

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 instaure la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics territoriaux. Cette prime ne revêt pas un caractère obligatoire pour les employeurs territoriaux, contrairement à la fonction publique d'Etat et à la fonction publique hospitalière.

Sommaire

1. EMPLOYEURS CONCERNÉS	2
2. PROCÉDURE D'INSTAURATION	2
3. BÉNÉFICIAIRES	2
3.1. Agents publics éligibles	2
3.2. Cas d'exclusion	2
4. CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ	3
4.1. Conditions d'ancienneté	3
4.2. Condition de rémunération	5
4.2.1. Période de référence de la rémunération	5
4.2.2. Éléments de rémunération à prendre en compte	5
4.2.3. Ajustements de la rémunération	5
5. MODALITÉS DE CALCUL DE LA PRIME	7
5.1. Détermination du montant forfaitaire	7
5.2. L'impossibilité de fixer des critères de modulation du montant	7
5.3. Réduction du montant à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi	8
5.3.1. Cas particulier : agents employés et rémunérés successivement par plusieurs employeurs publics	8
5.3.2. Cas particulier : agents employés et rémunérés simultanément par plusieurs employeurs publics	9
6. MODALITÉS DE VERSEMENT	9
6.1. Charge du versement	9
6.2. Calendrier de versement	10
6.3. Règles de cumul	10
6.4. Impositions et cotisations	10

1. EMPLOYEURS CONCERNÉS

Peuvent instaurer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle (*article 1^{er} du décret*) :

- Les collectivités territoriales,
- Les établissements publics administratifs territoriaux,
- Les GIP (Groupements d'Intérêt Public) à l'exception de ceux de l'Etat et relevant de l'article L.5 du CGFP.

2. PROCÉDURE D'INSTAURATION

En vertu du principe de libre administration, les employeurs territoriaux sont **libres d'instituer ou non** la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

La mise en place de cette prime s'effectue par la prise d'une **délibération, après avis du comité social territorial** (*article 1^{er} du décret*).

Sur la base de cette délibération, l'autorité territoriale prend un arrêté individuel pour chaque agent concerné par l'octroi de cette prime.

À NOTER

Consulter [ici](#) nos modèles de délibération et d'arrêté (rubrique *Rémunération / Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle*).

3. BÉNÉFICIAIRES

3.1. Agents publics éligibles

Sont éligibles au versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires,
- Les agents contractuels de droit public (quel que soit le type de contrat),
- Les assistants maternels et familiaux mentionnés à l'article L.422-6 du code de l'action sociale et des familles.
- Les agents publics de l'Etat et hospitaliers détachés auprès d'une collectivité territoriale, d'un établissement public administratif territorial ou d'un GIP.

3.2. Cas d'exclusion

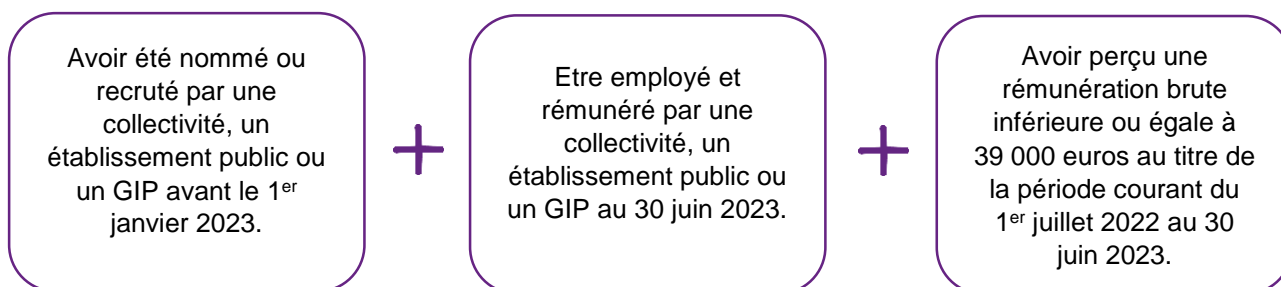
A l'inverse, sont exclus du bénéfice de la prime (*article 1^{er} du décret et FAQ DGAFP du 4 août 2023*) :

