



Flash info Statut - Versement de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

Après la fonction publique d'Etat et Hospitalière, c'est au sein de la **fonction publique territoriale (FPT)** qu'une **prime du pouvoir d'achat** est instaurée.

Pour la FPT, **cette prime est facultative**.

Les employeurs territoriaux qui **souhaitent soutenir le pouvoir d'achat des agents** les plus touchés par l'inflation, peuvent verser cette prime en suivant les modalités d'application du [décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023](#).

Voici une synthèse des principales dispositions :

1/ Agents concernés par le dispositif

Tous les **agents publics** (y compris les agents détachés au sein de la FPT) ainsi que les **assistants maternels et familiaux** sont concernés par le dispositif, sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- 1- Avoir été nommé ou recruté avant le 1^{er} janvier 2023 ;
- 2- Être employé et rémunéré au 30 juin 2023 ;
- 3- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Sont exclus du dispositif, les agents de droits privés (PEC, volontaires services civiques), les agents en disponibilité ou en congés parentaux au 30 juin 2023, les élèves et étudiants en formation ou en stage avec lesquels les employeurs publics sont liés par une convention de stage.

2/ Procédure à suivre pour la mise en place

L'attribution de cette prime n'est pas une obligation pour les collectivités. Ce n'est que si la collectivité souhaite la mettre en place, qu'il conviendra de respecter les étapes suivantes (art.1 du décret) :

- 1- Saisine* du Comité Social Territorial (CST) pour avis ;
- 2- Délibération de l'organe délibérant qui vient fixer les montants (dans la limite des plafonds fixés par le décret) ainsi que les modalités d'attribution (cf. pièce jointe) ;
- 3- Arrêté individuel d'attribution (cf. pièce jointe).



*Pour les collectivités de moins de 50 agents qui dépendent du CST du CDG, ce dernier se réunit une fois par trimestre. Le prochain est fixé au 7 décembre 2023 et doit être saisi avant le 17 novembre 2023.

3/ Rémunération à prendre en compte

La rémunération à prendre en compte est celle entrant dans l'**assiette de la contribution sociale généralisée (CSG)** au titre de la période de référence **du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023**.

C'est-à-dire le **traitement brut indiciaire**, la **NBI**, le **SFT**, l'**indemnité compensatrice de la CSG** ainsi que les **primes** (IFSE, CIA...).

Sont exclus de l'assiette : la GIPA, les heures supplémentaires (IHTS) et la prise en charge au titre des frais de transport domicile-trajet et du forfait mobilité durable.

4/ Montant de la prime

En fonction du niveau de rémunération de l'agent, les montants plafonds suivants doivent être respectés :

Rémunération brute de l'agent au titre de la période du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Inférieure ou égale à 23 700 €	Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €
Montant maximum de la prime	800 €	700 €	600 €	500 €	400 €	350 €	300 €

L'organe délibérant détermine pour chaque niveau de rémunération, le **montant unique** (et non un plafond) de la prime versée à tous les agents éligibles de la tranche.

Sous réserve de nouvelles précisions, la [DGCL](#) indique qu'il n'est pas possible d'introduire des critères de modulation liés par exemple à la manière de servir, à des périodes de maladie ou de présence au jour du versement de la prime...

Le montant de la prime varie en fonction de la **quotité de travail** et de la **durée d'emploi de l'agent**. Ainsi, le montant versé se fait au prorata du temps de travail et de la durée d'emploi sur la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

En cas de période incomplète : pour déterminer la rémunération brute, il convient de diviser le montant de la rémunération brute par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplier par douze.

Exemple : un agent est recruté depuis le 01/11/2022. Il a perçu 25 000 € brut entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023.

*$25\,000\text{ €} \times 12\text{ mois} = 37\,500\text{ €}$
8 mois*

L'agent est éligible à la prime dans la limite du plafond de la dernière tranche, soit 300 € maximum réduit à 200 € (soit $300\text{ €} / 12\text{ mois} \times 8\text{ mois}$).

En cas **d'employeurs successifs** sur la période considérée, la prime est versée par **l'employeur qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023**.

En cas **d'employeurs simultanés au 30 juin 2023**, la rémunération prise en compte est celle versée **par chaque collectivité**, après avoir divisé le montant de la rémunération brute par le nombre de mois rémunérés sur la période puis multiplié par douze.

5/ Conditions de versement

La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions et se cumule avec toute autre prime et indemnité perçue par l'agent.

La date butoir de versement est fixée au 30 juin 2024.