

LA PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE

Webinaire du vendredi 15 décembre 2023

Recommandations préalables pour profiter pleinement de ce webinaire

- Nous vous invitons à vous isoler dans un endroit calme.
- Afin d'éviter tout bruit parasite, merci de bien vouloir couper vos micros.
- L'utilisation d'un casque ou d'écouteurs permet un meilleur confort.
- Il est toujours plus agréable d'être face à des visages plutôt qu'à un écran noir: merci d'activez vos webcams 😊

SOMMAIRE



SOMMAIRE

- Références juridiques
- Les bénéficiaires
- Les conditions d'éligibilité
- Les montants
- Les modalités de versement
- Vos outils

REFERENCES JURIDIQUES

REFERENCES JURIDIQUES

Pour la Fonction Publique d'Etat et Hospitalière

-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

-Foire aux questions prime de pouvoir d'achat exceptionnelle de la DGAFP du 4 août 2023

Pour la Fonction Publique Territoriale

-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

-Note d'information du 15 novembre 2023 relative à la mise en œuvre de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle dans la fonction publique territoriale

DEFINITION DE LA PPAE

DEFINITION DE LA PPAE

- La Prime de Pouvoir d'Achat Exceptionnelle (PPAE) = l'une des mesures présentées par le ministre de la transformation et de la fonction publiques lors de la conférence salariale du 12 juin 2023.
- Objectif : soutenir le pouvoir d'achat des agents des trois fonctions publiques.
- Caractère obligatoire dans la FPE et la FPH
- Caractère non obligatoire dans la FPT**

LES BENEFICIAIRES



LES AGENTS ELIGIBLES

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires et stagiaires (y compris les agents détachés de la FPE ou de la FPH)
- Agents contractuels de droit public
- Assistants maternels et assistants familiaux employés par les collectivités territoriales et leurs établissements publics

LES AGENTS EXCLUS DU CHAMP D'APPLICATION DE LA PPAE

- Les agents contractuels de droit privé
 - apprentis
 - contrats Parcours Emploi Compétence
 - contrats SPIC
- Les vacataires
- Les volontaires du service civique ou du service national universel
- Les élèves et étudiants en formation, en milieu professionnel, ou en stage
- Les collaborateurs occasionnels du service public
- Agents publics 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)

LES CONDITIONS CUMULATIVES D'ELIGIBILITE



LES CONDITIONS CUMULATIVES



Avoir été nommé ou recruté par une collectivité territoriale ou un établissement public territorial avant le 1^{er} janvier 2023



Etre employé et rémunéré par une collectivité territoriale ou un établissement public territorial au 30 juin 2023



Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

Les organes délibérants ne peuvent pas définir des critères d'attribution autres que ceux-ci !

CONDITION 1 : LA DATE DE NOMINATION OU DE RECRUTEMENT

Agents éligibles	Agents non éligibles
<p data-bbox="147 439 1210 535">Recrutés ou nommés dans la FP avant le 1^{er} janvier 2023</p> <p data-bbox="147 668 1210 878">Agents ayant eu des 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.</p>	<p data-bbox="1253 439 2316 535">Recrutés dans la fonction publique après le 31 décembre 2022</p>

CONDITION 2 : LA DATE D'EMPLOI ET DE REMUNERATION

Agents éligibles	Agents non éligibles
<p>Agents employés et rémunérés par une CT ou un EP au 30 juin 2023. Donc, y compris:</p> <ul style="list-style-type: none">-les agents ayant fait l'objet d'une retenue sur le salaire le 30 juin 2023 (jour de carence, service non fait)-les agents placés en congé de maladie le 30 juin 2023-les agents en DORS le 30 juin 2023 qui perçoivent des IJ de coordination	<p>Agents en disponibilité ou en congé parental au 30 juin 2023</p> <p>Agents ayant quitté leur poste avant le 30 juin 2023 et qui perçoivent un rappel de salaire en juin 2023</p> <p>Agents recrutés pour la première fois dans la FP après le 31 décembre 2022 et toujours en poste au 30 juin 2023</p>

