



Foire aux questions Prime de pouvoir d'achat exceptionnelle

FAQ mise à jour le 04/08/2023

Le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires a été publié au Journal officiel du 1er août 2023. Ce texte met en œuvre l'une des mesures de lutte contre l'inflation annoncées par le ministre de la transformation et de la fonction publiques lors de la conférence salariale du 12 juin dernier.

La présente foire aux questions (FAQ) précise, à l'attention des employeurs, les modalités de mise en œuvre de la prime en proposant des réponses aux questions les plus fréquemment posées. Cette FAQ est susceptible d'être mise à jour et complétée.

1. Qu'est-ce que la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour les agents publics civils et militaires ?

La prime de pouvoir d'achat est une prime exceptionnelle créée pour soutenir le pouvoir d'achat des agents publics percevant une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000€ (soit 3 250 € par mois en moyenne sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023).

Cette prime est soumise aux cotisations et contributions de sécurité sociale ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Cette prime est versée par le (ou) les employeurs qui emploie(nt) et rémunère(nt) l'agent au 30 juin 2023.

Exemple n° 1 : un agent ayant quitté son poste au 31 mai 2023 mais qui perçoit un rappel de salaire en juin 2023 n'est pas éligible à la prime.



2. Qui est éligible pour recevoir cette prime ?

2.1 Champ d'application géographique

Peuvent bénéficier de la prime de pouvoir d'achat les personnes qui résident au 30 juin 2023 en France métropolitaine ou dans l'un des territoires d'outre-mer suivants : en Martinique, Guadeloupe, Guyane, à La Réunion, Mayotte, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon. S'agissant en particulier de Mayotte, la rémunération qui sert de référence pour l'application du barème de la prime (précisée à l'article 2 – II. du décret qui vise la rémunération assujettie à la CSG) est la rémunération assujettie à la contribution sociale spécifique applicable à Mayotte.

Ne peuvent pas bénéficier de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle :

- les personnes affectées à l'étranger ;
- les agents frontaliers qui travaillent en France mais résident à l'étranger ;
- les personnes résidant dans des territoires ultra-marins qui ne seraient pas cités ci-dessus.

2.2 Agents publics éligibles à la prime

Sont éligibles au bénéfice de la prime les agents publics civils et militaires qui relèvent de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière, à savoir notamment :

- Les fonctionnaires ;
- Les militaires ;
- Les agents publics non-titulaires, quel que soit le type de contrat ;
- Les magistrats ;
- Les ouvriers de l'Etat ;
- Les fonctionnaires visés par le décret n° 2015-386 du 3 avril 2015 ;
- Les stagiaires des écoles du service public ;
- Les personnels enseignants et de documentation d'enseignement privé sous contrat dès lors qu'ils font l'objet d'un contrat de droit public ;
- Pour l'Alsace-Moselle, les personnels des cultes rémunérés par l'Etat ;
- Les fonctionnaires des assemblées parlementaires ;
- Les personnels des chambres d'agriculture, des chambres de commerce et des chambres de métiers de France.



2.3 Agents publics non éligibles à la prime

Ne sont notamment pas éligibles :

- Les agents contractuels de droit privé exerçant dans le périmètre des établissements prévus par le code général de la fonction publique ;
- Les vacataires ;
- Les apprentis ;
- Les stagiaires gratifiés ;
- Les lycéens de la défense ;
- Les volontaires du service civique ;
- Les personnels éligibles à la prime de partage de la valeur ;
- Les collaborateurs occasionnels du service public.

2.4 Position statutaire de l'agent pour prétendre au bénéfice de la prime

Les agents sont éligibles à la prime, quelle que soit leur position statutaire, dès lorsqu'ils sont employés et rémunérés au 30 juin 2023.

Sont notamment exclus les agents en disponibilité ou en congé parental, positions n'ouvrant pas droit à rémunération à cette même date.

Les agents faisant l'objet de retenues, telles que prévues au point 3.3, sont éligibles à la prime pouvoir d'achat.

