

La prime d'intéressement à la performance collective

Références :

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- **Décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;**
- **Décret n° 2012-625 du 3 mai 2012 fixant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.**

Sommaire

• I – Bénéficiaires	3
• II – Conditions d'octroi	3
A – La délibération	3
B – Le rôle de l'autorité territoriale	4
C – L'attribution individuelle	5
a) Règles d'attribution.....	5
b) Cas d'exclusion.....	5
c) Cumul	6
• III – Annexes	7
• Délibération instituant la prime d'intéressement à la performance collective au sein de (<i>collectivité</i>) pour l'année	11
• Arrêté portant attribution de la prime d'intéressement à la performance collective.....	14

La présente circulaire a pour objet de présenter la prime d'intéressement à la performance collective pouvant être mise en place dans les collectivités et établissements publics territoriaux. Cette prime a vocation à **favoriser le travail en équipe, rassembler les agents publics territoriaux autour de l'activité du service et encourager l'effort commun autour des objectifs du service auquel ils appartiennent** dans le but d'améliorer davantage la qualité du service public local.

A l'image de l'ensemble des primes et indemnités pouvant être instituées dans la fonction publique territoriale, cette prime est **facultative** et nécessite une décision de l'organe délibérant.

I – Bénéficiaires

La prime d'intéressement peut être attribuée aux **fonctionnaires titulaires, stagiaires et aux agents non titulaires** de droit public du ou des services pour laquelle elle est instituée.

Elle concerne **tous les grades de toutes les filières** de la fonction publique territoriale.

> Art. 1^{er} du décret n° 2012-624

Très signalé !

Montant de la prime

Comme il s'agit d'une prime collective de service, son montant est identique pour tous les agents composant le service, quels que soient leurs grades.

Exemple : La prime d'intéressement attribuée à la fin de l'année sera d'un montant identique pour le rédacteur-chef responsable du service et les deux adjoints administratifs de 1^{ère} et 2^{ème} classe travaillant dans le service.

II – Conditions d'octroi

A – La délibération

La prime d'intéressement collective est mise en place par délibération après **avis du comité technique compétent**.

La délibération désigne **le ou les services** ou groupes de services concernés en fonction de l'organigramme de la collectivité (ex - service technique, service des ressources humaines, service urbanisme etc ...).

Pour chaque service ou groupe de service identifié, elle détermine le "**dispositif d'intéressement à la performance**" applicable :

- détermination des **objectifs** à atteindre sur une **période de 12 mois** consécutifs identifiée (*voir l'annexe n° 1 pour la détermination des objectifs*) ;

- détermination des **indicateurs** de mesure correspondant ;
- détermination du **montant individuel annuel maximal** de la prime (**plafond de 300 euros**) pouvant être attribué aux agents qui constituent le service.

> Art. 3, 1°) du décret n° 2012-624

> Art. 1^{er} du décret n° 2012-625

Remarque : *Dispositif d'intéressement à la performance*

Il est nécessaire d'élaborer un dispositif (objectifs + indicateurs + calendrier + montant maximum attribuable) par service concerné puisque chaque service ayant une activité différente, il a nécessairement des objectifs et un calendrier de réalisation propre aux missions qu'il réalise.

La prime d'intéressement à la performance collective n'étant instituée que pour une période de 12 mois consécutifs et en fonction d'objectifs ciblés pour un temps donné, **il ne peut y avoir de délibération de principe**. A chaque période de référence échue, il convient de reprendre une délibération si la collectivité souhaite poursuivre l'attribution de cette prime.

Une délibération pour chaque année civile (12 mois consécutifs du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N) peut être envisagée.

B – Le rôle de l'autorité territoriale

En fonction des objectifs fixés par l'assemblée délibérante, le maire ou le président détermine, après **avis du comité technique** :

- les **résultats à atteindre** pour la période de 12 mois ;
- les **indicateurs** retenus pour mesurer l'atteinte des résultats.

En pratique, ces éléments pourront figurer sur une **note de service, feuille de route, note de cadrage** à l'attention du chef de chaque service concerné. Cette dernière pourra utilement rappeler le dispositif d'intéressement collectif établi pour le service dans la délibération.

Remarque : *Détermination du niveau de résultats à atteindre*

L'autorité territoriale doit fixer le niveau de résultats à atteindre en fonction des objectifs inscrits dans la délibération, de l'ampleur du ou des projets concernés et du calendrier dédié au(x) projet(s) par rapport à la période de référence fixée par la délibération.

