

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

UNE PRIME FORFAITAIRE QUE LES COLLECTIVITES PEUVENT INSTITUER EN FAVEUR DU POUVOIR D'ACHAT DES AGENT TERRITORIAUX

La prime de pouvoir d'achat est une prime exceptionnelle que les collectivités peuvent instaurer pour soutenir le pouvoir d'achat des agents publics percevant une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000€ (soit 3 250 € par mois en moyenne) sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

QUI EST ELIGIBLE POUR RECEVOIR CETTE PRIME ?

La prime est-elle de droit ?	Cette prime n'est pas de droit puisque son versement doit être prévu par une délibération de l'organe délibérant après avis du comité social territorial.
Quels sont les agents éligibles à la prime ?	Sont éligibles : • les fonctionnaires titulaires et stagiaires, contractuels de droit public, assistants maternels et assistants familiaux employés par des collectivités territoriales, leurs établissements publics, • qui ont été nommés ou recrutés par un employeur public territorial à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023 ; • qui sont employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023 ; <i>Exemple :</i> <i>Un agent ayant quitté son poste au 31 mai 2023 mais qui perçoit un rappel de salaire en juin 2023 n'est pas éligible à la prime.</i> • dont la rémunération brute perçue au titre de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 est inférieure à 39 000 euros (soit 3.250 euros en moyenne par mois).

Quelles sont les personnes non éligibles à la prime ?	Ne sont notamment pas éligibles : • Les agents contractuels de droit privé • Les vacataires ; • Les apprentis ; • Les stagiaires gratifiés ; • Les volontaires du service civique ; • Les personnels éligibles à la prime de partage de la valeur ; • Les collaborateurs occasionnels du service public
Quelle est la 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 exclus les agents en disponibilité ou en congé parental au 30 juin 2023 puisque ces positions n'ouvrent pas droit à rémunération. <i>Exemple :</i> <i>Un agent ayant intégré 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.</i> <i>Un agent, ayant intégré la fonction publique le 16 décembre 2022, qui a occupé un premier emploi du 16 décembre 2022 au 31 mars 2023 puis un second emploi du 1er mai 2023 au 1er juillet 2023, est éligible à la prime de pouvoir d'achat.</i>
Quelles sont les conditions d'ancienneté pour pouvoir prétendre à la prime ?	Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour être éligible à la prime : • Avoir été nommé ou recruté par un employeur public avant le 1er janvier 2023 ; • Être employé et rémunéré par un employeur public au 30 juin 2023.
Les fonctionnaires de l'Etat et hospitaliers détachés sont-ils éligibles ?	Les agents publics de l'Etat et hospitaliers détachés au sein d'une collectivités territoriales et de leurs établissements publics sont éligibles à la prime en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'ensemble de la fonction publique.

QUELLE REMUNERATION SERT A DETERMINER LE MONTANT DE LA PRIME ?

Quelle est la période de référence de la rémunération à prendre en compte ?

La rémunération servant à déterminer le montant de référence de la prime est celle perçue au titre de la période courant du 1er 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.

Quels sont les éléments de rémunération pris en compte pour déterminer l'éligibilité à la prime et le montant versé ?

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

- la garantie individuelle de pouvoir d'achat (Gipa)
- la rémunération issue de la rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif et notamment :
 - la rémunération des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)
 - la rémunération des heures supplémentaires d'enseignement versées aux personnels de l'enseignement artistique
 - les indemnités d'intervention effectuées à l'occasion des astreintes
 - la rémunération du temps de travail excédant la durée normale de service des agents occupant un emploi à temps non complet (heures complémentaires effectuées ponctuellement par ces agents)
 - l'indemnité forfaitaire représentative d'heures supplémentaires effectuées dans le cadre d'opérations électorales

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.

Quelle est la rémunération à prendre en compte lorsque l'agent a fait l'objet de retenues sur rémunération ou était en congé maladie ?

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/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.

Quelle est la rémunération à prendre en compte lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 ?

Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période 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.

Exemple :

Un contractuel a été employé du 1er septembre 2022 au 31 décembre 2022 et a perçu une rémunération brute de 9500 €

La rémunération à prendre en compte pour déterminer son éligibilité à la prime est la suivante :

$9\,500\text{ €} / 4\text{ mois} \times 12\text{ mois} = 28\,500\text{ €}$

Le montant de la prime sera ensuite proratisé le cas échéant en fonction de la durée d'emploi

COMMENT EST DETERMINE LE MONTANT DE LA PRIME ?

Quel est le montant de la prime ?

