

LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 4, L. 712-13 et L. 713-2
- Code de l'action sociale et des familles, notamment son article L. 422-6
- Décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents de la fonction publique territoriale
- FAQ de la DGAFP sur le versement de la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat dans la FPT et FPH
- La lettre de la DGCL du 16.10.2023 adressé au Président du CSFPT
- La note de la DGCL du 15.11.2023

Le 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 est paru au journal officiel du 1er novembre 2023.

Ce décret est entré en vigueur au lendemain de sa publication soit **le 2 novembre 2022**.

Contrairement à la fonction publique d'Etat et fonction publique hospitalière, **le versement de cette prime est facultatif dans la fonction publique territoriale.**

En effet, le décret n°2023-1006 prévoit la possibilité et non l'obligation, pour **les organes délibérants** des collectivités territoriales et des établissements publics, d'instituer **par délibération, après avis du comité social territorial (CST)**, une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire.

Cependant, dès lors que la collectivité aura décidé de mettre en place cette prime, elle devra la verser à l'ensemble des agents éligibles dans les conditions prévues au décret et dans le respect des montants prévus par la délibération.

Le décret indique que **seuls sont éligibles les agents publics.**

Le décret précise **les conditions et modalités de versement** de cette prime. Il **fixe notamment les montants maximum** dans la limite duquel les organes délibérants peuvent déterminer le montant de cette prime **en fonction de la rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023**. Aucun autre critère que la rémunération ne peut être pris en compte pour verser cette prime.

Le montant de la prime pouvant varier **entre 300 et 800 euros**, en fonction de la rémunération de l'agent. Il prévoit en outre que le montant de la prime versé **sera proratisé en fonction de la durée hebdomadaire** de service de l'agent, **et de sa durée d'emploi** sur la période de référence allant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

La prime **devra être versée le 30 juin 2024 au plus tard.**

ATTENTION : Eu égard au calendrier annuel des réunions du CST du CDG 28, les collectivités qui souhaitent verser cette prime devront saisir le CST pour les séances suivantes :

- **Séance du 5 février 2024** (date limite de saisine fixée au 05.01.2024)
- **Séance du 8 avril 2024** (date limite de saisine fixée au 01.03.2024)

Les crédits devront donc être prévus sur votre budget 2024.

PRÉCISION : **Sous réserve de la prise d'une délibération, c'est à l'employeur qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 de verser la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle aux agents éligibles remplissant les conditions.** La rémunération de référence prise en compte est alors celle versée par le dernier employeur, reconstituée sur une année pleine. Si l'agent est employé à cette date par plusieurs employeurs, la prime pourra être versée par chacun d'eux au regard de la rémunération perçue par l'agent au sein de chaque collectivité (pas de cumul). L'un des 2 employeurs ne peut être contraint d'instaurer la prime pour cet agent.

I. LES MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

La mise en place de la prime est laissée à l'appréciation de chaque collectivité.

L'article 1 du décret n°2023-1006 précise qu'une délibération est obligatoire, après avis du CST, pour instaurer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle et définir les montants et modalités de versement en une ou plusieurs fois. L'autorité territoriale fixe, par arrêté individuel le montant de la prime pour chaque agent concerné.

A) L'avis préalable obligatoire du CST

Avant de délibérer, la collectivité devra donc saisir **pour avis le comité social territorial (CST) de son projet de délibération**. Il s'agit d'un avis simple mais obligatoire.

B) Une délibération de l'assemblée délibérante

A réception de l'avis du CST, la collectivité devra délibérer sur l'instauration de la prime.

Cette délibération devra définir :

- **Le montant de la prime selon le montant de la rémunération des agents, dans le respect des montants plafonds fixés par le décret pour chaque seuil de rémunération et donc dans le respect du barème prévu par le décret.**

Aussi, il n'est pas possible

- de prévoir un autre barème que celui prévu par le décret ou des montants supérieurs à ceux prévus par le décret pour chaque seuil de rémunération,
- ou de prévoir un taux unique pour tous les agents éligibles.

