

Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale

Références : [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

Annexes : Foire aux questions générales
Procédure d'attribution de la prime
Cas pratiques
Modèle de délibération instituant ladite prime

Il était attendu ! Il est enfin paru ! Le décret consacrant la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale a été publié au Journal Officiel du 1^{er} novembre 2023.

Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux **peuvent ainsi décider de mettre en œuvre ou non cette prime**. Contrairement aux fonctions publiques d'État et hospitalière pour lesquelles elle est obligatoire, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle **est facultative dans la fonction publique territoriale**.

Lorsqu'elle est instaurée, cette prime dont le montant oscille entre 300 et 800 euros bruts, doit être versée aux agents publics (fonctionnaires et contractuels) qui ont été recrutés dans la fonction publique avant le 1^{er} janvier 2023, sont rémunérés par un employeur public territorial ayant instauré la prime au 30 juin 2023 et n'ont pas perçu une rémunération brute supérieure à 39 000 euros bruts sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

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

Le décret prévoit ainsi les conditions de consécration (I), d'attribution (II), de montant (III) et de versement (IV) de la prime.

Cette note a pour objet de vous présenter toutes les informations sur cette prime exceptionnelle.

Sommaire

I- Les conditions de consécration de la prime	2
II- Les conditions d'attribution de la prime	2
III- Les conditions du montant de la prime	8
IV- Les conditions de versement de la prime	14
Annexes :	16

I- Les conditions de consécration de la prime

Pour être mise en œuvre, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle doit être consacrée par **une délibération après avis préalable du comité social territorial**.

⇒ **article 1^{er} du décret n° 2023-1006**

Précisément, la délibération a pour objet d'indiquer que la collectivité ou l'établissement public local a la volonté d'instaurer cette prime pour ses agents dans le respect des conditions déterminées par le décret précité.

La délibération a également pour objet de déterminer le montant forfaitaire de la prime selon le niveau de rémunération perçue par les agents publics éligibles sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 (**voir ci-après le point III**) et les modalités de versement en une ou plusieurs fois (**voir ci-après le point IV**).

Pratique : Vous trouverez en annexe de cette note un modèle de délibération.

II- Les conditions d'attribution de la prime

Lorsqu'une collectivité ou un établissement public décide de consacrer la prime, l'attribution individuelle aux agents publics est soumise à **différentes conditions cumulatives**.

En premier lieu, la prime n'est éligible qu'aux agents publics territoriaux, d'une part, et aux assistant(e)s maternell(e)s qui sont recruté(e)s par une collectivité territoriale par un contrat de droit public au sens de l'[article L. 422-6 du code de l'action sociale et des familles](#), d'autre part.

⇒ **I de l'article 1^{er} du décret n° 2023-1006**

Précision :

Ne sont en revanche pas éligibles à cette prime :

1° Les agents bénéficiant de la prime de partage de valeur consacrée par le [I de l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022](#) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat

Pour rappel, ne pouvaient prétendre à cette prime que :

- les salariés recrutés par des employeurs privés ;
- les agents recrutés par des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) ;
- les agents de droit privé recrutés par des établissements publics administratifs (EPA).

2° Les élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage avec lesquels les employeurs publics territoriaux 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](#).

⇒ Il de l'article 1^{er} du décret n° 2023-1006

3° Les agents contractuels de droit privé.

4° Les vacataires.

5° Les collaborateurs occasionnels et bénévoles du service public.

6° Les volontaires du service civique ou du service national universel.

⇒ FAQ de la DGAFP sur la prime de pouvoir d'achat

Les agents publics de l'État 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.

⇒ [FAQ de la DGAFP sur la prime de pouvoir d'achat](#)

En second lieu, les agents publics territoriaux doivent remplir **trois conditions cumulatives**.

⇒ [article 2 du décret n° 2023-1006](#)

1. Avoir été nommé ou recruté par un employeur public territorial à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023

Pour vérifier cette condition, il importe que l'acte officiel de recrutement (c'est-à-dire un arrêté de nomination stagiaire ou un contrat de droit public) **ait été pris et entré en vigueur avant le 1^{er} janvier 2023**.

Ainsi, une décision de l'autorité territoriale (courrier, mail, proposition financière, ...) antérieure au 1^{er} janvier 2023 consacrant un recrutement à compter du 1^{er} janvier 2023 ne saurait être un élément permettant de démontrer la nomination ou le recrutement avant le 1^{er} janvier 2023.

Cas pratiques :

1° Un agent ayant intégré la fonction publique le 2 février 2023 et toujours en poste au 30 juin 2023 n'est pas éligible à la prime de pouvoir d'achat.

2° Un agent public ayant intégré la fonction publique le 1^{er} décembre 2022 et toujours en poste au 30 juin 2023 est éligible à la prime de pouvoir d'achat.

3° 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 éligible à la prime de pouvoir d'achat.

2. Être employé et rémunéré par un employeur public territorial au 30 juin 2023

Cette condition ne souffre d'aucune difficulté par principe. Il importe en effet que l'agent public soit employé et rémunéré, quelle que soit sa position statutaire, par un employeur public territorial au 30 juin 2023.

