Novembre 2023

#### SOMMAIRE

La Prime pouvoir d'achat dans la FPT: décret 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de <u>la fonction publique territoriale</u>, paru au Journal officiel du 01/01/2023

La prime exceptionnelle de pouvoir d'achat de certains agents territoriaux

#### Jurisprudences

Le décret 2023-702 du 31 juillet 2023 a porté 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.

Le décret 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de <u>la fonction publique territoriale</u>, paru au Journal officiel du 01/01/2023, entrant en vigueur le lendemain de sa publication, prévoit :

En vertu du principe de libre-administration des collectivités territoriales, ces dernières disposent de la **faculté** d'octroyer aux agents qui satisfont aux conditions, telles que décrites dans le décret précité, une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire et ce, sous la forme d'une délibération, après avis du comité social territorial.

Cette prime fait l'objet d'une délibération de l'assemblée délibérante et d'un avis préalable du Comité social territorial.

Le délai maximal de versement est fixé au 30 juin 2024. Il faut donc veiller à anticiper la saisine du CST et l'examen de la délibération.





Novembre 2023

#### Qui peut en bénéficier?

#### > « Art. 1<sup>er1</sup>

- I. L'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement mentionné à l'article L. 4 du code général de la fonction publique et les groupements d'intérêt public, à l'exception de ceux de l'Etat et relevant de l'article L. 5 du même code, **peuvent instituer**, **après avis du comité social compétent**, une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire au bénéfice des agents publics de la fonction publique territoriale et des assistants maternels et assistants familiaux mentionnés à l'article L. 422-6 du code de l'action sociale et des familles.
- II. Sont exclus du bénéfice de la prime :
- 1° Les agents publics éligibles à la prime prévue au I de l'article 1 er de la loi du 16 août 2022 susvisée<sup>2</sup>; 2° Les élèves et étudiants en formation en milieu professionnel ou en stage avec lesquels les employeurs publics mentionnés au I de l'article 1 er 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. »
- ➤ « Art. 2. Peuvent bénéficier de la prime prévue à l'article 1er, les agents publics mentionnés au I du même article qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :
  - 1° Avoir été nommés ou recrutés par un employeur public mentionné au I de l'article 1er à une date d'effet antérieure au 1er janvier 2023 ;
  - 2° Être employés et rémunérés par un employeur public mentionné au I de l'article 1er au 30 juin 2023 ;
  - 3° Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39000 euros au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023. »

<sup>1</sup>Du décret 2023-1006

<sup>2</sup> Prime de partage de la valeur



Novembre 2023

- ➤ « Art 3 : La rémunération brute³ mentionnée à l'alinéa précédent correspond à celle définie à l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale de laquelle sont déduits les éléments suivants de rémunération versés au titre de la période courant du 1er juillet 2022 au 30 juin 2023 :
  - 1° L'indemnité mentionnée à l'article 1er du décret du 6 juin 2008 susvisé ;
  - 2° Les éléments de rémunération<sup>4</sup> mentionnés à l'<u>article 1er du décret du 25 février 2019 susvisé</u>, dans la limite du plafond prévu à l'<u>article 81 quater du code général des impôts</u>. »
- <sup>3</sup> Article 3 du décret 2023-1006
- <sup>4</sup> FAQ DGAFP 04/08/2023 : les éléments de rémunération pris en compte sont ceux qui « entrent dans l'assiette de la CSG (...) de laquelle est exclue (...) la GIPA et la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires ». La prise en charge partielle des frais de transport, n'étant pas assujettie à la CSG, n'est pas davantage prise en compte dans la rémunération retenue pour déterminer le montant de la prime.

#### Quel employeur verse cette prime?

- ➤ « Art. 4. Selon les modalités prévues aux articles 5 et 6 et sous réserve d'une délibération de leur organe délibérant, la prime prévue à l'article 1 er est versée par :
  - 1° La collectivité territoriale, l'établissement public ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023 ;
  - 2° Chaque collectivité territoriale, établissement public ou groupement, lorsque plusieurs employeurs publics mentionnés au I de l'article 1er emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023. »



Novembre 2023

### Quelle somme peut être versée?

I. **Dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération** défini par le barème suivant, l'organe délibérant détermine le montant de la prime prévue à l'article 1er.

