

## La prime de pouvoir d'achat au sein de la fonction publique territoriale

### EN DIX QUESTIONS

Prime  
Pouvoir Achat

Mot-clé

Novembre 2023  
N° 09-F-PS15

#### 1- Qu'est-ce que la prime de pouvoir d'achat (PPA) ?

La prime de pouvoir d'achat (PPA) est une prime **exceptionnelle** et **forfaitaire** créée en vue de soutenir le pouvoir d'achat des agents publics percevant une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000€ (ce qui correspond à 3 250 € par mois en moyenne sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023).

Un [décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#), entré en vigueur le 2 novembre 2023, institue cette prime pour certains agents dans la fonction publique territoriale.

#### 2- Quels sont les employeurs territoriaux concernés par cette prime ?

Cette prime peut être instituée par les employeurs territoriaux suivants :

- ✓ les **collectivités territoriales** : communes, départements et régions
- ✓ les **établissements publics administratifs**, dont les établissements publics de coopération intercommunale (EPCI). Cela englobe notamment les syndicats de communes (ou intercommunaux), les communautés de communes, urbaines et d'agglomération ainsi que les métropoles
- ✓ les **groupements d'intérêt public** « territoriaux » (à l'exception de ceux de l'Etat et de ceux du secteur hospitalier)

#### 3- La mise en place de cette prime est-elle obligatoire ?

**NON** –Les assemblées délibérantes des collectivités, établissements et groupements **PEUVENT** instituer cette prime sur le fondement du décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023. La mise en place de cette prime est **FACULTATIVE** et non pas obligatoire. Cette prime n'est pas de droit pour les agents publics.

## 4- Comment instituer cette prime ?

Dans la fonction publique territoriale, cette prime est instituée par **délibération prise après avis du comité social territorial** compétent.

Il en résulte :

- Qu'aucune délibération n'est nécessaire lorsque l'assemblée délibérante ne souhaite pas mettre en place cette prime.
- Que si l'assemblée délibérante souhaite mettre en place cette prime, elle n'a pas d'autre choix que de délibérer en ce sens après avoir recueilli l'avis préalable du comité social territorial compétent (celui placé auprès du CDG pour les collectivités et établissements dénombrant moins de cinquante agents).

En ce cas, la délibération instituant cette prime doit être prise en application et dans le respect du décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023.

**Modèle de  
Délibération  
09-F-MOD20**



**⚠ VIGILANCE :** la mise en place de la prime sans recueillir l'avis préalable du CST entache la délibération adoptée d'un vice de procédure et la rend illégale.

## 5- Quels sont les travailleurs éligibles à cette prime ?

SONT ELIGIBLES AU BENEFICE DE LA PPA	NE SONT PAS ELIGIBLES A LA PPA
<p>→ les agents publics de la fonction publique territoriale employés au sein des collectivités territoriales, établissements publics administratifs et groupements d'intérêt public, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>✓ les <b>fonctionnaires territoriaux</b></li><li>✓ et les <b>agents contractuels territoriaux</b> recrutés sur un contrat de droit public</li></ul> <p>→ les assistants maternels et assistants familiaux employés par les collectivités territoriales</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>X les agents contractuels de droit privé</li><li>X les apprentis</li><li>X les vacataires</li><li>X les stagiaires gratifiés</li><li>X les personnels éligibles à la prime de partage de la valeur</li></ul>

## 6- Quelles sont les conditions d'éligibilité à remplir pour bénéficier de cette prime ?

Peuvent bénéficier de cette prime, les agents publics territoriaux qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- 1 Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public territorial à une date d'effet antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2023.
- 2 Etre 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 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

## 🔍 FOCUS SUR LA PERIODE DE REFERENCE

La rémunération servant à déterminer le montant de référence de la prime est celle perçue au titre de la période de référence. Cette période de référence correspond à la période courant du **1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023**.