2.5 Conditions d'ancienneté

Deux conditions cumulatives doivent être remplies pour être éligible à la prime de pouvoir d'achat :

- Avoir été nommé ou recruté par un employeur public avant le 1^{er} janvier 2023 ;
- Être employé et rémunéré par un employeur public au 30 juin 2023.

Exemple n° 2 :

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.

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.



2.6 La prime ne peut pas être perçue au titre d'une activité accessoire

Un agent employé à temps plein auprès d'un employeur public ne peut pas percevoir la prime pour une autre activité réalisée auprès d'un autre employeur public.

Ainsi, l'agent qui exerce une activité accessoire n'est pas éligible à la prime auprès de la personne publique qui l'emploie exclusivement pour cette activité accessoire.

L'activité accessoire correspond notamment aux activités visées :

- à l'article 11 du décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique ;
- à l'article 2 du décret n° 2010-235 du 5 mars 2010 modifié en ce qui concerne les indemnités de jury.

Exemple n° 3 :

Un agent est employé à temps complet en tant que secrétaire administratif au ministère de l'Intérieur depuis le mois de janvier 2021 et a perçu une rémunération brute s'élevant à 33 000 € entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023.

En parallèle, il a été employé par un autre employeur public, au titre d'une activité accessoire réalisée au titre du cumul d'activité pour les mois de décembre 2022 à juin 2023, pour laquelle il a perçu le versement d'une indemnité au titre des heures effectuées.

Il perçoit une prime de pouvoir d'achat de 350 € au titre de son emploi de secrétaire administratif, mais n'est pas éligible à la prime de pouvoir d'achat au titre de son activité accessoire.

3. Quelle rémunération sert à déterminer le montant de la prime ?

3.1 Période de référence de la rémunération

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 conséquent, une régularisation de la paye du mois de juin 2022 intervenant en septembre 2022 n'est pas prise en compte. De même, 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.

3.2 Les éléments de rémunération pris en compte

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, de laquelle sont exclues :

- L'indemnité versée au titre de la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) ;
- La rémunération perçue au titre des heures supplémentaires effectuées et du temps additionnel de travail (cf. article 2 du décret - référence à l'article 1^{er} du décret n° 2019-133 du 25 février 2019), dans la limite du plafond d'exonération.

La prise en charge partielle des frais de transports domicile – travail et le forfait mobilité durable, éléments de rémunération qui ne sont pas assujettis à la CSG, n'entrent donc pas dans l'assiette de rémunération retenue pour déterminer la rémunération de référence.

Si la rémunération accessoire est versée par l'employeur de l'activité principale (dans le cadre de jurys de concours ou d'intervention en tant que formateur par exemple), alors celle-ci est prise en compte dans la rémunération de référence servant à calculer l'éligibilité à la prime.

3.3 Situation des agents ayant fait l'objet de retenues sur rémunération ou en congé maladie

La rémunération d'un agent qui a été soumise à des retenues (jours de carence, service non fait) n'est pas reconstituée à ce titre pour correspondre à une année pleine. Par ailleurs, la rémunération des agents placés notamment en congé de longue maladie/durée n'est pas reconstituée sur la base du plein traitement.

Ainsi, pour l'ensemble de ces situations, seule la rémunération brute effectivement versée est prise en compte.



3.4 L'ajustement de la rémunération pour les agents non rémunérés sur une partie de la période de référence

Lorsque l'agent public n'a pas été employé et rémunéré sur la totalité de la période de référence courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, son employeur au 30 juin 2023 calcule, à partir de la rémunération perçue durant la période effective d'emploi, le montant de la rémunération de référence, en rétablissant donc la rémunération perçue sur une durée sur douze mois.

Ainsi, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés, puis multiplié par 12 pour obtenir la rémunération brute de référence annuelle.

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.