Elle permet ainsi de justifier l'attribution de la prime à des fonctionnaires d'État ou hospitaliers qui sont en détachement dans la fonction publique territoriale au 30 juin 2023.

Interrogation :

Des fonctionnaires en disponibilité ou des contractuels en congé non rémunéré (antérieurement au 1^{er} janvier 2023) recrutés par un employeur public territorial par un contrat de droit public et rémunérés au 30 juin 2023 ne pourraient-ils pas bénéficier de la prime ?

S'ils sont placés hors de leur administration d'origine, ils n'en restent pas moins agents publics. Aussi, en étant recrutés comme contractuels de droit public, ils remplissent les conditions de la prime dès lors qu'ils ont été recrutés avant le 1^{er} janvier 2023 et qu'ils sont rémunérés au 30 juin 2023.

Elle permet également d'exclure du bénéfice de la prime :

- Les agents en disponibilité ou en congé parental ou en congé non rémunéré (pour les contractuels de droit public) sans exercer d'activité professionnelle auprès d'un employeur public, positions n'ouvrant pas droit à rémunération à cette même date.
- Les agents publics exerçant une activité accessoire auprès d'un autre employeur public au sens de l'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux

contrôles déontologiques dans la fonction publique et de l'article 2 du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 modifié en ce qui concerne les indemnités de jury.

⇒ [FAQ de la DGAFP sur la prime de pouvoir d'achat](#)

3. Avoir effectivement 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

a) Nature de la rémunération brute

D'une part, la rémunération brute correspond à celle définie à l'[article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale](#), c'est-à-dire tous les éléments de rémunération qui sont soumis à cotisations sociales (CSG et CRDS) au sens de l'[article L. 136-1 du même code](#).

Pour information :

Sont concernés toutes les sommes, ainsi que les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, d'une activité ou de l'exercice d'un mandat ou d'une fonction élective, quelles qu'en soient la dénomination ainsi que la qualité de celui qui les attribue, que cette attribution soit directe ou indirecte.

Ne constituent pas un revenu d'activité les remboursements effectués au titre de frais professionnels correspondant dans les conditions et limites fixées par arrêté des ministres chargés de la sécurité sociale et du budget à des charges de caractère spécial inhérentes à la fonction ou à l'emploi des travailleurs salariés ou assimilés que ceux-ci supportent lors de l'accomplissement de leurs missions.

Sont donc exclus :

- Les indemnités de missions ou de stage, la prise en charge partielle des frais de déplacement domicile-travail et le forfait mobilité durable conformément à l'alinéa 2 du I de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale précité ;
- La rémunération tirée d'une activité accessoire si elle n'est pas versée par l'employeur de l'activité principale (dans le cadre de jurys de concours ou d'intervention en tant que formateur par exemple).

D'autre part, sont déduits de cette rémunération brute :

- 1° L'indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) mentionnée à l'article 1^{er} du décret du 6 juin 2008 ;
- 2° Les éléments de rémunération soumis à une réduction de cotisations salariales et à l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif mentionnés à l'article 1^{er} du décret du 25 février 2019, dans la limite du plafond prévu à l'article 81 quater du code général des impôts.

⇒ [article 3 du décret n° 2023-1006](#)

En outre, la rémunération brute à prendre en compte est celle effectivement perçue par l'agent public. Ainsi, aucune reconstitution de rémunération n'ait procédé lorsqu'un agent public a subi une perte de rémunération à cause d'une retenue sur rémunération ou d'une réduction de rémunération à cause d'un congé maladie ou d'une diminution de sa quotité de temps de travail.

⇒ [FAQ de la DGAFP sur la prime de pouvoir d'achat](#)

Enfin, les régularisations de paie doivent être prises en compte au titre de la rémunération brute dès lors que la régularisation concerne un mois compris dans la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

⇒ [FAQ de la DGAFP sur la prime de pouvoir d'achat](#)

Ainsi par exemple, une régularisation de la paie du mois de juin 2022 intervenant en septembre 2022 n'est pas prise en compte (car la paie concernée n'est pas incluse dans la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023), alors qu'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 (car la paie concernée est incluse dans la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023).

b) Détermination de la rémunération brute

La détermination de la rémunération brute dépend de plusieurs cas de figure.

D'une part, lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 mais qu'il est employé et rémunéré 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.

⇒ [I de l'article 6 du décret n° 2023-1006](#)

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 de la DGAFP sur la prime de pouvoir d'achat](#)

Cas pratiques :

1° Un agent public recruté du 1^{er} septembre 2022 au 31 août 2023 et qui est rémunéré par son employeur au 30 juin 2023 avec une rémunération totale de 25 000 euros bruts sur cette période doit avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 30 000 euros (25 000 € / 10 mois x 12 mois).

2° Un agent public recruté du 1^{er} décembre 2022 au 30 juin 2023 ayant perçu une rémunération brute de 10 000 euros sur cette période doit avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 19 992 euros (10 000 € / 6 mois x 12 mois).