- Les agents contractuels de droit privé (apprentis, contrats aidés),
- Les vacataires,
- Les volontaires du service civique ou du service national universel,
- Les collaborateurs occasionnels du service public et les bénévoles du service public,
- Les élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage, liés avec une collectivité, un établissement public ou un GIP par une convention de stage dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L.124-1 du code de l'éducation,
- Les agents publics éligibles à la prime de partage de la valeur prévue par le I de l'article 1^{er} de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 : cette prime concernait les salariés recrutés par des employeurs de droit privé, les agents recrutés par des établissements publics à caractère industriel et commercial et les agents de droit privé recrutés par des établissements publics administratifs.
- Les agents publics exerçant une activité accessoire auprès d'un autre employeur public au sein de l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 et de l'article 2 du décret n°2010-235 du 5 mars 2010 : les agents peuvent percevoir l'indemnité au titre de leur activité principale, versée par leur

employeur principal (sous réserve de remplir les conditions) mais ils ne peuvent prétendre au versement de la prime au titre de l'activité accessoire exercée auprès de l'autre employeur public.

4. CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

Sous réserve d'une délibération, pour pouvoir prétendre à cette prime, un agent public doit remplir trois conditions cumulatives (*article 2 du décret*) :



4.1. Conditions d'ancienneté

Deux conditions cumulatives liées à l'ancienneté doivent ainsi être remplies pour être éligible à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle :

- Avoir été nommé ou recruté par une collectivité territoriale, un établissement public territorial ou un GIP avant le 1^{er} janvier 2023 :
 - ⇒ Pour vérifier cette condition, l'acte de recrutement doit être entré en vigueur avant le 1^{er} janvier 2023. Il appartient donc à l'employeur de vérifier l'arrêté de nomination ou le contrat de travail de droit public.
- Être employé et rémunéré par une collectivité territoriale, un établissement public territorial ou un GIP au 30 juin 2023.
 - ⇒ Pour vérifier cette condition, il convient de s'assurer que l'agent public est employé et rémunéré au 30 juin 2023, quelle que soit sa position statutaire (*FAQ DGAFP du 4 août 2023*). La position administrative n'a d'incidence que si elle prive l'agent de sa rémunération au 30 juin 2023 (disponibilité, congé parental).

La condition d'ancienneté est étudiée au regard de l'emploi auprès d'un ou plusieurs employeurs publics. 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 (*FAQ DGAFP du 4 août 2023*).

L'exercice continu des fonctions entre le 1^{er} janvier 2023 et le 30 juin 2023 n'est pas une condition d'éligibilité requise.

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.

Exemple 1 :

Un salarié du privé nommé fonctionnaire stagiaire le 1^{er} février 2023.

- ⇒ Etape 1 : vérifier si l'agent a été nommé avant le 1^{er} janvier 2023
 - La nomination étant intervenue le 1^{er} février 2023 : condition non remplie
- ⇒ L'agent n'est donc pas éligible à la prime.

Exemple 2 :

Un agent contractuel de droit public dont le CDD a été signé le 15 décembre 2022 avec une date d'effet à compter du 2 janvier 2023.

- ⇒ Etape 1 : vérifier si l'agent a été recruté avant le 1^{er} janvier 2023
 - Bien que le contrat ait été signé avant le 1^{er} janvier 2023, le recrutement n'est effectif que depuis le 2 janvier 2023 : condition non remplie
- ⇒ L'agent n'est donc pas éligible à la prime.

Exemple 3 :

Un agent contractuel de droit public recruté en CDD du 1^{er} décembre 2022 au 31 juillet 2023.

- ⇒ Etape 1 : vérifier si l'agent a été recruté avant le 1^{er} janvier 2023
 - Le recrutement étant intervenu le 1^{er} décembre 2022 : condition remplie
- ⇒ Etape 2 : vérifier si l'agent est employé et rémunéré au 30 juin 2023
 - Le CDD ayant pris fin le 31 juillet 2023, l'agent est employé et rémunéré au 30 juin 2023 : condition remplie
- ⇒ L'agent est donc éligible à la prime au regard de la condition d'ancienneté.

