



MAJ au 27 novembre 2023

1. Qui verse cette prime et comment la verser ?

Cette prime est **facultative**, elle est versée par le (ou) les employeurs qui emploie(nt) et rémunère(nt) l'agent au **30 juin 2023**. Afin d'instituer cette prime, il convient de délibérer **après avis du comité social territorial**.

2. Quelles sont les 3 conditions cumulatives pour bénéficier de la prime ?

Les **conditions cumulatives** pour bénéficier de cette prime sont les suivantes :

- **avoir été nommés ou recrutés par un employeur public** (collectivité ou établissement mentionné à l'article 4 du code général de la fonction publique et les groupements d'intérêt public, à l'exception de ceux de l'Etat et relevant de l'article 5 du CGFP) à une date **d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023** ;
- être **employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023** ;
- 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**.

3. Quelles cotisations s'appliquent à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle ?

Cette prime est soumise aux **cotisations et contributions de sécurité sociale** ainsi qu'à l'impôt sur le revenu (cf FAQ DGAFP MAJ au 4 août 2023).

4. Qui est éligible à cette prime ?

Sont éligibles : les fonctionnaires et les contractuels de droit public. **Ne sont pas éligibles** : les contractuels de droit privé, les vacataires, les apprentis, les stagiaires gratifiés, les agents éligibles à la prime prévue au I de l'article 1^{er} de la loi du 16 août 2022 (la prime de partage de la valeur PPV versée aux salariés en 2022).

5. Un fonctionnaire parti à la retraite/placé en disponibilité/placé en congé parental depuis le 1^{er} juillet 2023 peut-il bénéficier de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle ?

OUI, les agents remplissant les **3 conditions cumulatives** précitées.

6. Un fonctionnaire en disponibilité au 30 juin 2023 peut-il bénéficier de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle ?

NON, Les agents en disponibilité sont exclus des bénéficiaires de la prime pouvoir d'achat. La prime s'applique aux agents **rémunérés** et la position statutaire de disponibilité n'ouvre pas droit, par définition, à rémunération.

7. Un fonctionnaire en disponibilité pour raison de santé au 30 juin 2023 peut-il bénéficier de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle ?

OUI, la position administrative n'a d'incidence que si elle prive l'agent de sa rémunération au 30 juin 2023 (disponibilité, congé parental) cf 2.4 de la FAQ de la DGAFFP, et la rémunération brute prise en compte correspond à l'assiette de la CSG, cf article 3 du décret.

Cela signifie qu'un fonctionnaire en disponibilité d'office pour raison de santé (percevant des IJ de coordination ou du maintien en demi-traitement) n'est pas exclu du bénéfice de la prime

8. Un agent ayant intégré la fonction publique le 2 février 2023 et toujours en poste au 30 juin 2023 est-il éligible à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle ?

NON, l'agent n'ayant pas été recruté par un employeur public avant le 1^{er} janvier 2023 (une des 3 conditions cumulatives à remplir).

9. Un agent ayant intégré la fonction publique le 16 décembre 2022, qui a occupé un premier emploi du 16 décembre 2022 au 31 mars 2023 puis un second emploi du 1^{er} mai 2023 au 1^{er} juillet 2023 est-il éligible à la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle ?

OUI, l'agent remplissant les 3 conditions cumulatives précitées.

10. La prime peut-elle être versée au titre d'une activité accessoire ?

NON, l'agent qui exerce une activité accessoire n'est pas éligible à la prime auprès de l'employeur public qui l'emploie pour cette activité accessoire.

11. Quelle est la période de référence et les éléments de rémunération à prendre en compte ?

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

Est prise en compte la rémunération 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.

Sont exclues :

- l'indemnité versée au titre de la GIPA ;
- la rémunération perçues au titre des heures supplémentaires effectuées, dans la limite du plafond d'exonération ;
- La prise en charge partielle des frais de transport domicile – travail ;
- Le forfait mobilité durable ;
-

12. Est-ce que je dois inclure une régularisation de la paye du mois de juin 2022 intervenue en septembre 2022 dans la rémunération brute pour l'attribution de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle ?

NON, la rémunération servant à déterminer le montant de référence de la prime est celle perçue au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023. Par contre, selon la même logique, une rémunération perçue en août 2023 au titre de juin 2023 est prise en compte dans le calcul de la rémunération de référence.