D'autre part, lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent 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 ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée selon les modalités prévues en cas d'activité partielle de l'agent sur ladite période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

⇒ **II de l'article 6 du décret n° 2023-1006**

Dans ce cas de figure, il importe :

- *Premièrement*, de déterminer l'employeur qui rémunère l'agent au 30 juin 2023 ;
- *Deuxièmement*, de déterminer la rémunération brute perçue auprès de l'employeur rémunérant l'agent au 30 juin 2023 et la reconstituer pour correspondre à une année pleine en divisant cette rémunération brute perçue par le nombre de mois rémunérés puis en multipliant par 12 mois.

Cas pratique :

Un agent est successivement employé à temps complet par les employeurs A (du 15 mai 2022 au 31 janvier 2023) puis B (à compter du 1^{er} février 2023). Il a perçu, au titre de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 :

- 18 000 € versés par l'employeur A ;
- 17 000 € versés par l'employeur B.

La rémunération prise en compte est celle versée par l'employeur B, soit 17 000 € perçus pendant 5 mois, c'est-à-dire 40 800 € (17 000 € / 5 mois x 12 mois).

Ce montant est supérieur au plafond de 39 000 € prévu au barème.

L'agent concerné n'est donc pas éligible à la prime pour le pouvoir d'achat.

Enfin, lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, établissement ou groupement, corrigée selon les modalités prévues en cas d'activité partielle de l'agent sur ladite période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

⇒ **III de l'article 6 du décret n° 2023-1006**

Dans ce cas de figure, il importe que chaque employeur détermine la rémunération brute perçue auprès de chacun rémunérant l'agent au 30 juin 2023 et la reconstituer pour correspondre à une année pleine en divisant cette rémunération brute perçue par le nombre de mois rémunérés puis en multipliant par 12 mois.

Cas pratique :

Un agent est simultanément employé à mi-temps par les employeurs A et B au 30 juin 2023. Il est employé depuis octobre 2022 par l'employeur A et depuis décembre 2022 par l'employeur B.

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

- 18 000 € versés par l'employeur A ;

- 7 000 € versés par l'employeur B.

La condition d'ancienneté est remplie 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 :

1° Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur A :

18 000 € / 9 mois x 12 mois = 24 000 €.

L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat dont le montant de référence est au maximum de 700 € à proratiser en fonction du temps de travail et de la durée d'emploi (voir ci-après le point III).

2° Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur B :

7 000 € / 7 mois x 12 mois = 12 000 €.

L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat maximum de 800 € à proratiser en fonction du temps de travail et de la durée d'emploi (voir ci-après le point III).

III- Les conditions du montant de la prime

En premier lieu, le montant de la prime est enserré dans différentes conditions. En effet, les collectivités et établissements publics locaux sont subordonnés à trois limites.

D'une part, ils doivent respecter les niveaux de rémunération perçue sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 consacrés par le décret.

D'autre part, ils ne peuvent pas prévoir des montants forfaitaires qui excèdent ceux prévus par le décret n° 2023-1006 par rapport aux niveaux de rémunération.

Enfin, ils doivent déterminer des montants **forfaitaires**, c'est-à-dire que chaque agent public éligible devra percevoir le montant accolé à chaque niveau de rémunération perçue sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Il n'est en effet pas permis de moduler le montant de la prime sur le fondement d'autres circonstances ou critères que le niveau de rémunération perçue sur la période

considérée, à l'instar de la manière de servir, ... Rien dans le décret consacrant la prime n'attribue la possibilité pour les employeurs publics locaux de moduler le montant de la prime en-dehors des conditions prévues par ce décret.

Bon à savoir :

La Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) l'a expressément indiqué dans une réponse à un amendement des organisations syndicales sur le projet de décret présenté au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT).

La DGCL précise en effet 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.

En effet, le décret portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale ne comporte aucune disposition permettant aux organes délibérants de moduler le montant de cette prime selon des critères qu'ils auraient choisis comme, par exemple, la manière de servir ».

Limites à la détermination du montant de la prime

<p>Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023</p> <p>⇒ Obligation de s'y référer</p>	<p>Montant <u>maximum</u> de la prime de pouvoir d'achat</p> <p>⇒ Obligation de ne pas l'excéder, mais liberté de prévoir un montant moindre</p>
<p>Inférieure ou égale à 23 700 €</p>	<p>800 €</p>
<p>Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €</p>	<p>700 €</p>
<p>Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €</p>	<p>600 €</p>
<p>Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €</p>	<p>500 €</p>
<p>Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €</p>	<p>400 €</p>

Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 €
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 €

Ainsi, pour un agent percevant une rémunération inférieure ou égale à 23 700 €, la prime ne peut être supérieure à 800 € et pour un agent percevant une rémunération supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €, la prime ne peut être supérieure à 300 €.

Point de vigilance :

Pour les agents n'ayant pas été employés et rémunérés par un employeur public territorial sur toute la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, le montant plafond à leur appliquer est celui qui correspond à la rémunération brute qu'ils ont perçue sur leur période d'activité.

Par exemple, 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 s'élève à 18 000 € / 9 mois x 12 mois = 24 000 €.

L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat dont le montant de référence est de 700 € car supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €.