CONDITION 3 : LE NIVEAU DE REMUNERATION

Rémunération prise en compte	Rémunération non prise en compte
<p>Rémunération brute correspond à celle définie à l'assiette de la CSG telle qu'elle est définie à l'article L.136-1-1 du code de la sécurité sociale</p> <p>Régularisation de paye intervenue en juillet 2023 au titre de juin 2023</p> <p>Indemnisation des jours épargnés sur un CET</p>	<p>Indemnité de GIPA</p> <p>Rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et assimilées dans la limite de 7500€ par an:</p> <ul style="list-style-type: none">-IHTS-Heures complémentaires-Indemnités d'intervention en cours d'astreinte-Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) <p>Régularisation de paye intervenue en juillet 2022 au titre de juin 2022</p> <p>Remboursement partiel des frais d'abonnements de transports publics domicile travail et le forfait mobilité durable</p>

Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 € au titre de la période courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023

CONDITION 3 : LE NIVEAU DE REMUNERATION ET LA RECONSTITUTION

-Situation des agents employés et rémunérés sur une partie de la période comprise entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023 : la rémunération de référence est reconstituée pour correspondre à une année pleine

(Rémunération perçue durant la période effective d'emploi/ Nb de mois rémunérés) x 12

Exemple: un agent a travaillé du 1^{er} décembre 2022 au 30 juin 2023 et a perçu une rémunération brute de 20 000€. Pour apprécier la condition de rémunération brute, il convient d'appliquer la formule suivante:

$$(20\ 000/7\ \text{mois}) \times 12 = 34\ 285\ \text{€}$$

Ce montant est inférieur au plafond de 39 000 €, l'agent pourra bénéficier de la prime.

CONDITION 3 : LE NIVEAU DE REMUNERATION ET LA RECONSTITUTION

- Attention ! Aucun ajustement de la rémunération perçue pour correspondre à un plein traitement ou à une année pleine n'est prévu dans les cas suivants :

- Temps partiel
- Temps non complet
- Congé de maladie à demi-traitement
- Jour de carence
- Retenue sur traitement pour service non fait



LE MONTANT DE LA PPAE



LES MONTANTS PLAFONDS

- Le montant de la prime est déterminé par l'organe délibérant dans la limite de montants maximums prévus pour chaque niveau de rémunération défini dans le barème suivant :

Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1er 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 €

Ainsi, un agent ayant perçu une rémunération de 29 500€, employé sur toute la période à temps complet pourra bénéficier de 500 € de primes, si la CT met en place la PPAE sur la base de ces montants.

LA PRORATISATION AU REGARD DE LA QUOTITE DE TRAVAIL ET DE LA DUREE D'EMPLOI

- Le montant individuel de la prime est proratisé au regard de :

- **la quotité de travail** entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023. Le temps partiel ou le temps non complet sur tout ou partie de la période réduit à due proportion le montant de la prime.

1. *Un agent bénéficiant d'un temps partiel à 80% perçoit une rémunération égale à 85,71% d'un temps plein. La prime s'élèvera donc à 85,71€ du montant de référence.*
2. *Un agent est placé à temps partiel 80% sur la période de juillet 2022 à décembre 2022, puis à temps plein sur la période de janvier à juin 2023. La prime s'élèvera donc à 92,86% du montant de référence $[(6 \times 85,71\% + 6 \times 100\%) / 12]$.*

LA PRORATISATION AU REGARD DE LA QUOTITE DE TRAVAIL ET DE LA DUREE D'EMPLOI

- Le montant individuel de la prime est également proratisé au regard de :

-**la durée d'emploi** entre le 1^{er} juillet 2022 et le 30 juin 2023. L'absence de rémunération, résultant d'une période interruptive, sur une partie de la période de référence, réduit à due proportion le montant de la prime

- 1. Un agent employé et rémunéré depuis le 1^{er} janvier 2021 qui a pris une disponibilité de trois mois du 1^{er} février 2023 au 30 avril 2023 perçoit 75% (9/12) du montant de référence de la prime déterminé en fonction de sa rémunération.*
- 2. Un agent ayant subi, pour raisons disciplinaires, une exclusion temporaire de fonctions de 3 mois percevra également 75% du montant de référence de la prime déterminé en fonction de sa rémunération.*

Les deux facteurs de proratisation peuvent se cumuler

LES MODALITES DE VERSEMENT



LE FRACTIONNEMENT POSSIBLE

- L'employeur peut procéder au versement :
 - en une ou plusieurs fois
 - au plus tard le 30 juin 2024



COLLECTIVITE EN CHARGE DU VERSEMENT

- Principe : la prime est versée par l'employeur qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023

- Situations spécifiques

Situations	Employeur devant verser la prime
Agent mis à disposition	Employeur d'origine
Agent ayant temporairement ou définitivement cessé d'exercer ses fonctions après le 30 juin 2023	L'employeur qui l'employait et le rémunérait au 30 juin 2023 reste redevable de la prime
Agent ayant changé d'employeur au cours de la période de référence	Employeur qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023
Agent ayant une pluralité d'employeurs	Chaque employeur qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023

EXEMPLE DE CALCUL : EMPLOYEURS SUCCESSIFS

- **Principe** : Le versement incombe à l'employeur qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023. La rémunération prise en compte est celle versée par le dernier employeur reconstituée pour qu'elle corresponde à une année pleine.