L'organe délibérant de la collectivité ou l'établissement public déterminera le montant de la prime, en veillant à ne pas dépasser les plafonds fixés en fonction du 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 |
|--|--|
| Inférieur 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 € |

- **Les modalités de versement de la prime**, qui peut être versée en une ou plusieurs fois ; étant précisé que le décret impose une date de versement au plus tard au 30 juin 2023.

Dans sa lettre du 16.10.2023, la DGCL a indiqué que la délibération ne pouvait prévoir aucun autre critère d'attribution que ceux définis par le décret. La délibération ne peut donc prévoir d'exclure des agents bénéficiaires, d'introduire de nouvelles conditions d'éligibilité (ex : être en activité, relever des effectifs au moment du versement, ne pas avoir perçu la GIPA...) ou de prévoir de moduler l'attribution ou le montant de la prime en tenant compte de nouveaux critères tels que la manière de servir ou la nature des missions exercées. En effet, cette prime n'a pas vocation à remplacer la part CIA du RIFSEEP. Par conséquent, la prime devra être versée à tous les agents remplissant les conditions, qu'ils aient donné ou non satisfaction.

En outre, il n'est pas possible de ne pas prévoir la proratisation du montant de la prime au regard de la durée hebdomadaire de service ou la durée d'emploi sur la période de référence du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

Vous retrouverez sur le site du CDG, un modèle de délibération proposé par le CDG 28

C) La prise d'un arrêté individuel d'attribution

Une fois la prime instauré par délibération, l'autorité territoriale devra prendre et notifier à chaque agent concerné un arrêté individuel d'attribution, et ce avant le 30 juin 2024.

Vous retrouverez sur le site du CDG un modèle d'arrêté individuel proposé par le CDG 28

II. LES BÉNÉFICIAIRES

A) Le statut des bénéficiaires

Le décret indique que tous les agents ne sont pas éligibles à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

L'article 1^{er} du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 énonce comme **bénéficiaire** de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle :

- **Tous les agents publics de la fonction publique territoriale**, c'est-à-dire, **les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public**, quel que soit leur durée de service (temps complet, temps non complet ou temps partiel) ;
- **Les assistants maternels et assistants familiaux** mentionnés à l'article L.422-6 du code de l'action social et des familles quel que soit leur durée de service (temps complet, temps non complet ou temps partiel).

A noter :

- Les agents publics de la fonction publique d'Etat et la fonction publique hospitalière détachés au sein de la fonction publique territoriale sont éligibles à la prime, en tenant compte de l'ancienneté dans l'ensemble de la fonction publique, à moins qu'il n'ai perçu cette prime de la part de leur administration d'origine.
- Les agents mis à disposition sont éligibles auprès de leur employeur principal

Ce même article **exclut** du bénéfice de la prime de pouvoir d'achat :

- **les agents éligibles à la prime de partage de la valeur** prévue par l'article 1^{er} de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 (agents salariés dans des établissement gérant un SPIC).
- **les élèves et étudiants stagiaires** avec lesquels les employeurs sont liés par une convention de stage dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L.124-1 du code de l'éducation,
- **les apprentis.**

Dans la mesure où le décret ne vise que les agents publics, cela exclut du bénéfice de cette prime :

- **les contrat aidés et autre contrat de droit privé,**
- **Les vacataires,**
- **Les volontaire en service civique.**

A noter : Un agent qui aurait déjà perçu la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle au titre du décret n°2023-702 du 31 juillet 2023 au titre de la FPE ou FPH ne peut prétendre à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale (art.2 du décret).

Au regard des conditions d'attribution, nous verrons aussi que **sont aussi exclus** :

- Les agents publics recrutés à partir du 1^{er} janvier 2023 toujours en poste le 30 juin 2023,
- Les agents non rémunérés au 30 juin 2023 (agent en disponibilité, congé parental ou congés sans traitement à cette date),
- Les agents qui ont perçu sur la période allant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 plus de 39 000€ de rémunération brute.

Cas des agents exerçant une activité accessoire

La DGCL confirme que l'agent exerçant une activité accessoire, auprès d'une personne publique, notamment celles prévues dans le décret n°2020-69 du décret du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique, **n'est pas éligible** au bénéfice de la prime auprès de l'employeur public qui l'emploie au titre de son activité accessoire.

