

Fiche d'information mutualisée

La prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la Fonction Publique Territoriale

Références :

- *Code Général de la Fonction Publique (CGFP),*
- *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,*
- *Foire aux questions de la DGAFP du 4 août 2023 relative à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.*

Lors de la conférence salariale du 12 juin 2023, le Gouvernement a présenté un ensemble de mesures salariales ayant vocation à soutenir plus particulièrement les moyens et bas salaires. L'une des mesures présentées est l'attribution d'un levier de soutien au pouvoir d'achat, dans une logique d'équité et d'efficacité, au bénéfice des agents les plus impactés par l'inflation : **une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.**

Dans un premier temps, le décret n°2023-702 du 31 juillet 2023 a permis d'appliquer cette 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.

Dans un second temps, 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 est venue préciser les conditions ainsi que les modalités de versement de cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire dans la fonction publique territoriale.



Le versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle aux agents relevant de la Fonction Publique Territoriale présente un caractère facultatif, compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Une délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public doit être prise pour instaurer cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, après avis du Comité Social Territorial.

Entrée en vigueur : le 2 novembre 2023

I) Les bénéficiaires de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

En application de l'article 1^{er} du décret du 31 octobre 2023, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle est versée à **l'ensemble des agents publics** (*fonctionnaires titulaires, stagiaires et agents contractuels de droit public*) ainsi qu'aux assistants **maternels et assistants familiaux** mentionnés à [l'article L. 422-6 du code de l'action sociale et des familles](#).

En revanche, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle n'est pas versée :

- Aux agents publics éligibles à la prime de partage de la valeur versée en application de l'article 1^{er} de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022.
À noter que si l'article 1^{er} de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 prévoit que certains agents publics relevant d'un établissement public administratif ou industriel et commercial peuvent bénéficier de la prime de partage de la valeur, une réponse ministérielle est venue confirmer que les agents publics territoriaux sont exclus du champ d'application de cette prime ([Réponse ministérielle publiée au JOAN le 2 mai 2023, n°4514](#)).
- Aux 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 sa Foire aux questions en date du 4 août 2023, la DGAFP confirme que les agents contractuels de droit privé, tout comme les vacataires et les apprentis, ne sont pas éligibles à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

Précisions

Les agents publics de l'Etat et hospitaliers détachés au sein d'un employeur public territorial sont éligibles à la prime en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'ensemble de la fonction publique ([article 2 du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#)).

II) Les conditions d'éligibilité

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 instaure **plusieurs conditions cumulatives** pour bénéficier de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, énumérées à [l'article 2 du décret du 31 octobre 2023](#).

A) Une condition attachée à la date de nomination ou de recrutement

Pour bénéficier de cette prime, les agents doivent avoir été nommés ou recrutés par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics à **une date antérieure au 1^{er} janvier 2023**.



En cas de pluralité d'employeurs, la DGAFP précise que si la condition d'emploi avant le 1^{er} janvier 2023 est remplie auprès d'un employeur public, elle est également considérée comme remplie auprès des autres employeurs publics de l'agent.

B) Une condition attachée à la date d'emploi et de rémunération

Pour bénéficier de cette prime, les agents doivent être employés et rémunérés par une collectivité territoriale ou l'un de ses établissements publics **au 30 juin 2023**.

Exemples :

- Un agent contractuel de droit public recruté le 1^{er} novembre 2022 et qui demeure employé au 30 juin 2023 peut prétendre à la prime de pouvoir d'achat.
- Un fonctionnaire nommé le 1^{er} février 2023 et qui demeure employé au 30 juin 2023 n'est pas éligible à la prime de pouvoir d'achat dès lors qu'il ne remplit pas la condition attachée à la date de nomination antérieure au 1^{er} janvier 2023.
- Un agent contractuel de droit public recruté le 15 décembre 2022 et ayant quitté son emploi le 15 juin 2023 n'est pas éligible à la prime de pouvoir d'achat dès lors qu'il ne remplit pas la condition attachée à la date d'emploi et de rémunération au 30 juin 2023.



L'interruption de l'activité entre les deux conditions précitées n'emporte aucune incidence sur l'éligibilité à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

Exemple : Un agent ayant occupé un premier emploi du 22 novembre 2022 au 15 mars 2023 puis un second emploi du 1^{er} avril 2023 au 1^{er} août 2023 est bien éligible à la prime de pouvoir d'achat.