Selon ces éléments, l'autorité territoriale devra apprécier en cohérence le niveau de résultats à atteindre souhaité. Ainsi le niveau à atteindre pourra ne pas correspondre systématiquement à un aboutissement total du ou des projets

concernés mais envisager un aboutissement partiel (à déterminer précisément toutefois).

A l'issue de la période de référence, le maire ou le président constate **après avis du comité technique** si les résultats fixés ont été atteints. Lorsque les résultats fixés ont été atteints, il fixe pour chaque service ou groupe de service le **montant de la prime** qui sera individuellement attribué à chaque agent dans la limite du plafond prévu dans la délibération.

> Art. 3, 2°) et 4 du décret n° 2012-624

C – L'attribution individuelle

a) Règles d'attribution

Le **montant** est fixé par l'autorité territoriale. Il est **identique pour tous les agents** composant le service quels que soit leur grade et leur positionnement au sein du service. Il s'agit d'une prime collective, liée à l'effort commun du service.

Lorsque l'autorité territoriale décide d'attribuer la prime à un service, **l'ensemble des agents la composant la perçoit** sous réserve de **justifier d'une durée de présence minimum de 6 mois** (consécutifs ou non) sur la période de référence de 12 mois.

Les **congés** suivants sont considérés comme période de **présence effective** :

- congés annuels,
- congés de maladie ordinaire,
- congés RTT,
- congés pris au titre du compte épargne temps,
- congés de maternité, paternité, adoption,
- congés pour accident de service ou accident de travail,
- congés dus à une maladie imputable au service ou une maladie professionnelle,
- congés de formation syndicale,
- autorisations spéciales d'absences et décharges de service pour activité syndicale,
- périodes de formation professionnelle (sauf le congé de formation professionnelle).

Les services à temps partiel et à temps non complet sont assimilés à du temps complet

> Art. 4 et 5 du décret n° 2012-624

b) Cas d'exclusion

Un agent dont la **manière de servir** témoigne d'une insuffisance caractérisée, mise en évidence à travers l'entretien professionnel ou la notation annuelle, peut être exclu du bénéfice de la prime.

La délibération doit prévoir ce cas de figure.

> Art. 6 du décret n° 2012-624

c) Cumul

La prime d'intéressement à la performance collective s'ajoute aux diverses primes et indemnités composant le régime indemnitaire individuel de l'agent.

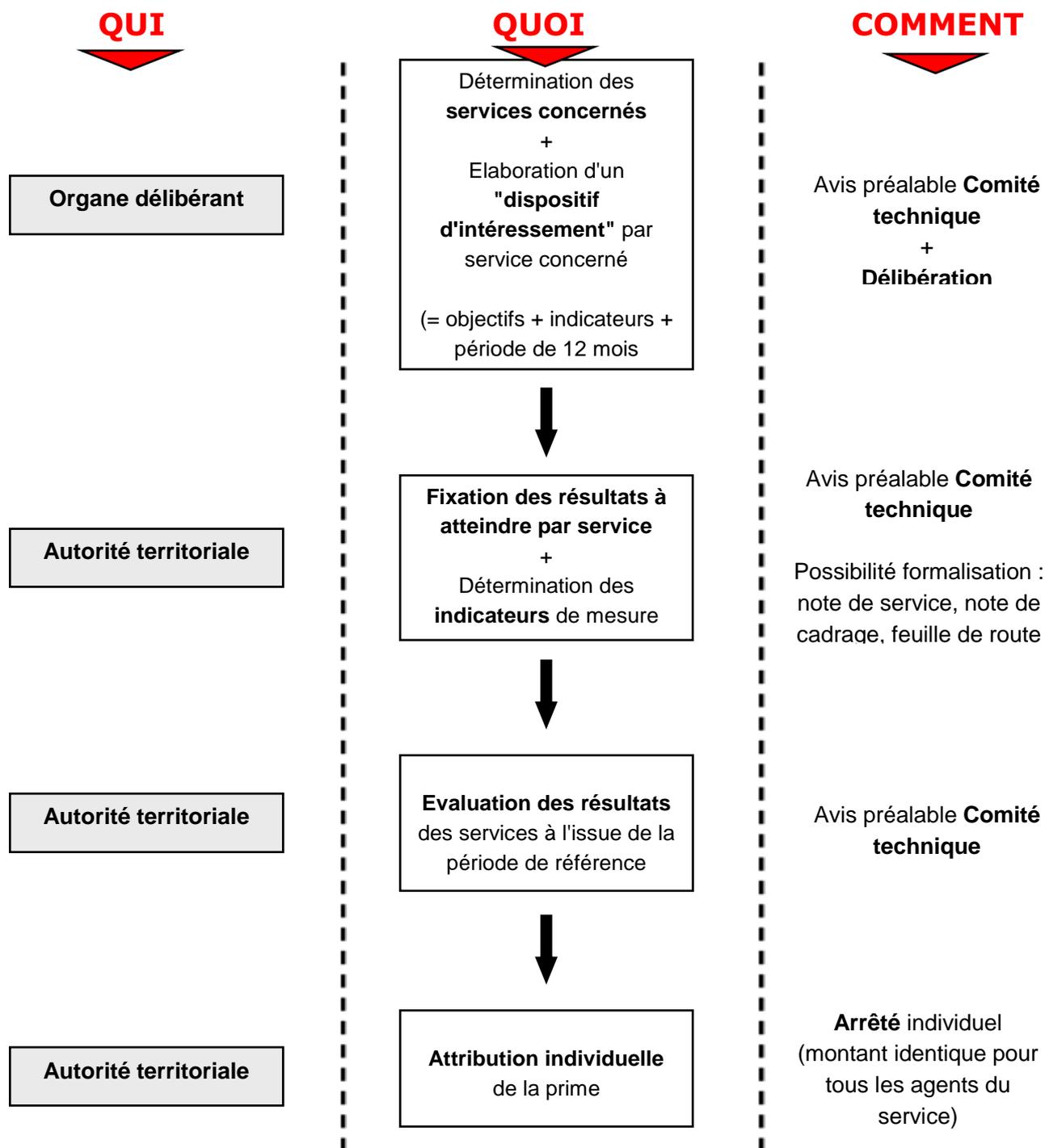
Elle ne peut toutefois se cumuler avec un régime indemnitaire qui comprend déjà une prime ou une indemnité rétribuant une performance collective du service.

