

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Références juridiques

- Code général de la fonction publique,
- 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 (JO 01/11/2023)

Compte tenu du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales, le versement de cette prime, est facultative pour la fonction publique territoriale

Quels sont les bénéficiaires

Les agents publics qui relèvent de la fonction publique territoriale, à savoir :

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires, quel que soit leur cadre d'emplois;
- Les agents contractuels de droit public, quel que soit le type de contrat ;
- Les élèves du Centre national de la fonction publique territoriale ;
- Les assistants maternels et assistants familiaux employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

Ne sont pas éligibles

- Les agents contractuels de droit privé employés par des collectivités territoriales, leurs établissements publics et des groupements d'intérêt public
- Les vacataires
- Les apprentis
- Les stagiaires gratifiés
- Les lycéens de la défense
- Les volontaires du service civique
- Les agents publics éligibles à la prime de partage de la valeur (concerne les employeurs privés, EPIC et EPA)
- Les collaborateurs occasionnels du service public.

Cas des contrats temporaires et des missions temporaires

Contrats temporaires d'activité

Si la collectivité a mis en place la PPA exceptionnelle, l'agent contractuel en remplacement ou pour accroissement temporaire d'activité peut percevoir la prime s'il remplit les conditions d'éligibilité

Missions temporaires

Le Centre de Gestion n'ayant pas mis en place la PPA exceptionnelle, les agents en mission temporaire ne percevront pas la prime

Conditions pour pouvoir bénéficier le PPA exceptionnelle

Les conditions **cumulatives** sont les suivantes :

Avoir été nommé ou recruté par une collectivité publique AVANT le 1^{er} janvier 2023

+

Être employé et REMUNERE par un employeur public au 30 juin 2023

+

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

Position statutaire de l'agent

Quelle que soit sa position statutaire, dès lors qu'il est **employé et rémunéré** au 30 juin 2023.

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

Conditions d'ancienneté

On regarde l'emploi occupé par l'agent : s'il a été employé auprès d'un employeur public, avant le 1^{er} janvier 2023, il remplit la 1^{ère} condition d'éligibilité

S'il y a eu une interruption entre ses emplois publics, mais qu'il est employé et rémunéré par un employeur public au 30 juin 2023, il remplit les 2 premières conditions d'éligibilité.

Pour les agents publics de l'Etat et hospitaliers détachés au sein d'une collectivité territoriale, d'un établissement public territorial ou d'un GIP, il est tenu compte de l'ancienneté acquise dans l'ensemble de la fonction publique, et pas uniquement dans la fonction publique territoriale.

La rémunération prise en compte au titre des critères d'éligibilité

Rémunération perçue au titre de la période courant du 01/07/2022 au 30/06/2023	Entre dans les critères d'éligibilité
Sommes versées par les employeurs publics	OUI
Sommes perçues par un agent public d'une activité privée lucrative	NON
Régularisation de paye au titre d'un mois précédent le 01/07/2022	NON
Régularisation de paye au titre de la période courant du 01/07/2022 au 30/06/2023 et perçue après le 30/06/2023	OUI

Assiette de rémunération à prendre en compte

- Les éléments entrant dans le calcul de l'assiette CSG : attention à ne pas appliquer le taux de minoration de l'assiette de la CSG
 - Doivent être exclues de cette rémunération :
 - L'indemnité versée au titre de la GIPA
 - La rémunération perçue au titre des heures supplémentaires et complémentaires de travail comprises dans le plafond d'exonération de l'impôt sur le revenu (7 500 € en 2023)
 - IHTS, indemnité d'intervention à l'occasion d'astreinte, indemnité forfaitaire complémentaire pour élections...
 - Les rémunérations perçues au titre du temps additionnel de travail comprises dans le plafond d'exonération d'impôt sur le revenu (praticiens)
 - N'entrent pas dans l'assiette de rémunération, les éléments qui ne sont pas assujettis à la CSG, notamment :
 - Charge des frais de transport domicile-travail
 - Forfait mobilités durables
 - Indemnité de télétravail
- **Les activités accessoires** : 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

Délibération pour le versement de la prime d'achat exceptionnelle

Date limite : le décret du 31 octobre 2023 ne fixe pas de limite aux assemblées délibérantes pour instituer cette prime, même s'il était préconisé de délibérer avant la fin de l'année 2023, dans la mesure où il s'agit d'une prime exceptionnelle visant à soutenir les agents publics face à l'inflation.

L'organe délibérant ne peut pas fixer de critères d'attribution propre à sa structure, **ni de moduler le montant de la prime selon des critères qu'il aurait choisis.**

Ainsi, l'organe délibérant, **détermine**, pour chaque niveau de rémunération prévu par le barème, **le montant de la prime** qu'il souhaite verser, **sans dépasser les montants plafonds** définis par ce même barème.

Pour les agents intercommunaux, il appartient à chaque employeur de délibérer pour mettre en œuvre cette prime.