En second lieu, dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération défini, la collectivité ou l'établissement public local est libre de déterminer les montants forfaitaires.

Ainsi, pour un agent percevant une rémunération inférieure ou égale à 23 700 €, la prime pourrait être de 600 € et pour un agent percevant une rémunération supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €, la prime pourrait être de 100 €.

En troisième lieu, le montant individuel de la prime doit être réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

⇒ Il de l'article 5 du décret n° 2023-1006

D'une part, le montant de la prime est fixé à proportion de la quotité de travail rémunérée 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.

Cas pratiques :

1° 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.

Ainsi, s'il a perçu une rémunération supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €, le montant de sa prime serait, non pas de 400 €, mais de $400 \text{ €} \times 85,71 \% = 342,84 \text{ €}$.

2° Un agent, à temps partiel (80 %) sur la période juillet 2022 - décembre 2022, puis à temps complet sur la période janvier 2023 - juin 2023, perçoit une rémunération égale à 92,86 % d'un temps plein $[(6 \text{ mois} \times 85,71 \% + 6 \text{ mois} \times 100 \%) / 12 \text{ mois}]$. Sa prime sera donc de 92,86 % du montant de référence auquel il ouvre droit.

Ainsi, s'il a perçu une rémunération supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €, le montant de sa prime serait, non pas de 300 €, mais de $300 \text{ €} \times 92,86 \% = 278,58 \text{ €}$.

D'autre part, le montant de la prime est fixé à proportion de la durée d'emploi sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Cas pratiques :

1° 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 et a été réintégré au sens où il était rémunéré au 30 juin 2023. Il n'est pas rémunéré pendant cette disponibilité et perçoit donc 75 % (9/12) du montant de référence de la prime déterminé en fonction de sa rémunération.

2° 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 $[85,71 \% (\text{équivalent au } 80 \%) \times 75 \% (\text{équivalent aux } 9 \text{ mois})]$.

La durée d'emploi rémunérée tient compte de tous les emplois publics rémunérés durant la période de référence.

Ainsi, un agent suspendu 3 mois pendant la période de référence percevra 75 % du montant de la prime de référence.

Point de vigilance aux situations avec lesquelles un agent public a changé successivement d'employeur ou est recruté et rémunéré par plusieurs employeurs simultanément

Premièrement, lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement recruté un agent sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, il importe :

- 1° De déterminer l'employeur qui rémunère l'agent au 30 juin 2023 ;

- 2° De déterminer la rémunération brute perçue auprès de l'employeur rémunérant l'agent au 30 juin 2023 et la reconstituer pour correspondre à une année pleine en divisant cette rémunération brute perçue par le nombre de mois rémunérés puis en multipliant par 12 mois.
- 3° De déterminer le montant individuel de la prime en tenant compte de la quotité de temps de travail et de la durée d'emploi.

Cas pratiques :

1° Un agent est employé à mi-temps et rémunéré par une collectivité A de janvier 2020 à décembre 2022. Il est ensuite employé à temps complet et rémunéré par une collectivité B de janvier 2023 à juillet 2023.

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

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

Tout d'abord, l'employeur concerné par la prime est la collectivité B car c'est elle qui rémunère l'agent au 30 juin 2023.

Ensuite, la rémunération brute à prendre en compte doit être calculée sur le fondement de la période d'activité de l'agent auprès de cet employeur, c'est-à-dire du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023.

La rémunération est ainsi de 18 000 € x 6 mois / 12 mois = 9 000 €.

Le montant forfaitaire maximal de la prime équivaut donc à 800 €.

Enfin, le montant individuel de 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 d'un agent à temps complet.

L'agent pourra donc percevoir une prime de 800 €.

2° Un agent est employé et rémunéré à temps complet par une collectivité A de janvier 2020 à décembre 2022. Il est ensuite employé à mi-temps et rémunéré par une collectivité B de janvier 2023 à juillet 2023.

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

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

Tout d'abord, l'employeur concerné par la prime est la collectivité B car c'est elle qui rémunère l'agent au 30 juin 2023.

Ensuite, la rémunération brute à prendre en compte doit être calculée sur le fondement de la période d'activité de l'agent auprès de cet employeur, c'est-à-dire du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023.

La rémunération est ainsi de $7\,000\text{ €} \times 6\text{ mois} / 12\text{ mois} = 3\,500\text{ €}$.
Le montant forfaitaire maximal de la prime équivaut donc à 800 €.

Enfin, le montant individuel de la prime versée correspond à 50 % du montant de référence auquel l'agent est éligible, car la quotité retenue pour déterminer le montant de la prime allouée est bien celle d'un agent à mi-temps.

L'agent pourra donc percevoir une prime de 400 € ($800\text{ €} \times 50\% = 400\text{ €}$).

Deuxièmement, lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023, il importe :

- 1° De déterminer par employeur la rémunération brute perçue auprès de chacun rémunérant l'agent au 30 juin 2023 et la reconstituer pour correspondre à une année pleine en divisant cette rémunération brute perçue par le nombre de mois rémunérés puis en multipliant par 12 mois.
- 2° De déterminer par employeur le montant individuel de la prime en tenant compte de la quotité de temps de travail et de la durée d'emploi.