Exemple 4 :

Un fonctionnaire en poste depuis 2010, placé en disponibilité pour convenances personnelles du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024. Il n'exerce aucune activité professionnelle auprès d'un autre employeur public.

- ⇒ Etape 1 : vérifier si l'agent a été nommé avant le 1^{er} janvier 2023
 - La nomination étant intervenue en 2010 : condition remplie
- ⇒ Etape 2 : vérifier si l'agent est employé et rémunéré au 30 juin 2023
 - Le fonctionnaire étant placé en disponibilité pour convenances personnelles depuis le 1^{er} juin 2023, il n'est plus rémunéré par l'employeur d'origine au 30 juin 2023 : condition non remplie
- ⇒ L'agent n'est donc pas éligible à la prime auprès de son employeur d'origine.

Exemple 5 :

Un agent contractuel de droit public recruté auprès d'une même collectivité sur un CDD pour accroissement temporaire d'activité du 1^{er} septembre 2022 au 28 février 2023 puis sur un CDD pour remplacement d'un fonctionnaire indisponible du 1^{er} mai 2023 au 31 août 2023.

- ⇒ Etape 1 : vérifier si l'agent a été recruté avant le 1^{er} janvier 2023
 - Le recrutement sur le 1^{er} CDD étant intervenu le 1^{er} septembre 2022 : condition remplie
- ⇒ Etape 2 : vérifier si l'agent est employé et rémunéré au 30 juin 2023
 - Le second CDD étant conclu jusqu'au 31 août 2023, l'agent est employé et rémunéré au 30 juin 2023 : condition remplie (malgré l'interruption entre les deux contrats)
- ⇒ L'agent est donc éligible à la prime au regard de la condition d'ancienneté.

Exemple 6 :

Un fonctionnaire employé par la collectivité A depuis 2019 jusqu'au 31 mai 2023 puis recruté par voie de mutation par la collectivité B à compter du 1^{er} juin 2023.

- ⇒ Etape 1 : vérifier si l'agent a été nommé avant le 1^{er} janvier 2023
 - L'agent était en poste au sein de la collectivité A depuis 2019 : condition remplie
- ⇒ Etape 2 : vérifier si l'agent est employé et rémunéré au 30 juin 2023
 - L'agent est employé et rémunéré par la collectivité B depuis le 1^{er} juin 2023 : condition remplie
- ⇒ L'agent est donc éligible à la prime au regard de la condition d'ancienneté, versée par la collectivité B.

4.2. Condition de rémunération

Pour être éligible à la prime, l'agent doit par ailleurs avoir perçu :

- Une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros (sans proratisation selon la quotité de travail),
- Au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

4.2.1. Période de référence de la rémunération

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

Aucune reconstitution n'est effectuée lorsqu'un agent public a subi des retenues ou réductions de rémunération au cours de la période de référence, par exemple en cas de congé de maladie ou de diminution de la quotité de travail (FAQ DGAFP du 4 août 2023).

Par ailleurs, une régularisation de la paie du mois de juin 2022 intervenant en septembre 2022 n'est pas prise en compte car le mois de juin de l'année 2022 n'est pas inclus dans la période de référence (qui débute au 1^{er} juillet 2022).

A l'inverse, 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 du 4 août 2023).

4.2.2. Éléments de rémunération à prendre en compte

Le plafond de rémunération pour être éligible à la prime est fixé à 39 000 € bruts. Il n'est pas fixé de montant plancher de rémunération pour être éligible à la prime.

Pour le calcul de la rémunération de référence, **est prise en compte la rémunération entrant dans l'assiette de la CSG** au titre de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 (c'est-à-dire : **traitement indiciaire brut, NBI, SFT, indemnité de résidence, régime indemnitaire, indemnité compensatrice de la hausse de la CSG**), en déduisant (*article 3 du décret*) :

- 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 3 du décret - référence à l'article 1^{er} du décret n° 2019-133 du 25 février 2019), dans la limite du plafond d'exonération : IHTS, indemnité d'intervention à l'occasion d'astreinte, indemnité forfaitaire complémentaire pour élections...

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 (FAQ DGAFP du 4 août 2023).

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 du 4 août 2023).

