois sur 12 sur la période de référence percevra 7/12^{ème} du montant de la prime de pouvoir d'achat.

⇒ Article 5. – II. du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.

Note d'information de la DGCL du 15/11/2023 -> Cf. paragraphe V. – Le montant de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

... Le décret du 31 octobre 2023 ne comporte aucune disposition permettant aux organes délibérants de moduler le montant de la prime de pouvoir d'achat selon les critères qu'ils auraient choisis, comme par exemple, la manière de servir.

... 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.

Le montant de la prime est proratisé en cas de temps partiel ou de durée d'emploi réduite

Deux facteurs peuvent réduire cumulativement le montant de la prime indiquée dans le barème : le temps partiel et l'absence de rémunération, résultant d'une période interruptive, sur une partie de la période de référence.

Le montant de la prime est fixé à proportion de la quotité de travail rémunérée 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, 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.

Un agent, à temps partiel (80 %) sur la période juillet 2022 - décembre 2022, puis à temps complet sur la période janvier 2023 - juin 2023, perçoit une rémunération égale à 92,86% d'un temps plein ((6 x 85,71% + 6 x 100%) / 12). Sa prime sera donc de 92,86 % du montant de référence auquel il ouvre droit.

Le montant de la prime est fixé à proportion de la durée d'emploi rémunérée de l'agent.

Exemple :

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 perçoit donc 75 % (9/12) 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 %).

La durée d'emploi rémunérée tient compte de tous les emplois publics rémunérés durant la période de référence.

Ainsi, un agent en disponibilité pour convenances personnelles 3 mois pendant la période de référence percevra 75% du montant de la prime de référence.

Par ailleurs, un agent qui change d'employeur public pendant la période de référence percevra une prime calculée en fonction de la durée d'emploi cumulée.

Exemple :

Un agent est employé par un employeur A de janvier 2017 au 31 décembre 2022. Recruté par l'employeur B à compter du 1^{er} janvier 2023, il y est toujours employé et rémunéré au 30 juin 2023 :

1) L'employeur B prend en compte la rémunération versée de janvier à juin 2023, qu'il divise par 6 puis multiplie par 12 pour déterminer la rémunération annuelle de référence.

2) La prime versée par l'employeur B ne fait l'objet d'aucune proratisation, puisque l'agent concerné a bien été employé et rémunéré pendant l'intégralité de la période de référence.

⇒ FAQ DGAFP (MAJ du 04/08/2023) -> pages 7 et 8, question 4.2.

5 - LE VERSEMENT DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

Sous réserve d'une délibération de l'organe délibérant de la collectivité, la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat est versée par :

- la collectivité territoriale, l'établissement public ou le groupement d'intérêt public (GIP) qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023,
- chaque collectivité territoriale, établissement public ou groupement d'intérêt public (GIP) et établissement public lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023.

⇒ Article 4 du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024 alors qu'elle est obligatoirement attribuée en une seule fois dans les deux autres versants de la fonction publique (fonction publique d'Etat et fonction publique hospitalière).

⇒ Article 7 du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.

Cette prime est soumise aux cotisations et contributions de sécurité sociale ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

⇒ FAQ DGAFP (MAJ du 04/08/2023) -> page 1, question 1.

Note d'information de la DGCL du 15/11/2023 -> Cf. paragraphe VI. – Les modalités de versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Dès lors que les agents territoriaux remplissent les trois conditions cumulatives et que la prime de pouvoir d'achat a été instituée par délibération, cette dernière ne peut légalement écarter du bénéfice de cette prime les agents qui, après la date du 30 juin 2023, auraient changé d'employeur. Il appartient dans cette situation à l'employeur territorial redevable de la prime de pouvoir d'achat de procéder à une régularisation de la paye de son ancien agent.

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 du même nom prévue par le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 et destinée aux agents des deux autres versants de la fonction publique (fonction publique d'Etat et fonction publique hospitalière).

⇒ Article 8 du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.

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

⇒ Article 9 du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023.