Cas pratique :

Un agent est simultanément employé à mi-temps par les employeurs A et B au 30 juin 2023. Il est employé depuis octobre 2022 par l'employeur A et depuis décembre 2022 par l'employeur B.

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

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

La condition d'ancienneté est remplie auprès des deux employeurs.

Tout d'abord, 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 :

$18\,000\text{ €} / 9\text{ mois} \times 12\text{ mois} = 24\,000\text{ €}$.

L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat dont le montant de référence est de 700 €.

- Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur B :

$7\,000\text{ €} / 7\text{ mois} \times 12\text{ mois} = 12\,000\text{ €}$.

L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat dont le montant de référence est de 800 €.

Ensuite, le montant individuel de la prime sera fonction du mi-temps et de la durée d'emploi auprès de chaque employeur.

- Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur A, le montant est proratisé en fonction de la quotité de travail rémunérée (50 %) et de la durée d'emploi auprès de l'employeur A (9 mois sur 12). L'agent percevra donc 50 % de 75 % de la prime de référence, soit 37,5 % de 700 €, représentant 262,5 € au titre de l'emploi A.

- Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur B, l'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat de 800 €, qui devra ensuite faire l'objet d'une proratisation en fonction de la quotité de travail rémunérée (50 %) et de la durée d'emploi (6 mois soit 50 %). L'agent percevra donc 25 % du montant de référence (soit 200 €) au titre de l'emploi B.

IV- Les conditions de versement de la prime

En premier lieu, la prime est versée :

- Par la collectivité territoriale, l'établissement public ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 ;
- Par chaque collectivité territoriale, établissement public ou groupement, lorsque plusieurs employeurs publics territoriaux emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023 : dans ce cas, chaque employeur versera la prime s'ils l'ont mise en place par délibération en fonction de la rémunération brute perçue auprès de chacun d'eux, de la quotité de temps de travail et de la durée d'emploi sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

⇒ article 4 du décret n° 2023-1006

En second lieu, la prime doit individuellement être versée dans le respect de l'échelle de rémunération perçue par les agents éligibles du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, d'une part, et des montants déterminés par délibération, d'autre part.

Pour rappel :

Une collectivité ou un établissement public local qui veut consacrer ladite prime a le choix entre :

- **Soit reprendre les montants forfaitaires prévus par le décret par rapport au niveau de rémunération perçue par les agents éligibles sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 ;**
- **Soit déterminer des montants forfaitaires inférieurs à ceux prévus par le décret par rapport au niveau de rémunération perçue par les agents éligibles sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.**

En troisième lieu, la prime peut être versée en **une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024**.

⇒ **article 7 du décret n° 2023-1006**

Les modalités de versement de la prime devront être indiquées dans la délibération la consacrant.

En quatrième lieu, il est à noter que la prime est soumise à cotisations sociales et à l'impôt sur le revenu.

⇒ **FAQ de la DGAFP sur la prime de pouvoir d'achat**

Annexes :

Annexe n° 1 : Foire aux questions générales

➤ **L'instauration de la prime est-elle obligatoire ?**

Non.

Contrairement aux fonctions publiques d'État et hospitalière, la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle n'est pas obligatoire dans la fonction publique territoriale.

Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux ont la liberté de décider de la mettre en œuvre.

➤ **La prise d'une délibération est-elle obligatoire pour consacrer la prime ?**

Oui.

Toute consécration de primes et d'indemnités doit être décidée par une délibération de l'assemblée délibérante, l'autorité territoriale ne pouvant pas décider elle-même d'une telle initiative. L'article 1^{er} du décret n° 2023-1006 précité l'énonce expressément.

➤ **L'avis préalable du comité social territorial est-il obligatoire ?**

Oui.

Tout projet de délibération relatif à une politique indemnitaire doit impérativement faire l'objet d'un avis préalable du comité social territorial (CST). L'article 1^{er} du décret précité l'indique expressément.

➤ **La prime doit-elle s'appliquer à tous les agents ?**

Oui.

Dès lors que la décision est prise de la consacrer, la prime doit être individuellement versée à tous les agents **qui remplissent les conditions pour y prétendre.**

➤ **Est-il possible de déterminer des montants plafonds différents de ceux prévus par le décret ?**

Oui si et seulement les montants sont inférieurs à ceux prévus par le décret. S'ils étaient supérieurs, il y aurait atteinte au principe de parité entre les fonctions publiques d'État et territoriale selon lequel les agents publics territoriaux ne peuvent pas être dans une situation plus favorable que celle des agents publics d'État.

- **Est-il possible de prévoir des conditions d'attribution et de versement de la prime différentes de celles consacrées par le décret ?**

Non.

L'instauration d'une prime ou d'une indemnité est strictement subordonnée au texte légal ou réglementaire qui l'institue. En l'absence de précisions permettant à une collectivité ou un établissement public local d'adapter les conditions ou d'en prévoir de nouvelles, les employeurs publics sont tenus d'appliquer à la lettre le texte instituant la prime ou l'indemnité.