Il appartient à l'organe délibérant de définir le montant de la prime, dans la limite du barème définissant des plafonds par tranche de rémunération perçue au titre de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er 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 €

Le montant doit-il être modulé pour les agents à temps partiel, temps non complet ou qui n'ont pas été employés sur l'ensemble de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 ?

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

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.

Exemples :

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 $((6 \times 85,71\% + 6 \times 100\%) / 12)$. 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 1er janvier 2020 prend une disponibilité de 3 mois du 1er 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 $(85,71\% \times 75\%)$

	La durée d'emploi rémunérée tient compte de tous les emplois publics rémunérés durant la période de référence. Un agent qui change d'employeur public pendant la période de référence percevra une prime calculée en fonction de la durée d'emploi cumulée. <i>Exemple n° 7 :</i> <i>Un agent est employé par la commune de X de janvier 2017 au 31 décembre 2022. Muté au syndicat intercommunal Y à compter du 1er janvier 2023, il y est toujours employé et rémunéré au 30 juin 2023 :</i> <i>1) Le syndicat intercommunal Y 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.</i> <i>2) La prime versée par le syndicat intercommunal Y 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.</i>
La prime est-elle modulable en fonction d'autres critères que ceux prévus par la réglementation (manière de servir par exemple) ?	Non, aucune autre modulation que celle prévue dans le décret n'est possible.
Quel est le régime social et fiscal de cette prime ?	Cette prime est soumise aux cotisations et contributions de sécurité sociale ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

MODALITE DE VERSEMENT DE LA PRIME

Quelles sont les modalités de mise en œuvre de la prime ?	La mise en œuvre de la prime nécessite : • Un avis du comité social territorial  Pour les collectivités et établissements relevant du comité social territorial du cdg25, envoyez vos projets de délibération à capct@cdg25.org • Une délibération instaurant la prime  Téléchargez le modèle de délibération • Un arrêté individuel d'attribution pour chaque agent éligible  Téléchargez le modèle d'arrêté
Qui verse la prime ?	Si une délibération instituant la prime est adoptée, la prime est alors versée : • par la collectivité territoriale, l'établissement public ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 ; • par chaque collectivité territoriale, établissement public ou groupement, lorsque plusieurs employeurs publics territoriaux emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023.
Quel est le calendrier de versement ?	La prime doit être versée avant le 30 juin 2024.
La prime doit-elle être versée en une fois ?	La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024.
Cette prime est-elle cumulable avec les autres primes et indemnités ?	Cette prime est cumulable avec toutes primes et indemnités perçues par l'agent.

COMMENT EST VERSEE LA PRIME EN CAS D'EMPLOYEURS SUCCESSIFS OU SIMULTANES ?

Comment est versée la prime lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de la période du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 ?

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.

Exemple :

Un agent est successivement employé à temps complet par la commune X (du 15 mai 2022 au 31 janvier 2023) puis le syndicat intercommunal Y (à compter du 1er février 2023). Il a perçu, au titre de la période de référence du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 :

- 18 000 € versés par la commune X ;

- 17 000 € versés par le syndicat intercommunal Y.

*La rémunération prise en compte est celle versée par le syndicat intercommunal Y, soit 17 000 € perçus pendant 5 mois : 40 800 € (17 000 / 5 * 12).*

Ce montant est supérieur au plafond de 39 000 € prévu au barème qui figure à l'article 5 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 retenir 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.

Exemples :

1. Un agent est employé à mi-temps et rémunéré par la commune X de janvier 2020 à décembre 2022. Il est ensuite employé à temps complet et rémunéré par le syndicat intercommunal Y 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.

2. A l'inverse, l'agent qui était à temps plein au sein de la commune X et qui est ensuite employé à temps partiel à 50 % au syndicat intercommunal Y ne percevra auprès de ce dernier 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 la commune X de janvier 2020 à décembre 2022 puis par le syndicat intercommunal Y de janvier 2023 à juillet 2023, percevra la prime versée par le syndicat intercommunal Y sans application d'une réduction à proportion de la durée d'emploi.

Comment est versée la prime lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent 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 X et Y au 30 juin 2023, employeurs qui ont décidé par délibération d'instaurer la prime selon les plafonds réglementaires. L'agent est employé depuis octobre 2022 par l'employeur X et depuis janvier 2023 par l'employeur Y.

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

18 000 € versés par l'employeur X ;

7 000 € versés par l'employeur Y.

> La condition d'ancienneté étant remplie avec l'employeur X, 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 X :

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

L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat dont le montant de référence est de 700 €. 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 X.

- Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur Y :

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

L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat de 800 €, 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 Y.

REFERENCES

> [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