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 €

Novembre 2023

Les modalités de paiement de cette prime ? En une ou plusieurs fois et ce, AVANT le 30 juin 2024.

- ➢ « Art. 6. I. Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période mentionnée au 30 de l'article 2, 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 mentionnée au même 30.
  - II. Lorsque plusieurs employeurs publics ont successivement employé et rémunéré l'agent au cours de la période mentionnée au 30 de l'article 2, 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 au I pour correspondre à une année pleine. »
  - III. 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 au I pour correspondre à une année pleine.
- « Art. 7. La prime prévue par le présent décret peut être versée en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024. »
- ➢ « Art. 8. La prime prévue par le présent décret est cumulable avec toute autre prime et indemnité perçue par l'agent, à l'exception de la prime prévue par le décret du 31 juillet 2023 susvisé⁵. »
- Cotisations sociales : La DGAFP indique que « cette prime est soumise aux cotisations et contributions de sécurité sociale ainsi qu'à l'impôt sur le revenu »



<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> 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

Novembre 2023

#### <u>Jurisprudences:</u>

<u>CAA de Paris, 19 septembre 2023, req. n°22PA00390</u>: Comportement inapproprié envers un collègue Un agent public a une obligation d'exemplarité et de moralité

Un infirmier territorial en soins généraux, employé au sein d'un centre municipal de santé s'est vu sanctionné d'un blâme, prononcé à son encontre par le maire de la commune, en raison de son comportement inapproprié à l'égard d'une de ses collègues. L'agent a contesté la sanction.

En l'occurrence, l'agent a lui-même reconnu devant la directrice des ressources humaines de la commune, avoir fait part à une de ses collègues, de l'intérêt qu'il lui portait, de ses sentiments et de propositions à caractère sexuel.

Pour prononcer la sanction litigieuse, le maire a considéré le comportement de l'agent qui avait tenu des propos suggestifs à caractère sexuel à sa collègue, comme déplacé, incompatible avec le milieu professionnel et constituant un manquement à l'obligation d'exemplarité et de moralité.

Même s'il n'y a pas eu d'intimidation, ni geste déplacé de la part de l'agent, ni même une parole humiliante à l'égard de sa collègue, les juges de la Cour administrative d'appel de Paris ont aussi estimé que son comportement était inapproprié à l'égard de sa collègue et constitutif d'une faute professionnelle de nature à justifier une sanction disciplinaire.

Rappelant qu'une sanction ne peut être prononcée légalement sans que l'intéressé ait été mis en mesure de présenter utilement sa défense, les juges de la Cour administrative d'appel de Paris ont vérifié que la procédure disciplinaire avait bien été respectée, ce qui, au cas d'espèce était le cas.

La sanction disciplinaire n'était donc pas litigieuse.

### CAA de Paris, 25 janvier 2023, req. n°21PA03008: Discrimination à l'embauche sur des critères personnels

Un étudiant employé deux étés de suite comme animateur, s'est estimé victime de discrimination, en raison de son lien de parenté avec l'ancien maire, après que sa candidature fut rejetée.

Il a engagé une action en responsabilité contre la commune.

Des témoins ont établi l'hostilité du nouveau maire à embaucher des personnes ayant un lien de parenté avec l'ancienne équipe municipale.

La commune justifiait sa décision par une nouvelle politique tendant à ne pas attribuer les emplois saisonniers à des personnes qui en avaient déjà bénéficié, mais les juges ont constaté que seul l'intéressé s'était vu appliquer cette nouvelle politique.

Ils ont alors estimé que son refus d'embauche était bien discriminatoire, l'illégalité de cette décision constituant une faute de nature à engager la responsabilité de la commune.