Concernant la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, le décret n° 2023-1006 ne permet pas aux employeurs territoriaux de prévoir de nouvelles conditions.

- **Est-il possible de moduler le montant individuel de la prime ?**

Non.

Il n'est pas permis de moduler le montant de la prime sur le fondement d'autres circonstances ou critères que le niveau de rémunération perçue sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, la quotité de temps de travail et la durée d'emploi, à l'instar de la manière de servir, ...

Rien dans le décret consacrant la prime n'attribue la possibilité pour les employeurs publics locaux de moduler le montant de la prime en-dehors des conditions prévues par ce décret.

De plus, la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) l'a expressément indiqué dans une réponse à un amendement des organisations syndicales sur le projet de décret présenté au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT).

La DGCL précise en effet 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.

En effet, le décret portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale ne comporte aucune disposition permettant aux organes délibérants de moduler le montant de cette prime selon des critères qu'ils auraient choisis comme, par exemple, la manière de servir ».

- **Un fonctionnaire ayant muté auprès d'un autre employeur territorial peut-il prétendre à la prime ?**

Oui, dès lors qu'il remplit les trois conditions cumulatives pour bénéficier de la prime et que l'employeur a pris la décision de consacrer la prime.

Ainsi, l'employeur d'origine devra verser la prime à son agent s'il l'a consacrée par délibération avant la mutation de l'agent et si la mutation est intervenue postérieurement au 30 juin 2023.

Par contre, l'employeur d'accueil devra verser la prime s'il l'a consacrée par délibération et si la mutation est intervenue au moins au 30 juin 2023.

➤ **Est-ce qu'un agent public recruté par différents contrats de droit public avec des interruptions peut prétendre à la prime ?**

Oui, si les trois conditions cumulatives sont réunies.

En effet, il importe dans ce cas que le premier contrat de l'agent ait été conclu avant le 1^{er} janvier 2023, que l'agent soit recruté et rémunéré par un employeur public au 30 juin 2023 et qu'il ait perçu une rémunération brute ouvrant droit à la prime sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

➤ **Est-ce qu'un agent public exerçant plusieurs emplois peut percevoir plusieurs fois la prime ?**

Oui, si toutes les conditions sont réunies.

En premier lieu, il importe de vérifier si l'agent a bien été recruté en qualité d'agent public avant le 1^{er} janvier 2023. Dans l'affirmative, cette condition est réputée remplie auprès de tous les employeurs.

En second lieu, il est nécessaire que l'agent remplisse les deux autres conditions auprès de chaque employeur.

D'une part, il doit être recruté et rémunéré par chaque employeur au 30 juin 2023.

D'autre part, il doit avoir perçu une rémunération brute n'excédant pas le niveau de rémunération brute maximum pour prétendre à la prime, c'est-à-dire 39 000 euros.

Dès lors que les conditions sont remplies auprès de chaque employeur, l'agent pourra bénéficier de la prime selon le montant forfaitaire déterminé par chacun et en fonction de la quotité de temps de travail et de la durée d'emploi auprès de chacun d'eux.

➤ **Un agent public ayant pris sa retraite en 2023 peut-il prétendre à la prime ?**

Oui, dès lors qu'il a été effectivement admis en retraite postérieurement au 30 juin 2023 et qu'il était rémunéré le 30 juin 2023 et qu'il a perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros bruts sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Annexe n° 2 : Procédure d'attribution de la prime après consécration par délibération et avis du CST

I - Procédure pour vérifier l'éligibilité de la prime par les agents					
Étapes	Actions	Conditions	Moyens		Finalité
1	Vérifier l'ancienneté des agents faisant partie des effectifs	Les agents doivent avoir été recrutés pour la première fois en qualité d'agent public avant le 1^{er} janvier 2023	Vérifier la carrière des agents en consultant leur dossier administratif et, le cas échéant, le Centre de gestion		-
2	Vérifier la position des agents au 30 juin 2023	Les agents doivent être employés et rémunérés en qualité d'agent public par un employeur public territorial au 30 juin 2023	Vérifier la carrière des agents en consultant leur dossier administratif et, le cas échéant, le Centre de gestion Vérifier les bulletins de paie des agents		-
3	Vérifier la rémunération brute perçue par les agents	Un agent doit avoir perçu sur la période du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 €	Vérifier la situation de l'agent	A-t-il été recruté et rémunéré sur toute la période ? A-t-il été recruté et rémunéré en partie sur la période ?	-
			Vérifier les bulletins de paie		

II - Procédure pour déterminer le montant individuel de la prime à chaque agent

Étapes	Actions	Conditions	Moyens	Finalité
1	Vérifier le niveau de rémunération brute auquel est rattaché l'agent	L'agent doit avoir perçu une rémunération qui correspond aux niveaux de rémunération prévus par le décret	Comparer la rémunération brute perçue par l'agent sur la période du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 aux niveaux de rémunération brute prévus par le décret	Le niveau de rémunération brute auquel est rattaché l'agent permet de déterminer le montant forfaitaire plafond de la prime
2	Calculer le montant individuel de la prime pour chaque agent	Le montant individuel dépend du montant forfaitaire et de la quotité de temps de travail et de la durée d'emploi auprès de l'employeur sur la période du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Partir du montant forfaitaire plafond identifié préalablement (étape 1) Vérifier la quotité de temps de travail et la durée de l'emploi sur la période du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 Tirer les conséquences de la quotité de temps de travail et de la durée d'emploi sur le montant de la prime	Permet de déterminer précisément le montant individuel de la prime à chaque agent

Annexe n° 3 : Cas pratiques

➤ Cas pratique n° 1 :

Un agent public a été recruté pour la première fois le 1^{er} septembre 2022 à temps complet par une commune et est toujours en activité auprès d'elle au 30 juin 2023. Il a perçu 25 000 euros bruts sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023. La commune a délibéré pour instaurer la prime dans les conditions du décret.