En revanche, sous réserve de remplir les conditions, l'agent pourra percevoir la prime auprès de la collectivité qui l'emploie à titre principal.

En revanche, la DGCL confirme que sont en revanche éligibles aux **agents ayant quitté la collectivité (démission, mutation, retraite, licenciement...)** mais qui avaient été recruté avant le 1^{er} janvier 2023, qui étaient rémunérés au 30 juin 2023 et qui ont perçu sur la période allant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 plus de 39 000€ de rémunération brute.

Exemple :

Un agent contractuel a été recruté le 1^{er} octobre 2022. Il a occupé un premier emploi du 1^{er} octobre 2022 au 31 mars 2023, puis un second du 1^{er} mai au 1^{er} juillet 2023. Le contrat n'a ensuite pas été renouvelé. Cet agent est éligible à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, bien qu'il n'ait pas eu un emploi continu ; le décret ne posant pas cette exigence.

B) Les conditions cumulatives d'attribution

L'article 2 du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 énonce **les conditions cumulatives** que les agents éligibles doivent remplir pour percevoir cette prime :

1. **Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public (collectivité, établissement public local ou GIP) à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023,**

Les agents recrutés **à compter du 1^{er} janvier 2023 ou après cette date** sont donc **exclus du bénéfice de la prime**, même s'ils étaient employés et rémunérés au 30 juin 2023 et, qu'ils sont toujours employés et rémunérés à la date d'entrée en vigueur du décret.

A noter :

La FAQ de la DGAFP précise **qu'en cas d'employeurs successifs, si la condition d'avoir été recruté avant le 1^{er} janvier 2023 est remplie auprès d'un employeur, elle est considérée comme remplie auprès des autres employeurs de l'agent.**

Exemple : un agent fonctionnaire à temps complet depuis 2010 a muté le 1^{er} mars 2023 de la commune X à la commune Y est éligible à la prime sans la commune Y qui le rémunère au 30 juin 2023.

Exemple : Un agent recruté en CDD le 22 décembre 2022 jusqu'au 31 mars, puis du 1^{er} mai au 1^{er} août 2023 est éligible à la prime car il était employé avant le 1.01.23 et rémunéré le 30.06.2023.

2. Être employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023,

Toutes les positions statutaires n'ouvrant pas droit à rémunération au 30 juin 2023 sont exclus.

Sont ainsi exclus du bénéfice de la prime, les agents qui sont au 30 juin 2023 :

- en disponibilité,
- en congé sans traitement,
- en congé parental .

En revanche, le fait que l'agent soit en disponibilité, congé parental ou congés sans traitement durant la période de référence ou à la date du versement de la prime ne suffit pas à exclure l'agent de l'éligibilité à la prime.

la FAQ précise en revanche **que l'agent en congé maladie , en jour de carence ou en retenue pour service non fait au 30 juin 2023 reste éligible à la prime.**

NOTA :

Un agent qui a quitté la collectivité **avant le 30 juin 2023**, mais qui perçoit un rappel sur salaire en juin 2023, **n'est pas éligible à la prime dans cette collectivité.**

Un agent recruté en novembre 2021 qui a quitté la collectivité **le 1^{er} juillet 2023**, **reste éligible à la prime dans cette collectivité.**

Enfin, on notera que **l'exercice continu des fonctions** (entre le 31 décembre 2022 et le 30 juin 2023 par exemple), **n'est pas une condition d'éligibilité.**

Exemple : Un agent en recruté le 1er novembre 2022 pour 3 mois en CDD (soit jusqu'au 31.01.2023) puis du 1er mai au 1er juillet 2023 reste éligible à la prime.

3. Et avoir perçu une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000 euros au cours de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Mensuellement, cette rémunération brute doit être inférieure ou égale à 3 250 euros.

C) Le calcul de la rémunération à prendre en compte

La rémunération servant à déterminer le niveau de rémunération et donc le montant de la prime correspond à la rémunération brute perçue au cours de la période allant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023.