Position statutaire

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

Sont notamment 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.

Un agent qui percevait un rappel de rémunération en juin 2023 alors qu'il n'est pas/plus employé par un employeur public ne pourra prétendre au bénéfice de la prime.

C) Une condition attachée au niveau de rémunération

Pour bénéficier de cette prime, les agents doivent 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**. Il n'est pas prévu de seuil minimal de rémunération pour bénéficier de la prime.



Dans sa Foire aux questions, la DGAFP précise qu'une régularisation de la paye du mois de juin 2022 intervenant en septembre 2022 n'est pas prise en compte. A contrario, 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.

En application de l'article 3 du décret du 31 octobre 2023, la rémunération à prendre en compte correspond à la **rémunération entrant dans l'assiette de la contribution sociale généralisée (CSG)**, de laquelle sont déduits les éléments de rémunération suivants versés au titre de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 :

- L'indemnité versée au titre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) au titre de l'année 2022 ;
- Les éléments de rémunération versés aux agents publics titulaires et non titulaires au titre des heures supplémentaires qu'ils réalisent ou du temps de travail additionnel effectif, dans la limite du plafond d'exonération fixée à 7 500 euros à l'article 81 quater du Code général des impôts.



Sont pris en compte, le montant brut des éléments de la rémunération soumis à la CSG au titre de l'activité principale TIB, NBI, IR, SFT, CTI, l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG, les avantages en nature, primes et indemnités (IFSE, CIA, prime grand âge etc.), l'indemnisation des jours CET, les astreintes et permanences, la participation de l'employeur au financement des garanties de protection sociale complémentaire (couverture du risque santé et prévoyance) etc.

1) La situation des agents ayant fait l'objet de retenues sur rémunération ou en congé pour raison de santé

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 maladie ordinaire (CMO), de congé de longue maladie (CLM), de congé de grave maladie (CGM) et congé de longue durée (CLD) 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 (Source : Foire aux questions de la DGAFP).

2) La situation des agents non rémunérés sur une partie de la période de référence

Pour les agents qui n'ont pas été employés et rémunérés en totalité sur 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 servant de référence au barème d'attribution de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle (article 6 I du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023).

En complément, la DGFAP précise que 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 15 septembre 2022 par un employeur public et est toujours employé au 30 juin 2023. Il a perçu 23 000 euros entre le 1^{er} septembre 2022 et le 30 juin 2023. La rémunération annuelle de référence est la suivante : (23 000 euros / 10 mois) x 12 mois, soit 27 600 euros.
L'agent répond donc aux conditions d'éligibilité à la prime de pouvoir d'achat.

3) La situation des agents employés et rémunérés successivement par plusieurs employeurs territoriaux sur la période de référence

Pour les agents employés et rémunérés successivement par plusieurs employeurs territoriaux sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité ou l'établissement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023. Cette rémunération est divisée par le nombre de mois auxquels les agents ont été employés par la collectivité ou l'établissement puis multipliée par douze pour déterminer la rémunération brute correspondante à une année pleine ([article 6 II du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#)).

Exemple :

- Un agent a été employé du 1^{er} avril 2020 au 30 janvier 2023 par une collectivité A, puis il a été employé du 1^{er} février 2023 au 30 juin 2023 par une collectivité B.
Il a perçu 9 000 euros entre le 1^{er} février 2023 et le 30 juin 2023. La rémunération annuelle de référence est la suivante : (9 000 euros / 6 mois) x 12 mois, soit 18 000 euros.
L'agent répond donc aux conditions d'éligibilité à la prime de pouvoir d'achat.

4) La situation des agents employés et rémunérés simultanément par plusieurs employeurs territoriaux sur la période de référence

Pour les agents employés et rémunérés simultanément par plusieurs collectivités territoriales et établissements publics au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité et établissement et corrigée en divisant la rémunération par le nombre de mois rémunérés auprès de chaque employeur puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute correspondante à une année pleine ([article 6 III du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#)).

Exemple :

- Un agent a été employé du 1^{er} mai 2022 au 30 juin 2023 par une collectivité A et a été employé par une collectivité B du 1^{er} avril 2023 au 30 juin 2023.