### Que faire si mon agent n'a pas été employé et rémunéré sur la totalité de la période de référence ?

Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de cette période de référence, l'employeur public territorial 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 sur douze mois. Pour établir la rémunération brute de référence annuelle, il convient d'appliquer la formule suivante :  $\frac{\text{montant de la rémunération perçue}}{\text{nombre de mois rémunérés}} \times 12$

📌 **Exemple** : un agent a été recruté à temps complet au 1<sup>er</sup> novembre 2022 par un employeur public territorial. Il a perçu 15000€ entre le 1<sup>er</sup> novembre 2022 et le 30 juin 2023. La rémunération annuelle de référence s'élève à 15 000 € / 8 mois x 12 mois = 22 500 € / an. L'agent concerné est donc éligible à la PPA.

L'employeur public proratisé ensuite le montant forfaitaire de la prime selon la quotité de temps de travail et la durée d'emploi de l'agent auprès de celui-ci.

### Que faire si mon agent a été placé en congé de maladie sur la période de référence ?

Seule la rémunération brute effectivement versée est prise en compte au titre de la période de référence. Aussi, il n'y a pas lieu de reconstituer la rémunération de l'agent en congé de maladie (rémunéré à demi-traitement) sur la base du plein traitement.

### Que faire si mon agent a changé d'employeur public au cours de la période de référence ?

Lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de la période de référence, la rémunération prise en compte est celle versée par l'employeur public qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023. Cette rémunération est ensuite corrigée pour correspondre à une année pleine selon la formule suivante :  $\frac{\text{montant de la rémunération perçue}}{\text{nombre de mois rémunérés}} \times 12$

En cas d'employeurs publics successifs, c'est au dernier employeur qu'il revient de déterminer la quotité moyenne de travail de l'agent au titre de son dernier emploi.

📌 **Exemple** : un agent a été successivement employé à temps complet par la commune A (du 15 mai 2022 au 31 janvier 2023) puis à temps complet par la commune B (à compter du 1<sup>er</sup> février 2023). Il a perçu, au titre de la période de référence du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023

- 17 000 € versés par la commune A
- 19 000 € versés par la commune B

La rémunération prise en compte est celle versée par la commune B, soit 15 000 € perçus pendant 5 mois à savoir (19 000€ / 5 x 12) soit 45 600€. Ce montant est supérieur au plafond de 39 000 € prévu au barème prévu par décret. L'agent concerné n'est donc pas éligible à la PPA.

L'employeur public proratisé ensuite le montant forfaitaire de la prime selon la quotité de temps de travail de l'agent et la durée d'emploi de l'agent auprès de celui-ci.

### Que faire si mon agent était employé et rémunéré simultanément par plusieurs employeurs publics au 30 juin 2023 ?

Lorsque l'agent était employé et rémunéré par plusieurs employeurs publics au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque employeur public. Chaque employeur verse la PPA au titre de l'emploi qui le lie à son agent (**sous réserve d'avoir délibéré en ce sens**) après avoir corrigé la rémunération prise en compte au titre de la période de référence pour la faire correspondre à une année pleine, selon la formule suivante :  $\frac{\text{montant de la rémunération perçue}}{\text{nombre de mois rémunérés}} \times 12$

Chaque employeur proratisé ensuite 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.

## 🔍 FOCUS SUR LA REMUNERATION BRUTE DE REFERENCE

La rémunération brute de référence permettant de déterminer le montant de la PPA correspond à la **rémunération entrant dans l'assiette de la CSG** (mentionnée à [article L. 136-1-1 du CSS](#)) au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023.

Les éléments de rémunération suivants, versés au cours de ladite période, doivent être déduits de cette rémunération :

- 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 mentionnés à mentionnés à [l'article 1<sup>er</sup> du décret du 25 février 2019](#) (ce qui inclut l'IHTS) dans la limite du plafond d'exonération prévu à l'article 81 quater du code général des impôts (à savoir 7 500 euros/an)

La prise en charge partielle des frais de transports domicile/travail et le forfait mobilité durable n'entrent pas dans l'assiette de rémunération retenue pour déterminer la rémunération de référence.