4.2.3. Ajustements de la rémunération

Aucun ajustement de la rémunération perçue pour correspondre à un plein traitement ou à une année pleine n'est prévu en cas de :

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

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 qui le rémunère 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 (*article 6 du décret*).

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 (FAQ DGAFP du 4 août 2023).

Exemple :

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.

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 (FAQ DGAFP du 4 août 2023).

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 (article 6 du décret).

La rémunération de référence n'est en revanche pas reconstituée pour correspondre à un temps complet (FAQ DGAFP du 4 août 2023).

Exemple :

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.

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 (article 6 du décret).

Exemple :

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 (cf. point 5.2).

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 (cf. point 5.2).

5. MODALITÉS DE CALCUL DE LA PRIME

5.1. Détermination du montant forfaitaire

L'organe délibérant détermine le montant forfaitaire de la prime **dans la limite du plafond** prévu pour chaque niveau de rémunération défini par le barème suivant (*article 5 du décret*) :



Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant maximum brut 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 €

Il n'est donc pas possible de déterminer des montants supérieurs à ceux prévus par le décret.

5.2. L'impossibilité de fixer des critères de modulation du montant

L'organe délibérant ne peut pas définir des critères d'attribution de la prime autres que ceux prévus par le décret (*courrier de la DGCL du 16 octobre 2023*).

Concrètement, la délibération :

	
Peut fixer des montants identiques aux plafonds prévus dans le décret.	Ne peut pas fixer des montants supérieurs aux plafonds prévus dans le décret.
Peut fixer des montants inférieurs à ceux prévus dans le décret.	Ne peut pas fixer des critères de modulation du montant de la prime liés à la manière de servir

L'autorité territoriale ne peut pas non plus moduler le montant individuel de la prime pour tenir compte de la manière de servir. Il n'est en effet pas permis de moduler le montant de la prime sur le fondement d'autres critères que ceux prévus par le décret : quotité de temps de travail, durée d'emploi.

5.3. Réduction du montant à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi

Le montant de la prime est **réduit à proportion de la quotité de travail** au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 (*article 5 du décret*).

Exemple 1 :

Un fonctionnaire à temps partiel de droit 80%. Il perçoit une rémunération égale à 85,71% d'un temps plein. Sa prime sera donc de 85,71% du montant de référence.

Au titre de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, il a perçu 24 000 euros. La collectivité qui l'emploie a fixé un montant forfaitaire de 600 euros pour la strate de rémunération supérieure à 23 700 euros et inférieure ou égale à 27 300 euros.

- ⇒ 600 euros x 85,71% = 514,26 euros.
- ⇒ L'agent percevra une prime de 514,26 euros.

Exemple 2 :

Un fonctionnaire à temps partiel de droit 80% sur la période juillet 2022-décembre 2022, puis à temps plein sur la période janvier 2023-juin 2023. Il a perçu une rémunération égale à 85,71% d'un temps plein pendant 6 mois puis de 100% sur les 6 autres mois de la période de référence. Sa prime sera donc de 92,86% du montant de référence ((6 mois x 85,71% + 6 mois x 100%) / 12 x 100).

Par ailleurs, le montant de la prime est **réduit à proportion de la durée d'emploi** au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 (*article 5 du décret*).

Les deux facteurs de proratisation (durée d'emploi et quotité de travail) peuvent se cumuler.

Exemple 1 :

Un fonctionnaire employé et rémunéré depuis le 1^{er} janvier 2020 est placé en disponibilité pour convenances personnelles du 1^{er} février 2023 au 30 avril 2023. Il est réintégré au 1^{er} mai 2023 dans sa collectivité d'origine.

Au titre de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, il a perçu 26 000 euros. La collectivité qui l'emploie a fixé un montant forfaitaire de 700 euros pour la strate de rémunération supérieure à 23 700 euros et inférieure ou égale à 27 300 euros. Sa prime sera donc de 525 euros (9 mois / 12 mois x 700 euros).

Exemple 2 :

Un fonctionnaire stagiaire à compter du 1^{er} octobre 2022. Il bénéficie d'un temps partiel de droit 80% depuis le 1^{er} octobre 2022. Il a perçu une rémunération égale à 85,71% d'un temps plein pendant les 9 mois d'emploi sur la période de référence. Sa prime sera donc de 64,28% du montant de référence (85,71% x 9 mois / 12 mois).