> Art. 7 du décret n° 2012-624

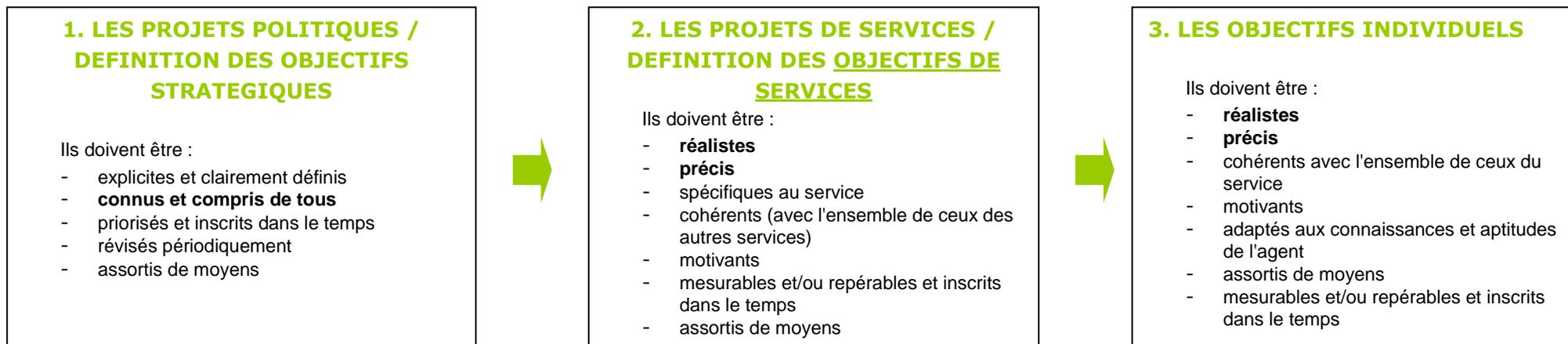
La dernière version de la circulaire est disponible sur le fonds documentaire du site Internet du CDG du Morbihan (cliquer sur www.cdg56.fr). Pour mémoire, l'abonnement en ligne permet de recevoir par voie électronique les circulaires du CDG du Morbihan, notamment dans leur version actualisée.