**⚠️ VIGILANCE :** La position statutaire de l'agent public territorial est sans impact sur son éligibilité à la prime. Néanmoins, il doit satisfaire à la condition selon laquelle il a été employé et rémunéré par l'un des employeurs territoriaux sus évoqués au 30 juin 2023. En conséquence, l'agent public territorial en disponibilité ou en congé parental à la date du 30 juin 2023 n'est pas éligible à cette prime, faute pour lui d'avoir été rémunéré à cette date par son employeur territorial.

## 7- Quel est le montant de la prime à verser ?

→ C'est l'assemblée délibérante de la collectivité, de l'établissement ou du groupement qui est compétente pour déterminer, **par délibération**, les différents montants forfaitaires de la prime à verser dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération défini par le barème suivant :

Niveau	Rémunération brute perçue au titre de la période de référence (du 1 <sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023)	Montant maximum de la prime
I	Inférieure ou égale à 23 700 €	800 €
II	Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 €
III	Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 €
IV	Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 €
V	Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 €
VI	Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
VII	Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

## Il en résulte que :

- L'assemblée délibérante est tenue de respecter les sept niveaux de rémunération prévus par le décret du 31 octobre 2023 lorsqu'elle délibère. Cela permet de différencier les montants de primes versées selon les niveaux de rémunération des agents publics territoriaux concernés (*ie* plus la rémunération est faible, plus le montant de la prime est élevé).
- L'assemblée délibérante ne peut pas dépasser les montants plafonds prévus par le décret du 31 octobre 2023 (qui sont également ceux applicables aux fonctionnaires d'Etat et hospitaliers).
- Chaque collectivité territoriale s'administrant librement, l'assemblée délibérante peut néanmoins décider d'adopter au sein de sa délibération des montants forfaitaires inférieurs à ceux prévus par le décret du 31 octobre 2023. Dans cette hypothèse, elle doit respecter la logique dégressive voulue par le pouvoir réglementaire (*ie* plus le montant de la rémunération est élevé, plus le montant de la prime forfaitaire est faible).

💡 A titre d'exemple, il n'apparaît pas possible de prévoir un montant forfaitaire identique pour les sept niveaux de rémunération. De même, il ne semble pas possible de prévoir un montant forfaitaire plus élevé au sein du niveau VII (exemple : 290€) qu'au sein du niveau I (ex : 280€), quand bien même les montants plafonds ne seraient pas méconnus.

→ Une fois le cadre fixé par l'assemblée délibérante et notamment les différents montants forfaitaires, l'autorité territoriale est compétente pour attribuer, **par arrêtés individuels**, les primes aux agents qui y sont éligibles après examen de leur situation individuelle. Cette attribution individuelle est forfaitaire de sorte qu'elle ne peut pas être modulée selon des critères étrangers au décret du 31 octobre 2023.

💡 Exemple : deux agents percevant une rémunération brute identique de 30 000 euros sur la période de référence (niveau IV), ne peuvent pas se voir attribuer un montant forfaitaire différent (fondé par exemple sur leur manière de servir) dès lors qu'ils sont éligibles au même niveau de prime.

**⚠ VIGILANCE :** Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période de référence.

### FOCUS SUR LA PRORATISATION DU MONTANT DE LA PPA

**Agent à temps partiel sur la période de référence** - Le montant de la prime est réduit 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 est à temps partiel (80%) sur la période juillet 2022 à janvier 2023, puis à temps plein (100%) sur la période février 2023 à juin 2023. Sur cette période, il a donc perçu une rémunération égale à 91,66% d'un temps plein [(7 mois à 85,71% puis 5 mois à 100%)/12]. Sa prime sera donc de 91,66 % du montant de référence auquel il ouvre droit.

**Agent à temps non complet sur la période de référence** - Le montant de la prime est réduit 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 est à temps non complet à 28h/hebdo (80%) sur la période juillet 2022 à janvier 2023, puis à temps complet à 35h/hebdo (100%) sur la période février 2023 à juin 2023. Sur cette période, il a donc perçu une rémunération égale à 88,33% d'un temps complet [(7 mois à 80% puis 5 mois à 100%)/12]. Sa prime sera donc de 88,33 % du montant de référence auquel il ouvre droit.