1. L'assiette de rémunération brute

Pour le calcul du montant de la rémunération brute de référence, l'article 3 du décret n°2023-1006 précise que **la rémunération brute correspond à celle définie à l'article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale.**

Il définit par ailleurs les éléments de rémunération exclus de l'assiette de la rémunération prise en compte pour déterminer l'éligibilité à la prime et le montant versé.

De fait, sont pris en compte dans le calcul, les éléments de rémunération assujettis à la contribution sociale généralisée (CSG) c'est-à-dire, **les éléments de la rémunération suivants :**

- **Traitement indiciaire brut**
- **NBI**
- **Indemnité de résidence**
- **SFT**
- **Régime indemnitaire : RIFSEEP, IAT, IEMP, PSR, ISS,....**
- **Indemnité compensatrice de la CSG**

Sont déduits de la rémunération brute de référence, les éléments suivants de rémunération versés au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 :

- **Le transfert primes/points,**
- **La GIPA,**
- Les éléments de rémunération mentionnés à l'article 1er du décret du 25 février 2019 , **dans la limite dans la limite de 7500 €** sur la période d'un an, soit
 - **les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS),**
 - les heures complémentaires versées aux agents à temps non complet,
 - **les indemnités d'intervention effectuées lors d'astreintes,**
 - **l'indemnité forfaitaire pour les heures supplémentaires effectuées lors d'une opération électorale.**

De plus, les éléments de rémunération non assujettis à la CSG **n'entrent pas dans l'assiette** de rémunération retenue pour le calcul de la rémunération de référence :

- **Forfait mobilité durable,**
- **prise en charge partielle des frais de transports domicile – lieu de travail.**

Cas des agents exerçant une activité accessoire : La DGCL confirme que les sommes versées au titre de l'activité accessoire ne sont prises en compte que si elles sont versées par l'employeur principale.

2. Les cas particuliers

IMPORTANT: Selon la DGAFP, pour les agents arrivés ou partis en cours de mois, le mois entier est comptabilisé dans la période de référence, quelque soit le nombre de jours de présence effectifs. Le calcul du temps de présence est ainsi facilité.

- **Cas des agents non rémunérés par l'employeur pendant une partie de la période de référence (art. I du décret)**

Dans le cas où un agent **n'a pas été employé et rémunéré pendant toute la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023**, la rémunération est reconstituée pour correspondance à une année pleine : le montant de la rémunération brute est **divisé par le nombre de mois rémunérés** sur cette même période (du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023), puis **multiplié par 12** pour déterminer la **rémunération de référence brute annuelle de l'agent**.

Exemple : un agent a été recruté au 1^{er} octobre 2022.

Entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 juin 2023, il a perçu 18 000 € de rémunération brute sur les 9 mois de la période de référence allant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

De fait, la rémunération brute annuelle de référence s'élève à $18\,000 / 9 \text{ (mois)} = 2000 \text{ €} \times 12 \text{ mois} = 24\,000 \text{ €}$ par an.

Cette reconstitution ne concerne exclusivement que les agents qui n'ont pas été employés et rémunérés sur une partie de la période de référence.

- **Cas des agents ayant plusieurs employeurs successifs sur la période de référence (art.6 II du décret)**

Cela peut concerner les agents qui ont mutés de collectivité ou été détaché durant la période de référence.

Si l'agent a été employé et rémunéré par **plusieurs employeurs successifs** dans la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, la **rémunération brute** prise en compte est **celle du dernier employeur** (celui qui l'employé au 30 juin 2023).

Le montant de la rémunération brute de référence est **divisé par le nombre de mois rémunérés** sur cette même période (du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023), puis **multiplié par 12** pour déterminer la **rémunération de référence brute annuelle de l'agent**.

Exemple

Un agent fonctionnaire à temps complet depuis 2010 a muté le 1^{er} mars 2023 de la commune X à la commune Y. Il a perçu dans la commune Y du 1^{er} mars au 30 juin 2023, 9000€ brut et 1000€ d'IHST (limité à 7500€ x4/12).