Rémunération <u>BRUTE</u> 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 €

Ajustement de la rémunération

Dans les cas de :

- Temps partiel
- Temps non complet
- Congé de maladie rémunéré à demi-traitement
- Jour de carence
- Retenue sur traitement pour service non fait

La rémunération n'est pas reconstituée pour correspondre à un plein traitement ou à une année pleine. On tient compte de la rémunération réellement versée

En revanche, pour les cas particulier ci-dessous, il convient de tenir compte de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période du 01/07/2022 au 30/06/2023

- Lorsque l'agent public n'a pas été employé et rémunéré sur la totalité de la période de référence : le montant de sa rémunération est divisé par le nombre de mois rémunérés, puis multiplié par 12 (1)
- Pour les agents arrivés en cours de mois : le mois entier est comptabilisé dans la période de référence, quel que soit le nombre de jours de présence effectif sur ce mois

Ajustement de la rémunération

- Lorsque l'agent a été employé et rémunéré successivement par plusieurs employeurs publics au cours de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 : la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité, l'établissement public ou le GIP qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 en rétablissant la rémunération perçue sur une durée de douze mois. La rémunération de référence n'est en revanche pas reconstituée pour correspondre à un temps complet (2)

- Lorsque l'agent est employé et rémunéré simultanément par plusieurs employeurs publics au 30 juin 2023 : la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, établissement public ou GIP en rétablissant la rémunération perçue sur une durée de douze mois (3)

Modalités de versement de la prime

Modalités de mise en œuvre :

- Avis du Comité Social Territorial compétent : il est obligatoire et préalable à la délibération
- Délibération : elle permet d'instaurer la prime et d'en inscrire la dépense au(x) budget(s)
- Arrêté individuel d'attribution : il permet de fixer le montant attribué à chaque agent et le rythme de versement. *Il n'est pas transmissible au contrôle de légalité, ni au Centre de Gestion*

La charge de versement :

- Incombe à la collectivité territoriale, l'établissement public ou le groupement d'intérêt public qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 (sous réserve de mise en place de la prime par délibération)
- Si l'agent a temporairement ou définitivement cessé d'exercer ses fonctions après le 30 juin 2023, la collectivité territoriale, l'établissement public territorial ou le GIP qui l'employait et le rémunérait à cette date reste redevable de la prime. Il n'est pas possible d'exclure ces agents du bénéfice de la prime par délibération. Il appartient dans cette situation à l'employeur territorial redevable de la prime de procéder à une régularisation de la paie de son ancien agent
- Par chaque collectivité territoriale, établissement public ou groupement lorsque plusieurs employeurs emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023, sous réserve de l'avoir mise en place par délibération

Calendrier de versement :

- Elle peut être versée en une ou plusieurs fractions, ce qui permet aux collectivités de répartir la charge sur 2 exercices budgétaires (2023 et 2024). Il est cependant conseillé, afin de préserver le caractère exceptionnel de la PPA, de limiter le nombre de fractions.
- La date limite de la totalité du versement est le 30/06/2024

Règle de cumul :

- La prime est cumulable avec toutes les primes et indemnités perçues par l'agent
- En revanche, un agent ne peut pas cumuler la prime avec la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle versée aux agents publics de la fonction publique d'Etat ou de la fonction publique hospitalière ainsi qu'aux militaires)

Imposition et cotisations :

- La PPA est soumise aux cotisations et contributions de sécurité sociale
- La PPA est soumise à l'impôt sur le revenu
- Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL, la PPA entre dans l'assiette de la Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP).

Exemples

1. Un agent contractuel recruté en CDD à compter du 1^{er} septembre 2022 jusqu'au 31 août 2023. Il a perçu 18 000 euros entre le 1^{er} septembre 2022 et le 30 juin 2023.

- 18 000 euros / 10 mois x 12 mois = 21 600 euros.
- La rémunération de référence qui sera prise en compte est de 21 600 euros.

2. Un agent contractuel recruté en CDD à temps complet par la collectivité A du 15 mai 2022 au 31 janvier 2023 puis par la collectivité B à temps complet du 1^{er} février 2023 au 31 décembre 2023.

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

- 18 000 euros versés par la collectivité A
- 17 000 euros versés par la collectivité B

La rémunération à prendre en compte est celle versée par la collectivité B, qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023.

- 17 000 euros / 5 mois x 12 mois = 40 800 euros.
- La rémunération de référence qui sera prise en compte est de 40 800 euros.
- Celle-ci étant supérieure au plafond de 39 000 euros, l'agent n'est pas éligible à la prime.

3. Un fonctionnaire est simultanément employé à 17,5/35^{ème} par les collectivités A et B au 30 juin 2023. Il est employé depuis octobre 2022 par la collectivité A et depuis décembre 2022 par la collectivité B.

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

- 18 000 euros versés par la collectivité A
- 7 000 euros versés par la collectivité B

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.

Collectivité A :

- 18 000 euros / 9 mois x 12 mois = 24 000 euros.
- La rémunération de référence qui sera prise en compte est de 24 000 euros.
- L'agent est éligible à percevoir la prime auprès de la collectivité A dont le montant de référence sera celui fixé pour la rémunération brute supérieure à 23 700 euros et inférieure ou égale à 27 300 euros. Attention, le montant de la prime sera ensuite à proratiser en fonction du temps de travail et de la durée d'emploi

Collectivité B :

- 7 000 euros / 7 mois x 12 mois = 12 000 euros.
- La rémunération de référence qui sera prise en compte est de 12 000 euros.
- L'agent est éligible à percevoir la prime auprès de la collectivité B dont le montant de référence sera celui fixé pour la rémunération brute inférieure ou égale à 23 700 euros. Attention, le montant de la prime sera ensuite à proratiser en fonction du temps de travail et de la durée d'emploi

Sources

- Note de la Direction Générale des collectivités locales du 15/03/2023
- Boss.gouv.fr (Bulletin officiel de la sécurité sociale)

Vous trouverez, sur notre site CDG+ :

- une note assez complète avec des exemples concrets
- les modèles des documents qui vous serviront à suivre les 3 étapes à respecter avant son versement :

1. Saisir le Comité Social Territorial compétent
2. Prendre une délibération
3. Rédiger les arrêtés individuels d'attribution