Le Cdg59 autorise la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
« Source : Cdg59, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour »

**MODELE DE DELIBERATION INSTITUANT
LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE**

L'assemblée délibérante (Conseil Municipal, Conseil de Communauté, Comité Syndical, ...),

Sur le rapport de Monsieur le Maire (*ou le Président*) et après en avoir délibéré,

Vu le code général des Collectivités Territoriales,

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles L. 712-1 et L. 714-4,

Vu 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,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du relatif à la mise en place de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle,

L'autorité territoriale expose que la prime de pouvoir d'achat est une prime exceptionnelle, d'un montant forfaitaire, visant à soutenir le pouvoir d'achat des agents publics percevant une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000 euros afin de faire face à l'inflation et à compenser leur perte de pouvoir d'achat,

DECIDE :

- ✓ d'instituer la prime de pouvoir d'achat dans les conditions suivantes.

1/ Les bénéficiaires

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle est mise en place en faveur des agents publics suivants et remplissant les conditions requises déterminées par l'article 2 décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 et reprises ci-après :

- les agents contractuels de droit public quel que soit le type de contrat,
- les fonctionnaires titulaires et stagiaires,
- (éventuellement) les assistants maternels et les assistants familiaux.

2/ Les conditions à remplir

Pour bénéficier de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, les agents publics devront remplir les conditions **cumulatives** suivantes :

- 1° avoir été nommés ou recrutés par un employeur public territorial à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023,
- 2° être employés et rémunérés par un employeur public territorial au 30 juin 2023,
- 3° 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.

Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 par la collectivité, 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 mentionnée au 3°.

3/ Le montant de la prime de pouvoir d'achat exceptionnel

Le montant de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle prévu pour chaque niveau de rémunération est déterminé de la façon suivante pour chaque niveau de rémunération :

REMUNERATION BRUTE PERÇUE AU TITRE DE LA PERIODE COURANT DU 1ER JUILLET 2022 AU 30 JUIN 2023	MONTANT MAXIMUM DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE	MONTANT DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE VOTE PAR L'ASSEMBLEE DELIBERANTE
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 € €

→ **Respecter les montants maximum pour chaque niveau de rémunération (cf. article 5. – I. du décret n° 2023-1006 du 31/10/2023).**

Le montant de la prime sera est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat sera versée par :

- la collectivité qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023,
- chaque collectivité lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023.

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle sera versée en une seule fraction le (préciser la date -> avant le 30 juin 2024).

OU La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle sera versée en plusieurs fractions le et le (préciser les dates -> avant le 30 juin 2024).

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 du même nom prévue par le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 et destinée aux agents des deux autres versants de la fonction publique (fonction publique d'Etat et fonction publique hospitalière).

L'attribution individuelle de cette prime fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessous.

Fait à,

Le

Le Maire (ou le Président)

Visa de la préfecture :

Délibération rendue exécutoire par publication à compter du

Le Maire (ou le Président) informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

Fait à,

Le,

Le Maire (ou le Président),

ANNEXE 2

MODELE D'ARRETE PORTANT ATTRIBUTION DE LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE (acte non transmissible en préfecture)

Le Maire (Président) de

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles L. 712-1 et L. 714-4,

Vu 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,

Vu la délibération n° 2023/... en date du instituant la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle,

Considérant que M....., fonctionnaire titulaire (ou fonctionnaire stagiaire ou agent contractuel de droit public) remplit les conditions requises suivantes :

- a été recruté par un employeur public territorial à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023,
- est employé et rémunéré par la collectivité au 30 juin 2023,
- a perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023,

Considérant que l'intéressé peut donc percevoir la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle,

ARRETE

ARTICLE 1^{er} : M., (grade), percevra l'indemnité de pouvoir d'achat exceptionnelle d'un montant de euros à compter du (N.B. : avant le 30 juin 2024).

ATTENTION : *Cette indemnité doit être réduit à proportion de la quotité de temps de travail et de la durée d'emploi sur la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.*

ARTICLE 2 : Cette prime sera versée en une seule fraction, le (préciser la date -> avant le 30 juin 2024).

OU

ARTICLE 2 : Cette prime sera versée en plusieurs fractions, les, les et les (préciser les dates -> avant le 30 juin 2024).

ARTICLE 3 : Le Directeur Général et le comptable sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'agent.

Fait à.....

Le.....

Le Maire (ou le Président)

Notifié le

Le Maire (ou le Président) :

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de la présente notification.

Le Tribunal Administratif peut aussi être saisi par l'application informatique « Télérecours Citoyens » accessible par le site internet www.telerecours.fr.