Un agent sous contrat de droit public a été successivement employé par la commune A, à temps plein du 15 mai 2022 au 31 janvier 2023, puis par la commune B à temps non complet 50% à compter du 1^{er} mars 2023.

Il a perçu 18000€ de la part de la commune A et 8000€ de la part de la commune B

Raisonnement à adopter:

- 1/ Vérifier la condition de nomination ou de recrutement : Oui, l'agent a bien été recruté avant le 1^{er} janvier 2023
- 2/ Vérifier la condition d'emploi et de rémunération au 30 juin 2023: Oui, l'agent était bien employé et rémunéré au 30 juin 2023
- 3/Vérifier la condition de rémunération (- de 39 000 €) :
 - a/Quelle est la rémunération de référence ? Celle de l'employeur B (collectivité qui emploie l'agent au 30 juin 2023)
 - b/Reconstituer la rémunération : soit $(8000/4) \times 12 = 24\ 000$ €
 - c/ Vérifier si le montant est inférieur au plafond de rémunération de 39 000€ : oui

Dès lors que les conditions d'éligibilité sont réunies, il faut définir le montant de la prime:

Proratisation en fonction de la quotité de travail de l'agent au titre de son emploi dans la commune B (50%) et de la durée d'emploi cumulée auprès des deux communes (11 mois sur 12, car interruption en février 2023), soit : 700€ (montant du barème) x 50% x 11/12, soit 320,83€

EXEMPLE DE CALCUL : PLURALITE D'EMPLOYEURS

- **Principe** : Le versement incombe à chaque employeur* qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023. La rémunération prise en compte est celle versée par chaque employeur. Chaque employeur réduit le montant de la prime au prorata de la quotité de travail et de durée d'emploi de son agent sur la période de référence.



Un agent est simultanément employé par la commune A, depuis janvier 2022, à hauteur de 20/35^{ème} et par la commune B, depuis février 2023 à hauteur de 15/35^{ème}.

Il a perçu, sur la période de référence 24000€ de la commune A et 8500€ de la commune B

Raisonnement à adopter:

- 1/ Vérifier la condition de nomination ou de recrutement : Oui, l'agent a bien été recruté avant le 1^{er} janvier 2023
- 2/ Vérifier la condition d'emploi et de rémunération au 30 juin 2023: Oui, l'agent était bien employé et rémunéré au 30 juin 2023
- 3/ Vérifier la condition de rémunération (- de 39 000 €) :
 - 2/Quelle est la rémunération de référence ? La commune A connaît la rémunération de référence. La commune B doit la reconstituer, pour la faire correspondre à une année pleine, soit $(8500\text{€}/5) \times 12 = 20\,400\text{€}$
 - 3/ Vérifier si le montant est inférieur au plafond de rémunération de 39 000€ : oui pour la commune A et oui pour la commune B

Dès lors que les conditions d'éligibilité sont réunies, il faut définir le montant de la prime:

Dans la commune A, l'agent percevra un montant de prime égal à 400 € ($700\text{€} \times 20/35$) → proratisation au regard du temps de travail

Dans la commune B, l'agent percevra un montant de prime égal à 142,85 ($800\text{€} \times 15/35 \times 5/12$) → proratisation au regard du temps de travail et de la période d'emploi.