L'agent peut prétendre à la prime :

- la condition du recrutement avant le 1^{er} janvier 2023 est remplie.
- la condition d'être recruté et rémunéré au 30 juin 2023 est remplie.
- la condition de la rémunération brute est remplie.

Ainsi, ayant perçu une rémunération brute de 25 000 euros sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, l'agent a perçu une rémunération supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €.

L'agent peut donc prétendre au maximum à une prime de 700 euros.

Travaillant à temps complet sur toute la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, l'agent percevra donc une prime de 700 euros.

➤ Cas pratique n° 2 :

Un agent public a été recruté pour la première fois le 1^{er} janvier 2022 à temps non complet (30/35^e) par une commune A, puis a muté dans une autre commune B à compter du 1^{er} janvier 2023 à ce jour toujours à temps non complet (30/35^e).

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

- 20 000 € versés par l'employeur A ;
- 22 000 € versés par l'employeur B.

La commune B a délibéré pour consacrer la prime dans les conditions prévues par le décret.

L'agent ne peut pas prétendre à la prime.

D'une part, l'agent remplit la condition d'ancienneté car il a été recruté pour la première fois en qualité d'agent public avant le 1^{er} janvier 2023.

D'autre part, l'agent remplit la condition du recrutement et de la rémunération au 30 juin 2023.

Sur ce point, l'employeur concerné par la prime est la commune B car c'est elle qui rémunère l'agent au 30 juin 2023.

Enfin, **l'agent ne remplit en revanche pas la condition de la rémunération.**

Pour rappel, la rémunération brute à prendre en compte doit être calculée sur le fondement de la période d'activité de l'agent auprès de l'employeur concerné par la prime, c'est-à-dire du 1^{er} janvier 2023 au 30 juin 2023 et il incombe de reconstituer 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 est ainsi de 22 000 € / 6 mois d'activité auprès de la commune B x 12 mois (équivalent à la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023) = 43 999 €. Cette rémunération excède la rémunération plafond de 39 000 €.

➤ **Cas pratique n° 3 :**

Un agent public est simultanément recruté par une commune A depuis le 1^{er} janvier 2021 à temps non complet (20/35^è) et par une commune B depuis le 1^{er} janvier 2023 à temps non complet (10/35^è).

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

- 18 000 € versés par l'employeur A ;
- 5 000 € versés par l'employeur B.

Les deux communes ont consacré la prime dans les conditions du décret.

En premier lieu, l'agent peut prétendre à la prime auprès de ses deux employeurs.

D'une part, l'agent remplit la condition d'ancienneté avant le 1^{er} janvier 2023.

D'autre part, l'agent remplit la condition de recrutement et de rémunération au 30 juin 2023.

Enfin, l'agent remplit la condition de rémunération.

Pour rappel, la rémunération brute à prendre en compte doit être calculée sur le fondement de la période d'activité de l'agent auprès de chaque employeur concerné par la prime et il incombe de reconstituer 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 à :

- Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur A : 18 000 euros car l'agent a été rémunéré sur toute la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

L'agent est ainsi éligible à une prime de pouvoir d'achat dont le montant de référence est de 800 €.

- Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur B : 5 000 € / 6 mois d'activité auprès de la commune B x 12 mois = 9 999 €.

L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat dont le montant de référence est de 800 €.

En second lieu, l'agent percevra un montant de :

- Au titre de l'emploi effectué auprès de la commune A : $800 \text{ €} \times 20/35^{\text{e}} = 457 \text{ €}$.
- Au titre de l'emploi effectué auprès de la commune B : 112 €.

Pour cet emploi, le montant individuel doit être calculé en fonction du temps d'emploi (10/35^e), mais également de la durée d'emploi sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 (6 mois sur 12).

Ainsi, la prime de 800 € sera proratisée en fonction de la quotité de temps de travail équivalent à 28 % d'un temps complet et de la durée d'emploi équivalent à 50 %.

L'agent percevra donc 28 % de 50 % de 800 €, c'est-à-dire :

- $800 \text{ €} \times 50 \% = 400 \text{ €}$
- $400 \text{ €} \times 28 \% = 112 \text{ €}$.

Au final, l'agent percevra une prime de 800 € par la commune A et une prime de 112 € par la commune B.

Annexe n° 4 : Modèle de délibération instituant la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

DELIBERATION INSTITUANT LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

Les mentions en italique rouge constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction de la délibération. Ils doivent être supprimés de la délibération définitive.