5.3.1. Cas particulier : agents employés et rémunérés successivement par plusieurs employeurs publics

Ce cas concerne l'agent qui a changé d'employeur public au cours de la période de référence.

Le montant de la prime doit être proratisé au regard de la quotité de travail rémunérée. En cas d'employeurs successifs, c'est au dernier employeur de déterminer la quotité moyenne de travail de l'agent au titre de son dernier emploi (*FAQ DGAFP du 4 août 2023*).

Par ailleurs, en cas d'employeurs successifs, le montant de la prime est proratisé en fonction de la durée d'emploi cumulée auprès de ces employeurs publics pendant la période de référence (*FAQ DGAFP du 4 août 2023*).

Exemple 1 :

Un agent contractuel employé à mi-temps et rémunéré par la collectivité A de janvier 2020 à décembre 2022. Il est ensuite employé à temps complet et rémunéré par la collectivité 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 occupée auprès du dernier employeur, donc à temps complet.

Exemple 2 :

Un agent contractuel qui était à temps plein au sein de la collectivité A et qui est ensuite employé à temps partiel 50% par la collectivité B.

- ⇒ La prime versée correspond à 50% du montant de référence de la prime.

Exemple 3 :

Un agent contractuel employé et rémunéré par la collectivité A de janvier 2020 à décembre 2022 puis par la collectivité B de janvier 2023 à juillet 2023.

- ⇒ L'agent percevra la prime versée par la collectivité B sans application d'une réduction à proportion de la durée d'emploi.

5.3.2. Cas particulier : agents employés et rémunérés simultanément par plusieurs employeurs publics

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 (*FAQ DGAFP du 4 août 2023*).

Exemple :

Un fonctionnaire est simultanément employé à mi-temps 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.

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

- 18 000 euros versés par la collectivité A
 - 7 000 euros versés par la collectivité B
- ⇒ Collectivité A : l'agent percevra une prime correspondant à 37,5% du montant de référence : 50% (mi-temps) x 75% (9 mois / 12 mois)
 - ⇒ Collectivité B : l'agent percevra une prime correspondant à 25% du montant de référence : 50% (mi-temps) x 50% (6 mois / 12 mois)

6. MODALITÉS DE VERSEMENT

6.1. Charge du versement

Le versement de la prime incombe à la collectivité, à l'établissement public territorial ou au GIP qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, sous réserve d'une délibération ayant instauré la prime (*article 4 du décret*).

Si l'agent a temporairement ou définitivement cessé d'exercer ses fonctions après le 30 juin 2023 (disponibilité, congé parental, mutation, démission, fin de contrat, admission à la retraite...), 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 (*note d'information de la DGCL du 15 novembre 2023*).

Pour les agents employés et rémunérés simultanément par plusieurs collectivités, établissements publics territoriaux ou GIP au 30 juin 2023, le versement incombe à chacun des employeurs de l'agent, sous réserve d'une délibération prise par chacune des structures (*article 4 du décret*).

6.2. Calendrier de versement

La prime peut être versée en **une ou plusieurs fractions**.

Les employeurs territoriaux ayant instauré la prime par délibération ont jusqu'au **30 juin 2024** pour effectuer le versement.

6.3. Règles 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 (décret n°2023-702 du 31 juillet 2023).

6.4. Impositions et cotisations

La prime de pouvoir d'achat est soumise aux cotisations et contributions de sécurité sociale ainsi qu'à l'impôt sur le revenu (*FAQ DGAFP du 4 août 2023*).

Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL, la prime entre également dans l'assiette de la Retraite additionnelle de la Fonction publique (RAFP).

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
- FAQ de la DGAFP en date du 4 août 2023
- Courrier de la DGCL en date du 16 octobre 2023
- Note de la DGCL en date du 15 novembre 2023

Fiches sur BIP (Banque d'Informations statutaires pour la gestion du Personnel des collectivités territoriales) **en lien avec le thème abordé :**



⇒ Nom de la fiche : Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle (*PRIPVA*)