SYNTHESE DES CAS PARTICULIERS

Cas particuliers	Mode de calcul de la rémunération brute
L'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	$(\text{Rémunération brute} / \text{Nb de mois rémunérés sur cette période}) \times 12$
Plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de la période du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023	$(\text{Rémunération brute versée par la collectivité qui rémunère ou emploie l'agent au 30 juin 2023} / \text{Nb de mois rémunérés sur cette période}) \times 12$
Plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent simultanément l'agent au 30 juin 2023	$(\text{Rémunération versée par chaque collectivité} / \text{Nb de mois rémunéré par chaque collectivité sur la période}) \times 12$
Chaque collectivité verse la prime exceptionnelle du pouvoir d'achat (si instituée) Elle est calculée au prorata de la quotité de travail et de la durée d'emploi	

REGIME FISCAL ET SOCIAL

REGIME FISCAL ET SOCIAL

Régime spécial de sécurité sociale

- cotisations au régime public de retraite additionnelle
 - CSG
 - CRDS

Régime général de sécurité sociale

- Cotisations au titre des assurances maladie, maternité, invalidité et décès
- Cotisations au titre des accidents du travail et des maladies
 - Cotisations à la CNAF
- Cotisations au titre de l'assurance vieillesse
 - Cotisations à l'IRCANTEC
 - CSG
 - CRDS
- Contribution de solidarité autonomie
 - Cotisations au FNAL
 - Versement mobilité



MISE EN ŒUVRE PRATIQUE



DEMARCHE DE MISE EN PLACE DE LA PPAE



Réfléchir aux modalités de mise en œuvre de cette prime : montants du barème ou moindres ?
Versement en une ou plusieurs fois ?



Saisine **obligatoire** du CST.
Formulaire dédié



Réception de l'avis du CST



Délibération de l'assemblée délibérante pour instituer la PPAE



Arrêté individuel d'attribution pris par l'autorité territoriale, notifié à chaque agent éligible et transmis au comptable.



Enregistrement dans la paie

VOS OUTILS



VOS OUTILS

- ❑ Formulaire de saisine du CST
- ❑ Modèle de délibération
- ❑ Modèle d'arrêté d'attribution
- ❑ Modèle d'avenant
- ❑ Fiche pratique rédigée par le CDG09
- ❑ FAQ DGCL



Tous ces documents sont téléchargeables sur notre site internet

VOS OUTILS

NOS ACTUALITÉS EN RSS

ARIÈGE-PYRÉNÉES
CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Accueil | CDG - FPT | Emploi | Concours - Examens | **Gestion RH** | Instances consultatives | SSST | Retraite | Service archives

Accueil > Gestion RH > Rémunération > Instauration de la prime pouvoir d'achat exceptionnelle

DOCUMENTS LIÉS

- FICHE PRATIQUE PPAE
- FAQ PPAE- DGAFP 4 AOUT 2023
- SAISINE C.ST PPAE
- DELIBERATION PPAE
- ARRETE PPAE
- AVENANT PPAE

ACCÈS PRIVÉ

- SITE EMPLOI TERRITORIAL
- ACCÈS AU BIP
- CNRACL
- DÉCLARER UN ACCIDENT DE SERVICE
- DÉCLARER UNE MALADIE PRO
- EXTRANET CARRIÈRES CIRIL
- BASE DOCUMENTAIRE

Instauration de la prime pouvoir d'achat exceptionnelle

L'instauration de la Prime de Pouvoir d'Achat Exceptionnelle (PPAE) s'inscrit dans le cadre des mesures de revalorisation salariale annoncées dès le mois de juin 2023 par le ministère de la Transformation et de la Fonction Publiques. Le décret n°2023-702 du 31 juillet 2023 a permis d'appliquer cette PPAE pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la Fonction Publique Hospitalière ainsi que pour les militaires. Fort attendu, le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique territoriale est venue préciser les conditions ainsi que les modalités de versement de cette PPAE dans la fonction publique territoriale. Le versement de cette PPAE aux agents relevant de la fonction publique territoriale présente un caractère facultatif, compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales. Les employeurs territoriaux peuvent ainsi décider de mettre en œuvre -ou non- cette prime.

A cet effet, vous trouverez disponibles :

- [Une fiche pratique](#)
- [Un formulaire de saisine du Comité Social Territorial](#)
- [Un modèle de délibération](#)
- [Un modèle d'arrêté](#)
- [Un modèle d'avenant](#)
- [La FAQ de la DGAFP](#)

De plus, le Centre de Gestion de l'Ariège organise un webinaire dédié à cette thématique le **Vendredi 15 décembre 2023** de 10h à 11h.

1/ S'identifier

2/Gestion RH → Rémunération → PPAE

MERCI DE VOTRE ATTENTION

**LE 16 JANVIER 2024,
*Suivez notre webinar dédié
au CITIS (accident de service,
de trajet et maladie
professionnelle)***