III – Annexes

Schéma – Institution de la prime d'intéressement à la performance collective



- Les différents niveaux de définition d'objectifs -



- Conseils pour la définition d'objectifs -

A faire	A ne pas faire
DEFINITION DU PROJET POLITIQUE	
<ul style="list-style-type: none"> - Etre pragmatique et concret dans la détermination d'un ou deux objectifs par année - S'appuyer sur des outils fiables et des experts pour prendre des décisions - Organiser la communication sur les résultats attendus auprès de l'ensemble des agents - Formaliser par écrit le projet politique 	<ul style="list-style-type: none"> - Les orientations des élus sont peu définies - Les orientations sont peu formalisées entre les élus - Les orientations changent souvent - Pas de support écrit
DEFINITION DES OBJECTIFS DE SERVICE	
<ul style="list-style-type: none"> - Former les responsables de service au management : comment décider, écouter, communiquer, planifier, déléguer, évaluer... - Mettre au point des outils d'analyse et de mesure (indicateurs) - Fixation d'objectifs simples et précis correspondant à l'activité concrète du service 	<ul style="list-style-type: none"> - Le projet est mal communiqué aux responsables de services - Inadéquation entre les objectifs définis et les moyens humains et matériels - Fixation d'objectifs flous, non mesurables et non datés dans le temps

Exemples d'objectifs de service déterminés à partir d'une politique publique locale

Service Urbanisme

Projet politique (= politique publique)	Réorganiser l'aménagement urbain de la collectivité afin de favoriser le développement des transports en commun dans la collectivité, volonté de rapprocher les secteurs d'habitation des secteurs d'activités économiques
Déclinaison en objectifs de service	→ Objectif n° 1 - Mise en place du Plan de déplacement urbain (PDU) → Objectif n° 2 - Révision du Plan local d'urbanisme (PLU)
Indicateurs	→ Objectif n° 1 - Mise en place du Plan de déplacement urbain (PDU) Exemple d'indicateur : nombre total de lignes de bus mises en services par rapport au nombre total de lignes prévues par le projet initial de PDU → Objectif n° 2 - Révision du Plan local d'urbanisme (PLU) Exemple d'indicateur : Approbation du nouveau PLU par délibération

Service Technique

Projet politique (= politique publique)	Mise en place d'une politique éco responsable dans la gestion des espaces verts et des espaces publics de la commune pour améliorer la qualité de l'environnement
Déclinaison en objectifs de service	Diminuer l'utilisation des produits phytosanitaires (pesticides) pour la gestion et l'entretien des espaces verts, espaces publics et de la voirie
Indicateurs	<ul style="list-style-type: none"> • Validation du plan progressif de gestion des espaces verts de la commune en "Zéro-phyto" • Nombre d'agents formés aux nouvelles méthodes de désherbage non invasif et à la gestion différenciée des espaces verts sur le nombre total d'agents du service • Nombre de sites traités en "Zéro-phyto" sur le nombre de sites à gérer

*(**Pour rappel** : les objectifs de service sont ensuite à décliner individuellement pour tous les agents composant le service. Ces agents seront évalués à l'occasion de l'évaluation professionnelle annuelle à travers la notation ou l'entretien professionnel)*

**MODÈLE
À ADAPTER**

➤ Délibération instituant la prime d'intéressement à la performance collective au sein de (*collectivité*) pour l'année

M. (ou Mme) le Maire (ou le Président) rappelle que la prime d'intéressement à la performance collective a été instituée par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et les décrets n° 2012-624 et 2012-625 du 3 mai 2012, qu'elle est attribuée à l'ensemble des agents fonctionnaires, stagiaires et non titulaires de droit public composant les services pour lesquels elle est instituée sans considération de grade.

M. (ou Mme) le Maire (ou le Président) indique qu'il revient à (*organe délibérant*) de décider de mettre en place cette prime. Dans ce cas, il doit cibler le ou les services ou groupes de services concernés, fixer pour chacun d'eux les conditions d'évaluation de la performance collective à travers un "dispositif d'intéressement à la performance collective" et déterminer le montant maximum qui peut être attribué à chaque agent.

Il précise ensuite que le dispositif d'intéressement à la performance collective doit établir pour chaque service les objectifs à remplir par le service sur une période de douze mois consécutifs, les indicateurs de mesures correspondant et le montant individuel annuel maximal de la prime dans la limite d'un plafond de 300 euros attribué à chaque agent du service.

Le crédit global est calculé en multipliant pour chaque service concerné, le montant individuel annuel plafond par le nombre de bénéficiaires.

Le montant individuel attribué à chaque agent est fixé, pour chaque service concerné, par M. (ou Mme) le Maire (ou le Président) à l'issue de la période de référence, dans la limite du montant plafond prévu par la délibération. Le montant est identique pour chaque agent composant le service. Il est attribué en fonction des résultats atteints par le service. Pour apprécier l'atteinte des résultats, M. (ou Mme) le Maire (ou le Président) détermine, en fonction du dispositif d'intéressement fixé pour chaque service par la délibération, et après avis du comité technique, les résultats à atteindre pour la période de douze mois et les indicateurs de mesure. A l'issue de la période, il apprécie, après avis du comité technique, si les résultats ont été atteints.