Le ... (*date*), à ... (*heure*), en ... (*lieu*) se sont réunis les membres du Conseil Municipal (*ou autre assemblée*), sous la présidence de ..., convoqués le ...,

Étaient présents :

Étaient absent(s) excusé(s) :

Le secrétariat a été assuré par :

Monsieur (*ou Madame*) le Maire (*ou le Président*) rappelle à l'assemblée :

Lors de la conférence salariale de juin 2023, le Ministre de la Transformation et de la Fonction publiques avait annoncé la consécration d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle afin de soutenir le pouvoir d'achat des agents publics dans un contexte d'inflation élevée.

Si cette prime était obligatoire pour les fonctions publiques d'État et hospitalières, le Gouvernement avait d'emblée indiqué qu'elle ne serait, en vertu du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales, que facultative dans la fonction publique territoriale.

Après celui applicable aux fonctions publiques d'État et hospitalières, le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 consacre la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale.

Il prévoit ainsi que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent instituer une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire et précise les conditions et modalités de versement de cette prime dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération défini par 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 €

Le décret du 31 octobre 2023 précité prévoit également que, pour bénéficier de cette prime, les agents publics doivent réunir trois conditions cumulatives, c'est-à-dire :

- Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public territorial 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.

Le décret indique enfin que le montant individuel de la prime est déterminé en fonction de la quotité de temps de travail et de la durée de l'emploi de l'agent public sur ladite période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Ainsi, les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent décider de consacrer par délibération le versement de cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans les conditions prévues par le décret précité.

Les collectivités territoriales et les établissements publics locaux ont seulement la liberté, d'une part, de déterminer des montants forfaitaires inférieurs à ceux prévus par le décret précité et, d'autre part, de décider du versement de la prime en une ou plusieurs fois avant le 30 juin 2024.

Compte tenu du contexte d'inflation et de la perte de pouvoir d'achat des agents publics, il est proposé à l'assemblée de consacrer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle à tous les agents publics éligibles comme suit :

Les montants forfaitaires selon le niveau de rémunération brute perçue par les agents publics sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 seront ceux déterminés au I de l'article 5 du décret n° 2023-1006 précité.

ou

Les montants forfaitaires selon le niveau de rémunération brute perçue par les agents publics sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 seront :

<i>Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023</i>	<i>Montant <u>maximum</u> de la prime de pouvoir d'achat</i>
<i>Inférieure ou égale à 23 700 €</i>	<i>XXX €</i>
<i>Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €</i>	<i>XXX €</i>
<i>Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €</i>	<i>XXX €</i>
<i>Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €</i>	<i>XXX €</i>
<i>Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €</i>	<i>XXX€</i>
<i>Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €</i>	<i>XXX€</i>
<i>Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €</i>	<i>XXX €</i>

Le versement de ladite prime interviendra avant le 30 juin 2024 en une fois.

ou

Le versement de ladite prime interviendra avant le 30 juin 2024 en plusieurs fois.

Le Conseil Municipal (ou d'Administration ou autre assemblée),

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L. 712-1 et L. 714-4 ;

Vu 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 ;

Vu le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis du Comité social territorial en date du ... (**Rappel : il est impératif d'obtenir l'avis du comité social territorial compétent avant de délibérer**)

Le conseil municipal (ou autre assemblée), après en avoir délibéré ;

DECIDE

Article 1 :

D'instituer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle aux agents publics éligibles conformément au décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023.

Article 2 :

De déterminer, en fonction des niveaux de rémunération brute perçue par chaque agent sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, les montants forfaitaires prévus au I de l'article 5 du décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023.

Ou

De déterminer, en fonction des niveaux de rémunération brute perçue par chaque agent sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, les montants forfaitaires suivants :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	Montant <u>maximum</u> de la prime de pouvoir d'achat
Inférieure ou égale à 23 700 €	XXX €
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	XXX €
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	XXX €
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	XXX €
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	XXX€
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	XXX€
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	XXX €

Article 3 :

De prévoir un versement de cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle en une seule fois avant le 30 juin 2024.

Ou

De prévoir un versement de cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle en plusieurs fois avant le 30 juin 2024 selon le calendrier ci-dessous :

Versement	Montant	Échéance
<i>1^{er}</i>	<i>XXX €</i>	<i>XXX</i>
<i>2^{ème}</i>	<i>XXX €</i>	<i>XXX</i>
<i>...</i>	<i>...</i>	<i>...</i>

Article 3 :

D'inscrire au budget les crédits correspondants.

Article 4 :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'État et publication et ou notification.

Article 5 :

Le Maire (*ou le Président*) certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'État et de sa publication.

Le Tribunal Administratif peut être saisi au moyen de l'application informatique télécours citoyen accessible par le biais du site www.telerecours.fr.

ADOPTÉ : à l'unanimité des membres présents

ou

à ... voix pour

à ... voix contre

à ... abstention(s)

Fait à ...,

le ...,

Prénom, nom et qualité du signataire

- **Transmis au représentant de l'État le : ...**
- **Publié le : ...**