La rémunération de référence est donc de 9000€-1000€ = 8000€ / 4 mois de présence x 12 mois = 24 000€

On ne tient donc pas compte de sa rémunération perçue à la commune X entre le 1^{er} juillet 2022 et 1^{er} mars 2023. la rémunération de référence se calcule sur celle perçue auprès du dernier employeur.

L'agent n'est pas éligible à la prime dans commune X car non employé au 30 juin 2023 par cette dernière.

Au regard de ce montant, il est éligible à la prime (plafond de 700€) dans commune Y. Le montant sera proratisé selon la durée de service et durée d'emploi sur la période de référence.

La prime ne sera versée que par la commune Y qui l'employait bien au 30 juin 2023.

○ Cas des agents à temps non complet ou temps partiel

Dans le cas d'un agent à temps complet ou temps partiel, **la rémunération à prendre en compte par collectivité est celle réellement versée par l'employeur.** Elle n'est pas reconstituée sur la base d'un temps complet ou temps plein.

En revanche si l'agent n'a pas été présent sur toute la période de référence, il faudra pour déterminer sa rémunération de référence reconstituée sa rémunération sur une année pleine.

○ Cas des agents ayant plusieurs employeurs simultanément au 30 juin 2023 (agents pluricommunaux ou intercommunaux)

Si l'agent est employé et rémunéré par **plusieurs employeurs simultanément** au 30 juin 2023, il convient de prendre en compte la **rémunération brute versée par chaque employeur** et, de remettre ces rémunérations sur une année pleine.

Le montant de la prime sera réduit pour chaque employeur à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi rémunérée sur la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Nota : Il est possible qu'un seul des employeurs décide de verser la prime à ses agents. Dans ce cas, la rémunération brute à prendre en compte n'est que celle de la collectivité qui verse la prime ramenée à 12 mois.

Le calcul ne se fait pas en cumulant la rémunération effectivement perçue par l'agent par 1^{er} employeur et le second sur la période de référence allant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Exemple 1 :

Un agent titulaire intercommunal est employé et rémunéré au 30 juin 2023 par **une commune** à raison de 60% d'un temps complet et **un syndicat intercommunal** à raison de 40% d'un temps complet.

Les 2 employeurs ont délibéré afin de verser la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

L'agent est en poste dans la **commune depuis le 1^{er} décembre 2022** et en poste au **syndicat intercommunal depuis le 1^{er} janvier 2023.**

Il ne sera pas éligible à la prime dans le syndicat. Il ne le sera que dans la commune.

Exemple 2 :

Un agent titulaire intercommunal est employé et rémunéré au 30 juin 2023 par **une commune** à raison de 60% d'un temps complet et **un syndicat intercommunal** à raison de 40% d'un temps complet.

Les 2 employeurs ont délibéré afin de verser la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.

L'agent est en poste dans la **commune depuis le 1^{er} décembre 2022** et en poste au **syndicat intercommunal depuis le 31 décembre 2022.**

L'agent est éligible dans les 2 collectivités.

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

- 13 000 € au titre de son emploi à la commune,

- 8 000 € au titre de son emploi au syndicat.

Afin de trouver la rémunération de référence, **chaque employeur doit faire correspondre la rémunération qu'elle a versée à une année pleine.**

Pour la commune : $(13\ 000 / 7) \times 12 = 22\ 285,75\ €$

Pour le syndicat : $(8\ 000 / 6) \times 12 = 16\ 000\ €$

L'agent est donc éligible à la prime de pouvoir d'achat auprès de ces deux employeurs.

Pour la commune, le montant de référence arrêté par la délibération est de 800 €. il s'agit du même montant de référence pour le syndicat (cf. les montants indiqués dans le décret n°2023-1006).

Ces montants vont alors être proratisés en fonction de la quotité de travail de l'agent et de la durée d'emploi.

Pour la commune : 60% de 800 € = 480 (800-40%) puis proratisation en fonction de la durée d'emploi = $(480/12) \times 7 = 280\ €$ de prime dans la commune.