Exemple n° 4 :

*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 $18\,000\text{ €} / 9\text{ mois} * 12\text{ mois} = 24\,000\text{ €/an}$*

L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat dont le montant de référence est de 700 €. Ce montant de référence sera ensuite proratisé le cas échéant en fonction de la durée d'emploi (point 4.2)

3.5 Le seuil et le plafond de rémunération pour être éligible à la prime

Il n'est pas fixé de seuil minimal de rémunération pour bénéficier de la prime. L'agent doit avoir une rémunération indiciaire (ou numéraire) ou un contrat de travail précisant le montant de sa rémunération.

Le plafond de rémunération pour être éligible à la prime est fixé à 39 000 € bruts, perçus sur la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.



4. Comment est déterminé le montant de la prime ?

4.1 Le montant de référence de la prime

Un barème fixe le montant de la prime, entre 300 € et 800 €, alloué aux agents en fonction de la tranche de rémunération dans laquelle ils se situent.

Les agents remplissant les conditions fixées par le décret, et qui perçoivent une rémunération inférieure ou égale au plafond de 39 000 € bruts au cours de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, bénéficient du versement de la prime en fonction de ce barème.

Le montant de la prime ne peut pas être supérieur à celui déterminé par le barème.

4.2 Le montant de la prime est proratisé en cas de temps partiel ou de durée d'emploi réduite

Deux facteurs peuvent réduire cumulativement le montant de la prime indiquée dans le barème : le temps partiel et l'absence de rémunération, résultant d'une période interruptive, sur une partie de la période de référence.

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.

Exemple n° 5 :

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.

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 $((6 \times 85,71\% + 6 \times 100\%) / 12)$. Sa prime sera donc de 92,86 % du montant de référence auquel il ouvre droit.

Le montant de la prime est fixé à proportion de la durée d'emploi rémunérée de l'agent.



Exemple n° 6 :

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. 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.

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 % x 75 %).

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.

Par ailleurs, un agent qui change d'employeur public pendant la période de référence percevra une prime calculée en fonction de la durée d'emploi cumulée.

Exemple n° 7 :

Un agent est employé par le ministère de la Culture de janvier 2017 au 31 décembre 2022. Affecté au ministère des Armées à compter du 1^{er} janvier 2023, il y est toujours employé et rémunéré au 30 juin 2023 :

1) Le ministère des armées prend en compte la rémunération versée de janvier à juin 2023, qu'il divise par 6 puis multiplie par 12 pour déterminer la rémunération annuelle de référence.

2) La prime versée par le ministère des Armées ne fait l'objet d'aucune proratisation, puisque l'agent concerné a bien été employé et rémunéré pendant l'intégralité de la période de référence.

5. Comment est versée la prime en cas d'employeurs successifs ou simultanés ?

La prime est versée par le ou les employeurs qui emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023.

Un agent qui percevrait un rappel de rémunération en juin 2023 alors qu'il n'est pas/plus employé par un employeur public ne pourra prétendre au bénéfice de la prime.



5.1 Examen de la condition d'ancienneté

Comme indiqué au point 2.5, la condition d'ancienneté est étudiée au regard de l'emploi auprès d'un ou plusieurs employeurs publics. Si la condition d'emploi avant le 1^{er} janvier 2023 est remplie auprès d'un employeur public, elle est également considérée comme remplie auprès des autres employeurs publics de l'agent.

Exemple n° 8 :

Un agent, employé jusqu'au 30 novembre 2022 par un CHU puis à partir du 1^{er} février 2023 par le ministère de la santé, est éligible à la prime auprès du ministère de la santé au regard de la condition d'ancienneté.

Un agent employé à temps partiel depuis janvier 2022 par un CHU, puis employé et rémunéré, également à temps partiel à partir du 1^{er} février 2023 par le ministère de la santé, est éligible à la prime auprès du CHU et du ministère de la santé au regard de la condition d'ancienneté. Les montants des primes sont proratisés pour tenir compte des quotités de travail chez chacun des deux employeurs (cf. point 5.3 concernant l'agent qui relève de plusieurs employeurs au 30 juin 2023).

5.2 L'agent ayant changé d'employeur public au cours de la période de référence

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 en 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.