13. La rémunération des agents placés en congé de maladie, de longue maladie, de longue durée est-elle reconstituée sur la base du plein traitement ?

NON, seule la rémunération brute effectivement versée est prise en compte. Les sommes perçues par l'agent au titre de la prévoyance ne sont pas à prendre en compte.

14. Un contractuel placé en congé de maladie ordinaire et qui le 30 juin 2023 n'était pas rémunéré par l'employeur public, peut-il bénéficier de cette prime ?

NON, le contractuel ne remplit pas la condition de la rémunération par un employeur public au 30 juin 2023.

15. Comment doit-on procéder lorsque l'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 sur la totalité de la période de référence courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, son employeur 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 12 mois.

Pour les agents arrivés en cours de mois (une prise de fonction le 15), le mois entier est comptabilisé dans la période de référence, quel que soit le nombre de jours de présence effectifs sur ce mois.

*Un agent a été recruté au 1^{er} octobre 2022 par un employeur public. Il a perçu 18 000€ entre le 1^{er} octobre 2022 et le 30 juin 2023. La rémunération annuelle de référence $18\ 000/9*12 = 24\ 000\text{€}/\text{an}$.*

16. Peut-on choisir librement les montants de prime ?

NON, il convient de respecter les plafonds, entre 300€ et 800€. Néanmoins, l'assemblée délibérante peut déterminer des montants inférieurs aux plafonds.

Même s'il est réglementairement possible de délibérer un même montant pour tous les agents bénéficiaires, le CDG12 vous invite à respecter l'esprit de ce décret, en conservant une graduation dans le montant de cette prime.

17. Un agent à mi-temps peut-il prétendre à l'intégralité de la prime ?

NON, conformément aux dispositions du titre II de l'article 5 du décret « *Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail* ».

Un agent dont le temps de travail est de 80% perçoit une rémunération égale à 6/7 (85,71%) d'un temps plein. Sa prime sera donc de 85,71% le montant de référence.

*Un agent à temps partiel (80%) de juillet 2022 à décembre 2022, puis à temps complet sur la période janvier 2023- juin 2023, perçoit une rémunération égale à 92,86% d'un temps plein $6*85,71\% + 6*100\% / 12$. Sa prime sera donc de 92,86% du montant de référence.*

18. Un agent à temps partiel thérapeutique peut-il prétendre à l'intégralité de la prime ?

NON, sont appliquées les mêmes dispositions que la question précédente, c'est à dire l'article 5 du décret instaurant la prime de pouvoir d'achat. Dans ce cadre, le montant de la prime est réduit selon la quotité de travail.

19. Un agent qui a pris une disponibilité de 3 mois du 1^{er} février 2023 au 30 avril 2023, peut-il prétendre à l'intégralité de la prime ?

OUI, le montant de la prime est fixé à proportion de la durée d'emploi rémunérée de l'agent. *L'agent qui prend une disponibilité du 1^{er} février au 30 avril 2023 n'est pas rémunéré pendant cette période et perçoit donc 75% (9/12) du montant de référence de la prime déterminée en fonction de sa rémunération.*

*Un agent dont le temps de travail est de 80% et qui a été employé et rémunéré pendant 9 mois percevra 64,28% du montant de la prime (85,71% * 75%).*

20. Un fonctionnaire qui a muté au 1^{er} juillet, peut-il bénéficier de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle ?

OUI, les agents remplissant les conditions cumulatives précitées peuvent en bénéficier. Sous réserve d'une délibération de l'organe délibérant de l'ancien employeur (avant la mutation), la prime est versée par l'employeur public qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023. En l'espèce, c'est l'ancien employeur qui verserait la prime.

21. Un fonctionnaire stagiaire au depuis le 1^{er} janvier 2023, qui était contractuel avant cette date, peut-il bénéficier de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle ?

OUI, l'agent remplit les 3 conditions cumulatives.

22. Comment cela se passe-t-il pour un agent qui a changé d'employeur public pendant la période de référence ?

L'agent qui a changé d'employeur public pendant la période de référence percevra une prime calculée en fonction de la **durée d'emploi cumulée**.