Pour le syndicat : 40% de 800 € = 320 (800-60%) puis proratisation en fonction de la durée d'emploi = $(320/12) \times 6 = 160\ €$ de prime dans le syndicat.

○ **Cas des agents en congé maladie**

Dans le cas d'un agent en congé de maladie qui serait passé durant la période de référence à ½ traitement, la rémunération de l'agent n'est pas reconstituée sur la base du plein traitement sur une année pleine.

Seule la rémunération brute effectivement perçue durant la période de référence est prise en compte pour déterminer l'éligibilité et le montant de la prime.

○ **Cas des agents dont la rémunération a été soumise à retenue sur la période de référence**

Lorsque la rémunération d'un agent a été soumise à des retenues au cours de la période de référence (jour de carence, service non-fait), celle-ci n'est pas reconstituée afin de correspondre à une année pleine.

○ **En cas de régularisation de paye**

Une régularisation de paye d'un mois antérieure à la période de référence (1.07.2022 au 30.06.2023) n'est pas à prendre en compte dans le calcul du montant de la rémunération de référence.

Exemple : Une régularisation de paye du mois de mai 2022 intervenant en juillet 2022 n'est pas à prendre en compte.

Par contre, une régularisation de paye concernant un mois compris dans la période de référence mais intervenu postérieurement au 30 juin 2023 est à prendre en compte dans le calcul du montant de la rémunération de référence.

Exemple : Une régularisation de paye du mois de juin 2023 intervenu en août 2023 est à prendre en compte.

3. MODALITES DE VERSEMENT

A) **Périodicité de versement**

La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024.

Il est possible de prévoir, dans la délibération, au titre de la prime de pouvoir d'achat de 2023, un versement en une ou plusieurs fois.

B) **Montant de la prime versée**

Le décret précise que le montant de la prime est versée **au prorata de la durée de service et/ou de la durée de l'emploi sur la période de référence comprise entre le 1^{er} juillet 2022 et 30 juin 2023**, selon la situation de l'agent durant cette période.

- En effet, selon l'article 5 du décret, dans le cas des **agents à temps non complet, ou à temps partiel**, le montant de la prime est **réduit à proportion de la quotité de travail rémunérée** sur la période de référence.

Exemple 1 :

Un agent est à temps partiel (80%) sur la totalité de la période de référence (du 1.07.2022 au 30.06.2023).
De fait, l'agent a perçu une rémunération égale à 85.71 % (6/7) d'un temps complet. Le montant de sa prime sera donc de 85,71% du montant de référence prévue par la délibération.

Exemple 2 :

Un agent à temps partiel à 80% sur la période du 1er juillet 2022 au 31 décembre 2022, qui passe à temps plein sur la période allant du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023, percevra une prime calculée comme suit :
(6 mois x 85.71%)+ (6 mois x100%) / 12 mois) = 92.86%
Ainsi, le montant de sa prime sera de 92.86% du montant de référence prévue par la délibération.

Exemple 3 :

Un agent est employé et rémunéré par une commune et un syndicat intercommunal au 30 juin 2023, depuis plus d'un an.
Dans la commune, l'agent est à 60 % d'un temps complet et au syndicat il est à 40% d'un temps complet.
Les 2 employeurs ont délibéré afin de verser la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle.
L'agent est en poste dans la commune depuis le 1^{er} décembre 2022 et en poste au syndicat intercommunal depuis le 1^{er} janvier 2023.
Au titre de la période référence, du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, l'agent a perçu :
- 13 000 € au titre de son emploi à la commune,
- 8 000 € au titre de son emploi au syndicat.
Afin de trouver la rémunération de référence, **chaque employeur doit faire correspondre la rémunération versée à une année pleine, au regard de la quotité de travail de l'agent.**
Pour la commune : (13 000 / 7) x 12 = 22 285, 75 €
Pour le syndicat : (8 000 / 6) x 12 = 16 000 €
L'agent est donc éligible à la prime de pouvoir d'achat auprès de ces deux employeurs.
Pour la commune comme pour le syndicat, le montant de référence est de 800 € (plafond du décret).
Ces montants vont alors être proratisés en fonction de la quotité de travail de l'agent et de la durée d'emploi :
-Pour la commune : 60% de 800 € = 480 (800-40%) puis proratisation en fonction de la durée d'emploi = (480/12) x 7 = 280 € de prime dans la commune.
-Pour le syndicat : 40% de 800 € = 320 (800-60%) puis proratisation en fonction de la durée d'emploi = (320/12) x 6 = 160 € de prime dans le syndicat.