Exemple n° 9 :

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 : 40 800 € (17 000 / 5 * 12).*

Ce montant est supérieur au plafond de 39 000 € prévu au barème qui figure à l'article 3 du décret.

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

Comme indiqué au point 4.2, la rémunération annuelle de référence de l'agent est reconstituée sans retenir la quotité de travail. Une fois la rémunération de référence établie, le montant de la prime correspondante doit alors être proratisé au regard de la quotité de travail rémunérée. 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.

Exemple n° 10 :

Un agent est employé à mi-temps et rémunéré par le ministère de la Culture de janvier 2020 à décembre 2022. Il est ensuite employé à temps complet et rémunéré par le ministère des Armées de janvier 2023 à juillet 2023. La prime versée correspond à 100 % du montant de référence auquel l'agent est éligible, car la quotité retenue pour déterminer le montant de la prime allouée est bien celle d'un agent à temps complet.

Exemple n° 11 :

A l'inverse, l'agent qui était à temps plein au ministère de la Culture et qui est ensuite employé à temps partiel à 50 % au ministère des Armées ne percevra auprès de ce dernier que 50 % du montant de référence de la prime puisque sa rémunération reconstituée correspond à 50 % d'un temps plein.

Comme indiqué au point 4.2, en cas d'employeurs successifs, la prime est proratisée en fonction de la durée d'emploi cumulée auprès de ces employeurs publics pendant la période de référence.

Exemple n° 12 :

Un agent employé et rémunéré par le ministère de la Culture de janvier 2020 à décembre 2022 puis par le ministère des Armées de janvier 2023 à juillet 2023, percevra la prime versée par le ministère des Armées sans application d'une réduction à proportion de la durée d'emploi.



5.3 L'agent qui relève de plusieurs employeurs au 30 juin 2023

Lorsque plusieurs employeurs emploient et rémunèrent simultanément l'agent public 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.

Exemple n° 13 :

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 étant remplie avec l'employeur A, il est éligible à la prime 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 :

- ✓ *Au titre de l'emploi effectué au sein de l'employeur A :*

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

L'agent est éligible à une prime de pouvoir d'achat dont le montant de référence est de 700 €. Ce montant est ensuite 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). Il 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 :*

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

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.



Au total, l'agent aura touché 462,5 € en étant à mi-temps sur ses deux emplois.

5.4 Quel est le calendrier de versement de la prime ?

Le décret, s'il ne fixe pas de calendrier de versement, entre en vigueur à compter du 1^{er} septembre 2023. Dans la mesure du possible, le versement devrait intervenir avant la fin de l'année 2023.

L'employeur procède au versement de la prime en une seule fois.

5.5 Quels justificatifs fournir à l'employeur au 30 juin 2023 dans le cas où ce dernier, alors que l'agent est éligible à la prime, ne l'aurait pas versée par méconnaissance de l'ensemble des emplois publics qu'il a occupés

L'agent éligible à la prime qui n'aurait pas bénéficié de son versement, partiellement ou totalement, en raison de la méconnaissance, par son employeur au 30 juin 2023, de ses précédents employeurs, doit fournir tout document permettant d'attester de son ou ses emploi(s) public(s) avant le 1^{er} janvier 2023.



ANNEXE

Références :

- Code général de la fonction publique ;
- Code de la défense ;
- Article 81 du code général des impôts ;
- Code de la sécurité sociale ;
- Article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale ;
- Ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au statut de la magistrature ;
- Décret n° 2004-1056 du 5 octobre 2004 relatif au régime des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'Etat ;
- Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 modifié relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ;
- Décret n° 2019-133 du 25 février 2019 portant application aux agents publics de la réduction de cotisations salariales et de l'exonération d'impôt sur le revenu au titre des rémunérations des heures supplémentaires ou du temps de travail additionnel effectif, notamment son article 1er ;
- Décret n° 2008-539 du 6 juin 2008 relatif à l'instauration d'une indemnité dite de garantie individuelle du pouvoir d'achat ;