Il a perçu une rémunération égale à :

- o 16 000 euros auprès de la collectivité A sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

La rémunération annuelle de référence pour la collectivité A est : (16 000 euros /12 mois) x 12 mois, soit 16 000 euros.

- 1 500 euros auprès de la collectivité B sur la période courant du 1^{er} avril au 30 juin 2023.

La rémunération annuelle de référence pour la collectivité A est : (1500 euros/3 mois) x 12 mois, soit 6 000 euros.

L'agent répond donc aux conditions d'éligibilité à la prime de pouvoir d'achat auprès des deux employeurs. La prime de pouvoir d'achat sera versée selon les modalités fixées [au point IV\).A\).2\).](#)

III) Le montant de la prime de pouvoir d'achat

[En application de l'article 5 du décret du 31 octobre 2023](#), l'organe délibération détermine le montant de la prime de pouvoir d'achat dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération défini selon le barème suivant :

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 €

La délibération devra donc prévoir les plafonds maximums.

Le montant de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle fera ensuite l'objet d'une **modulation** (*via un arrêté individuel*) en fonction de **deux caractéristiques** :

- **La quotité de travail rémunérée,**
- **La durée d'emploi sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.**

A) La modulation en fonction de la quotité de travail

La rémunération annuelle de référence de l'agent est calculée sans retraiter la quotité de travail (*temps non complet ou temps partiel*).

En revanche, le montant de la prime est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent 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 fixé par la délibération.
- Un agent exerce à temps partiel (80 %) sur la période juillet 2022 - décembre 2022, puis à temps complet sur la période janvier 2023 - juin 2023. Sur la période de référence, perçoit une rémunération égale à :
 - 85,71 % d'un temps complet entre le 1^{er} juillet 2022 et le 31 décembre 2022 (6 mois à temps partiel à hauteur de 80% soit une rémunération égale à 85,71% d'un temps plein).
 - 100% d'un temps complet entre le 1^{er} janvier 2023 et le 30 juin 2023 (6 mois à temps complet soit une rémunération à 100%).

La prime sera égale à la moyenne de la rémunération perçue soit $(85,71 + 100) / 2 = 92,86\%$ du montant de référence auquel il ouvre droit.

B) La modulation en fonction de la durée d'emploi

Le montant de la prime est également modulé à proportion de la durée d'emploi rémunérée de l'agent en fonction de la quotité de travail de l'agent sur la période de référence.

Exemples :

- 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 percevra donc 75 % (ou 9/12^{ème}) 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% ou 9/12^{ème}).



Dans sa Foire aux questions, la DGAFP précise que la durée d'emploi rémunérée tient compte de tous les emplois publics rémunérés durant la période de référence.

Ainsi, en cas d'employeurs successifs pendant la période de référence, la prime sera calculée en fonction de la durée d'emploi cumulée auprès des différents employeurs.

Exemple : Un agent a été employé et rémunéré par une collectivité A du 1^{er} décembre 2022 au 31 mars 2023 puis par une collectivité B du 1^{er} avril 2023 au 30 juin 2023. La durée d'emploi rémunérée à prendre en compte sera la durée cumulée des deux emplois soit 7 mois.

Précisions

Dans un courrier en date du 16 octobre 2023 adressé à Phillipe LAURENT, Président du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT), la DGCL précise qu'aucune disposition du décret n'a pour objet ou pour effet de permettre aux organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de définir des critères d'attribution de la prime de pouvoir d'achat autres que ceux qu'il prévoit.

Ainsi, la prime de pouvoir d'achat ne pourra être modulée selon des critères choisis par les organes délibérants tels que, par exemple, la manière de servir.

IV) Le versement de la prime de pouvoir d'achat

La prime de pouvoir d'achat est versée aux agents publics **sous réserve de l'adoption préalable d'une délibération de l'organe délibérant** de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.



*L'adoption d'une délibération de l'organe délibérant instaurant la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle nécessite **une saisine préalable du Comité Social Territorial compétent** ([article 1^{er} I du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#)).*

A) La charge du versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Le versement de la prime fait l'objet d'un arrêté individuel.

1) Un seul employeur public emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023

La prime de pouvoir d'achat est versée par la collectivité territoriale ou l'établissement public qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023.