Concernant les agents CNRACL à temps partiel thérapeutique sur la période de référence :

Bien que rémunérés à 100%, le montant de la prime devra être proratisé en fonction de la quotité travaillée.

- **L'article 5 du décret précise aussi que le montant de la prime est versée au prorata de la durée de l'emploi sur la période de référence allant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.**

Exemple 1 :

Un agent recruté le 1^{er} décembre 2022 jusqu'au 30 juin 2023 (soit 7 mois) est éligible.
Il a perçu 15000€ de rémunération brute et 3000€ d'IHST (limité à 7500€/an x 7/12).
La rémunération à prendre en compte est donc de 15 000€ - 3 000€ = 12 000€ pour 7 mois, soit 12 000/7 x 12 = 20 571€ ramenée à une année entière.
Au regard de ce montant, il est éligible à la prime (plafond de 800€)
Le montant à verser de 800€ sera proratisé selon la durée d'emploi sur la période de référence , soit 800/12 x 7 = 467€

Exemple 2 :

Un agent fonctionnaire depuis 2010 a muté le 1^{er} mars 2023 de la commune X à la commune Y.
Il a perçu du 1^{er} mars au 30 juin 2023, 9000€ brut dans la commune Y.
La rémunération de référence est donc de 9000€ / 4 mois de présence sur période de référence x 12 mois = 36 000€, ramenée à une année entière.
On ne tient pas compte de la rémunération perçue dans la commune X.
Au regard de ce montant, il est éligible à la prime (plafond de 300€).
Le montant à verser sera de 800€ de $800/12 \times 4 = 267€$
La prime ne sera versée que par la commune Y qui l'employait bien au 30 juin 2023.

Exemple 3 :

Un agent contractuel recruté en CDD du 17 octobre 2022 au 15 janvier 2023 (arrondi à 4 mois) à 20/35^e puis du 10 mai 2023 au 30 juin 2023 (arrondi à 2 mois) à 30/35^e.
Sur la période du 17 octobre 2022 au 15 janvier 2023, il a perçu 2400€ Brut
Sur la période du 10 mai 2023 au 30 juin 2023, il a perçu 1200€ Brut.
La rémunération à prendre en compte est donc de $(2400+1200)/6$ mois de présence x 12 = 7 200€.
Au regard de ce montant, il est éligible à la prime (plafond de 800€)
Le montant à verser de 800€ sera proratisé selon la durée de service et la durée d'emploi sur la période de référence, soit $(800 \times 20/35 \times 4/12) + (800 \times 30/35 \times 2/12) = 152.38 + 114.29 = 266.67€$

Exemple 4 :

Un fonctionnaire recruté et rémunéré depuis le 15 mars 2020 prend une disponibilité de 3 mois du 1^{er} février 2023 au 30 avril 2023. Il n'est pas rémunéré sur cette période.
Sa rémunération de référence devra être reconstituée sur une année pleine de 12 mois.
Le montant de sa prime sera de 75% (ou 9/12^e de présence sur la période de référence) du montant de la prime de référence.

C) Régime social et fiscal de la prime

Aucun dispositif d'exonération n'est prévu par le décret.

Cette prime est **soumise aux cotisations et contributions de sécurité sociale** (CSG, CRDS, RAFP) ainsi qu'à **l'impôt sur le revenu**.

D) Cumul avec les autres primes

Cette prime est cumulable avec les indemnités liées à la manière de servir, l'engagement professionnel, les heures supplémentaires et toutes autres indemnités (RIFSEEP, IHTS, GIPA.....).

La seule exception concerne le cumul avec la prime du pouvoir d'achat versée aux agents publics de l'Etat et de la FPH en application du décret du 31 juillet 2023.