Un agent est employé dans la collectivité A de janvier 2017 au 31 décembre 2022. Au 1^{er} janvier 2023, il rejoint par mutation la collectivité B, qui l'emploie et le rémunère toujours au 30 juin 2023 :

1/ La collectivité B prend en compte la rémunération versée de janvier à juin 2023, qu'elle divise par 6 et multiplie par 12 pour déterminer la rémunération annuelle de référence.

2/ La prime versée par la collectivité B ne fait l'objet d'aucune proratisation, puisque l'agent a bien été employé et rémunéré pendant toute la période de référence par un employeur public.

23. Comment s'apprécie la condition d'ancienneté « avoir été nommés ou recrutés par un employeur public (collectivité ou établissement mentionné à l'article 4 du code général de la fonction publique et les groupements d'intérêt public, à l'exception de ceux de l'Etat et relevant de l'article 5 du CGFP) à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023 » ?

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.

Un agent, employé jusqu'au 30 novembre 2022 par une collectivité A, puis à partir du 1^{er} février 2023 par une collectivité B est éligible à la prime auprès de la collectivité B au regard de la condition d'ancienneté.

Un agent employé à temps partiel depuis janvier 2022 par une collectivité A puis employé et rémunéré également à temps partiel par une collectivité B à partir du 1^{er} février 2023 est éligible à la prime auprès de la collectivité A et B au regard de la condition d'ancienneté. Les montants des primes sont proratisés pour tenir compte des quotités de travail chez chacun des employeurs.

24. Lorsqu'un agent change d'employeur dans la période de référence, comment cela se passe-t-il ?

Lorsqu'un seul employeur emploie et rémunère l'agent public au 30 juin 2023, la rémunération **prise en compte est la rémunération perçue au titre du travail effectué auprès du dernier employeur**, reconstituée pour correspondre à une année pleine si l'agent a été employé sur une partie de la période de référence.

Toute prise de poste intervenant au cours du mois est considérée comme correspondant à un mois de travail complet. La rémunération de référence n'est en revanche pas reconstituée pour correspondre à un temps complet.

*Un agent a été employé par la collectivité A (du 15 mai 2022 au 31 janvier 2023) puis B (à compter du 1^{er} février 2023). La rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité B. $17000/5 * 12 = 40\ 800\text{€}$. L'agent concerné a perçu plus de 39 000€, il n'est pas éligible.*

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

Un agent employé à mi-temps par la collectivité A de janvier 2020 à décembre 2022. Ensuite à temps complet rémunéré par la collectivité B de janvier à juillet 2023. La prime versée correspond à 100% du montant de référence auquel l'agent est éligible.

25. Lorsqu'un agent a plusieurs employeurs au 30 juin 2023 ?

Chaque employeur verse 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 pour la faire correspondre à une année pleine.

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.

Un agent est 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 sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 :

- 18 000€ par l'employeur A ;
- 7 000€ par l'employeur B.

1/ La condition d'ancienneté est remplie ;

2/ Chaque employeur reconstitue la rémunération de référence.

*Pour l'employeur A = $18000/9 * 12 = 24\ 000\text{€}$. L'agent peut prétendre à 700€ de prime (montant plafond). Ce montant est proratisé selon la quotité de travail (50%) et la durée d'emploi (9 mois sur 12), soit 50% de 75%, soit 37,5% de 700€.*

*Pour l'employeur B = $7000/7 * 12 = 12\ 000\text{€}$. L'agent peut prétendre à 800€ (montant plafond). Ce montant est proratisé selon la quotité de travail (50%) et la durée d'emploi (6 mois sur 12), soit 50% de 50%, soit 25% de 800€.*

26. Quel est le calendrier de versement de la prime de pouvoir d'achat ?

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



Procédure

Etape 1 : Je vérifie l'éligibilité de la prime par les agents

- ✓ Condition 1 : **avoir été nommés ou recrutés par un employeur public** (collectivité ou établissement mentionné à l'article 4 du code général de la fonction publique et les groupements d'intérêt public, à l'exception de ceux de l'Etat et relevant de l'article 5 du CGFP) à une date **d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023** ;
- ✓ Condition 2 : être **employés et rémunérés par un employeur public au 30 juin 2023** ;
- ✓ Condition 3 : 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**.

Etape 2 : Je calcule le montant individuel

- ✓ Le niveau de rémunération détermine un certain montant de prime ;
- ✓ La quotité de temps de travail ;
- ✓ La durée de l'emploi.