En cas d'employeurs successifs, il appartiendra au dernier employeur qui rémunère l'agent au 30 juin 2023 de verser la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

Le montant de cette prime sera alors modulé en fonction de la quotité de travail rémunérée au titre de son dernier emploi et de la durée d'emploi cumulée auprès de ses employeurs publics pendant la période de référence.

2) Plusieurs employeurs emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023

Chaque employeur est chargé de verser 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 selon la méthode de calcul indiquée [au point II. B\). 2\).](#)

Le montant de la prime sera modulé en fonction de la quotité de travail et de la durée d'emploi de l'agent qu'il emploie.

Exemple :

- Un agent public est simultanément employé à temps partiel par les collectivités A et B au 30 juin 2023. Il est employé depuis septembre 2022 par l'employeur A (*temps partiel à 50%*) et depuis février 2023 par l'employeur B (*temps partiel à 50%*).

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

- 13 500 € versés par l'employeur A ;
- 6 000 € versés par l'employeur B.

- **Détermination de l'éligibilité :**

La condition de recrutement antérieur au 1^{er} janvier 2023 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 : (13 500 euros/ 10 mois) x 12 mois = 16 200 €.

⇒ L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat.

- Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur B : (6 000 euros / 5 mois) x 12 mois = 14 400 €.

⇒ L'agent est aussi éligible à une prime de pouvoir d'achat.

- **Détermination du montant :**

- Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur A : le montant de la prime de pouvoir d'achat est ensuite proratisé en fonction de la quotité de travail rémunérée (50 %) et de la durée d'emploi auprès de l'employeur A (10 mois sur 12).

⇒ L'agent percevra donc 50 % de 10/12^{ème} de la prime de référence au titre de l'emploi A (le montant plafond de la prime avant proratisation est fixé, au maximum, à 800 € dans cet exemple).

- Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur B : le montant de la prime de pouvoir d'achat est ensuite proratisé en fonction de la quotité de travail rémunérée (50 %) et de la durée d'emploi auprès de l'employeur B (5 mois sur 12).

⇒ L'agent percevra donc 50 % de 5/12^{ème} de la prime de référence au titre de l'emploi B (le montant plafond de la prime avant proratisation est fixé, au maximum, à 800 € dans cet exemple).

B) Le calendrier de versement de la prime de pouvoir d'achat

S'il ne fixe pas de calendrier de versement, le décret du 31 octobre 2023 entre en vigueur à compter du 2 novembre 2023.

À la différence de la Fonction Publique d'Etat et de la Fonction Publique Hospitalière, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle attribuée aux agents publics territoriaux peut être versée en **une ou plusieurs fractions** ([article 7 du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#)).

Le décret prévoit un versement de l'intégralité de la prime au plus tard **le 30 juin 2024**.

C) Le cumul de la prime avec d'autres primes et indemnités

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 de pouvoir d'achat exceptionnelle versée aux agents publics de l'Etat et de l'hospitalière en application du décret n°2023-702 du 31 juillet 2023 ([article 8 du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#)).

V) Le régime social et fiscal de la prime de pouvoir d'achat

La prime de pouvoir d'achat s'inscrit dans la rémunération brute perçue par l'agent public.

À ce titre, la DGAFP indique dans sa Foire aux questions que la prime est soumise à l'impôt sur le revenu ainsi qu'aux cotisations et contributions de sécurité sociale.

Dans le détail, les cotisations prélevées sur la prime de pouvoir d'achat varient selon que l'agent public relève du régime spécial ou du régime général de la Sécurité Sociale :

- **Pour les agents publics affiliés à la CNRACL** (*fonctionnaires nommés sur des emplois dont la quotité hebdomadaire est égale ou supérieure à 28 heures hebdomadaires*) :

La prime entre dans l'assiette de la contribution de solidarité, de la CSG, de la CRDS. Elle est également prise en compte par la RAFP dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut.

- **Pour les agents publics affiliés au régime général de la sécurité sociale** (*fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet ou à temps non complet inférieur à 28 heures hebdomadaires et agents contractuels de droit public*) :

La prime entre dans l'assiette des cotisations dues au régime général de la Sécurité sociale et à l'IRCANTEC.

Elle entre également dans l'assiette de la contribution de solidarité autonomie, de la CSG et de la CRDS.