Selon la réglementation applicable et la procédure présentée et après l'avis du comité technique en date du, M. (ou Mme) le Maire (ou le Président)

propose de mettre en place la prime d'intéressement à la performance collective pour les services listés ci-après suivants selon les dispositifs d'intéressement suivants (*lister les services concernés en fonction de l'organigramme et préciser pour chaque service le dispositif d'intéressement correspondant*) :

Exemple :

- Le service "Ressources humaines"

Dispositif d'intéressement à la performance collective prévu entre le et le (préciser la période de 12 mois consécutifs ciblée) :	
Objectif(s) du service	Indicateurs de mesures
Lister le ou les objectifs de services retenus	Déterminer pour chaque objectif le ou les indicateurs de mesure prévus

Le montant annuel individuel maximal de la prime s'élève à euros (*indiquer le montant retenu dans la limite de 300 euros*) pour le service "Ressources humaines".

- Le service "Urbanisme"

Dispositif d'intéressement à la performance collective prévu entre le et le (préciser la période de 12 mois consécutifs ciblée) :	
Objectif(s) du service	Indicateurs de mesures
Lister le ou les objectifs de services retenus	Déterminer pour chaque objectif le ou les indicateurs de mesure prévus

Le montant annuel individuel maximal de la prime s'élève à euros (*indiquer le montant retenu dans la limite de 300 euros*) pour le service "Urbanisme".

(Etc...)

(le cas échéant) Les agents dont la manière de servir appréciée à travers l'évaluation individuelle annuelle (notation ou entretien professionnel) est insuffisante sont exclus du bénéfice de la prime.

Le (organe délibérant), après en avoir délibéré,

DÉCIDE QUE :

- La prime d'intéressement à la performance collective est mise en place dans les conditions exposées ci-dessus ;
- l'autorité territoriale fixe les montants individuels selon la procédure définie ci-dessus dans la limite du crédit global ainsi que des plafonds déterminés par la délibération ;
- le mode de versement est unique et s'effectue à l'issue de la période de référence prévue pour chacun des services concernés ;
- l'attribution de la prime fait l'objet d'un arrêté individuel ;
- les crédits prévus à cet effet sont inscrits au budget, chapitre, article

**MODÈLE
À ADAPTER**

DÉPARTEMENT DU MORBIHAN
ARRONDISSEMENT DE
COLLECTIVITÉ OU ÉTABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL

Arrêté portant attribution de la prime d'intéressement à la performance collective

Le Maire OU Le Président ;

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136 ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi précitée ;

VU le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;

VU le décret n° 2012-625 du 3 mai 2012 fixant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;

VU la délibération du instituant la prime d'intéressement à la performance collective dans la collectivité ;

VU l'avis du comité technique en date de sur la détermination des résultats à atteindre par les services de la collectivité et les indicateurs de mesures correspondant ;

VU l'avis du comité technique en date de sur les résultats atteints par les services et notamment le service (*indiquer le service auquel appartient l'agent*) ;

CONSIDÉRANT que M..... exerce ses fonctions au sein du service

CONSIDÉRANT que ce service est soumis à la prime d'intéressement à la performance collective ;

CONSIDÉRANT les résultats atteints par ce service au regard des résultats à atteindre fixés par le (*le Maire OU le Président*) dans (*la note de service, feuille de route, note de cadrage...*) du (*date*)

CONSIDÉRANT que M (*nom-prénom*) justifie d'une durée de présence effective dans le service d'au moins six mois sur la période de référence et que sa manière de servir est satisfaisante ;

ARRETE

ARTICLE 1^{er} : La prime d'intéressement à la performance collective d'un montant de euros est attribuée à M (*nom-prénom-grade-qualité*)

ARTICLE 2 : Cette prime fait l'objet d'un versement unique.

ARTICLE 3 : Le présent arrêté sera notifié à l'intéressé(e).

Ampliation sera adressée aux :

- Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale du Morbihan,
- Comptable de la collectivité (*ou de l'établissement*).

Fait à, le

Le Maire **OU** Le Président
(*porter les prénom et nom de l'autorité territoriale*)

Le Maire **OU** le Président

. certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
. informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif compétent dans un délai de deux mois à compter de la présence notification.

Notifié le.....

Signature de l'agent,