**Agent ayant une durée d'emploi réduite impliquant une absence de rémunération** - 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<sup>er</sup> janvier 2020 prend une disponibilité de cinq mois du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 mai 2023. Il n'est pas rémunéré pendant cette disponibilité et perçoit donc 58,33 % (7/12) du montant de référence de la prime déterminé en fonction de sa rémunération.

## 8- Quelles sont les modalités de versement de cette prime ?

La prime est versée par le ou les employeurs publics qui emploient et rémunèrent l'agent public territorial au 30 juin 2023.

→ En cas d'**employeur territorial unique**, la prime est versée par la collectivité, l'établissement ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent à la date du 30 juin 2023, **sous réserve qu'une délibération ait été adoptée préalablement en vue d'instituer cette prime.**

→ Lorsque l'agent est employé et rémunéré par **plusieurs employeurs territoriaux** à la date du 30 juin 2023, la prime est versée par chaque collectivité territoriale, établissement public ou groupement, sous réserve pour les employeurs concernés d'avoir délibéré préalablement en vue d'instituer cette prime. **En l'absence de délibération, aucune prime ne peut être versée par le ou les employeurs concernés.**

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

## 9- Quel est le calendrier de versement de cette prime ?

**Attribution** - La prime est attribuée en une fois par arrêté individuel de l'autorité territoriale.

**Versement** – La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions, impérativement avant le 30 juin 2024.

**⚠ VIGILANCE :** Il s'agit d'une prime exceptionnelle attribuée en une fois seulement. Il n'est pas possible de l'attribuer une seconde fois aux mêmes agents publics territoriaux éligibles. De même, cette prime exceptionnelle n'a pas vocation à perdurer en 2024 et à se pérenniser dans le temps.

## 10- Cette prime est-elle cumulable avec d'autres primes et indemnités ?

Cette PPA, mise en place par délibération sur le fondement du décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 puis attribuée par arrêté aux agents publics territoriaux éligibles, 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 pour les fonctionnaires de l'Etat et hospitaliers.

## SYNTHESE

1

L'ASSEMBLÉE DÉLIBÉRANTE DE LA COLLECTIVITÉ, DE L'ÉTABLISSEMENT OU DU GROUPEMENT SOUHAITE-T-ELLE INSTITUER LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT ?



**NON** - pas de versement de la prime aux agents publics éligibles



**OUI** - la prime est instituée par délibération

elle fixe les montants forfaitaires dans le respect des barèmes et des montants plafonds prévus par le décret du 31 octobre 2023

elle fixe les modalités de versement de la prime (en une ou plusieurs fractions)



**RAPPEL** : obligation de recueillir l'avis préalable du CST sur le projet de délibération instituant la prime

2

QUELS SONT LES AGENTS ÉLIGIBLES À LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT AU SEIN DE MA STRUCTURE ?



Examen des conditions d'éligibilité pour chaque agent (fonctionnaires et contractuels)

Mon agent a-t-il bien été nommé ou recruté à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023 ?

Mon agent a-t-il bien été employé et rémunéré au 30 juin 2023 ?

Mon agent a-t-il bien perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période de référence du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 ?



Vigilance quant au calcul de la rémunération brute de référence pour les agents n'ayant pas été rémunérés sur la totalité de la période de référence, pour ceux ayant changé d'employeur au cours de cette période ou encore pour les agents multi employeurs au 30 juin 2023.

3

QUEL EST LE MONTANT FORFAITAIRE DE LA PRIME À VERSER AUX AGENTS ÉLIGIBLES ?



Le montant forfaitaire de la prime est fonction du niveau de rémunération de chaque agent.

Le montant de la prime attribuée à chaque agent doit respecter les montants forfaitaires prévus par la délibération.

La prime est attribuée par arrêté individuel et versée en une ou plusieurs fractions, avant le 30 juin 2024.

CDG 53 – Conseil juridique

### Références juridiques :

- Code général de la fonction publique

- Code général des impôts, art. 81

- Code de la sécurité sociale, art. L. 136-1-1

- Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat

- Décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif, art. 1<sup>er</sup>

- 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