

PRIME D'INTERESSEMENT A LA PERFORMANCE COLLECTIVE DES SERVICES



La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social a introduit la possibilité, pour les collectivités locales et les établissements publics, de prendre en compte la performance collective dans la politique indemnitaire.

Deux décrets sont parus au Journal Officiel du 4 mai 2012 (décret n°2012-624 du 3 mai 2012 et décret n°2012-625 du 3 mai 2012) instaurant la prime d'intéressement à la performance collective des services, ses modalités d'application ainsi que le plafond annuel de cette prime.

Alors que le Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) valorise la fonction et les résultats individuels, la prime d'intéressement à la performance collective a pour objectif de fédérer l'ensemble des agents d'un même service autour d'un projet ou d'un objectif commun et de les récompenser si les résultats fixés ont été atteint dans la période de référence.

Les bénéficiaires :

La prime d'intéressement à la performance collective des services est attribuée à l'ensemble des agents, quel que soit le statut de l'agent (fonctionnaire, contractuel de droit public, contractuel de droit privé) et quel que soit la filière (administrative, technique, animation...) et quel que soit le grade (rédacteur, adjoint administratif de 1^{ère} classe, adjoint technique, adjoint technique de 2^{ème} classe...) affectés dans le service ayant atteint, sur la période de référence, les résultats fixés (article 4 du décret n°2012-624 du 3 mai 2012).

Le bénéfice de la prime est, toutefois, subordonné, pour chaque agent, à la justification d'une durée de présence effective dans le service d'au moins de 3 mois pendant la période de 6 mois consécutifs et d'au moins de 6 mois pendant la période de 12 mois consécutifs (article 5 du décret n°2012-624 du 3 mai 2012).

Cependant, les durées accordées au titre de certains congés sont également prises en compte comme une période de présence effective pour le versement de la prime.

Ainsi, en application de l'article 5 du décret n°2012-624 du 3 mai 2012, les durées suivantes sont considérées comme période de présence effective les :

- durées des congés annuels,
- durées des congés de maladie ordinaire,
- durées des congés liés à l'ARTT,
- durées des congés pris au titre du Compte Epargne Temps,
- durées des congés de maternité ou d'adoption,
- durées des congés de paternité et d'accueil de l'enfant,
- durées des congés pour accident de service, pour accident de travail ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions,
- durées des congés pour formation syndicale et des autorisations d'absence ou décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical,
- durées des périodes de formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé pour formation professionnelle.

A noter :

Sont exclus de la durée de présence effective les congés de longue maladie, les congés de longue durée et les congés de grave maladie.

Les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet sont considérés comme des services à temps plein (article 5 du décret n°2012-624 du 3 mai 2012).

Les modalités de mise en œuvre :

➤ **Consultation du Comité Technique :**

Le Comité Technique doit être consulté préalablement avant toute décision.

Pour les collectivités de moins de 50 agents, un projet de délibération devra être transmis avec la lettre de saisine au CT intercollectivités placé auprès du Centre de Gestion.

➤ **Délibération de principe :**

Après réception de l'avis du Comité Technique, la collectivité devra délibérer en la matière. L'article 3 du décret n°2012-624 du 3 mai 2012 fixe les compétences de l'assemblée délibérante. Celle-ci doit fixer :

- ❖ Les services bénéficiaires,
- ❖ les objectifs à atteindre et les types d'indicateurs à retenir pour une période de 12 mois consécutifs. Cette période peut s'inscrire dans un programme d'objectif pluriannuel,
- ❖ le montant maximal de la prime d'intéressement à la performance collective des services susceptible d'être attribuée aux agents du service ou du groupe de services sans pouvoir excéder le plafond fixé par les textes à savoir 600 € annuel.

A noter :

La prime d'intéressement à la performance collective n'étant instituée que pour une période de 6 ou 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. De ce fait, si la collectivité envisage de verser, l'année suivante, une nouvelle prime d'intéressement à la performance collective des services à un de ses services, elle devra, ressaisir, en amont, le Comité Technique, en transmettant un nouveau projet avec de nouveaux objectifs de service à atteindre. Une délibération pour chaque année civile (12 mois consécutifs du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année N) peut être envisagée.

➤ **La définition par l'autorité territoriale des résultats et les indicateurs retenus :**

L'autorité territoriale fixe, après avis du Comité Technique les résultats à atteindre et les types d'indicateurs retenus pour la période de 12 mois consécutifs.

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.

NB : un projet sera transmis au Comité Technique pour avis.

A noter :

L'avis du Comité Technique est requis deux fois : avant la prise de la délibération et avant la prise de la note de service, note de cadrage ou de l'arrêté de l'autorité territoriale fixant les résultats. De ce fait, **vous devez donc transmettre un projet de délibération, ainsi qu'un projet fixant les résultats pour avis, au Comité Technique.**

➤ **Arrêté individuel pour chaque agent affecté dans le service concerné :**

L'autorité territoriale constate au terme de la période si les résultats fixés ont été atteints.

Un rapport de l'autorité territoriale constate l'atteinte ou non des résultats et le montant de la prime en cas de versement au service concerné, dans la limite du montant maximum fixé dans la délibération.

L'autorité territoriale détermine, ensuite, dans la limite du montant maximal fixé dans la délibération, pour chacun des services listés dans la délibération le montant de la prime d'intéressement à la performance collective des services au regard des résultats atteints.

Les conditions de versement de la prime d'intéressement à la performance collective des services :

En principe, la collectivité **devra verser le même montant à l'ensemble des agents du service ayant atteint les résultats**. Le montant de la prime est versé de manière forfaitaire à l'ensemble des agents affectés au service concerné. Il est identique quel que soit le statut de l'agent (fonctionnaire, contractuel de droit public, contractuel de droit privé). Le caractère forfaitaire de la prime permet de mobiliser l'ensemble des agents d'un même service autour d'un objectif commun. Ainsi, si les résultats fixés ont été atteints, l'autorité territoriale déterminera, par arrêté, le montant de la prime. Chaque agent affecté à ce service percevra ce montant dès lors qu'il remplit les conditions d'ancienneté précitées dans ledit service.

Selon la circulaire du 22 octobre 2012 relative à la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective des services, le montant de la prime est attribué au prorata du temps de travail de l'agent.

Exemples :

- un agent à temps partiel 80% rémunéré 6/7^{ème} du traitement percevra 6/7^{ème} du montant de la prime d'intéressement à la performance collective des services

- un agent à temps non complet à 15 heures par semaine percevra 15/35^{ème} du montant de la prime d'intéressement à la performance collective des services

A noter :

Par contre, le texte ne précise pas s'il faut proratiser sur la durée de présence (à savoir moins de 6 mois dans le service concerné mais plus de 3 mois si programme d'objectifs pluriannuel ou moins d'un an mais plus de 6 mois dans le service concerné si programme d'objectifs annuel).

Toutefois, en cas d'insuffisance caractérisée dans la manière de servir, un agent peut être exclu du bénéfice de la prime d'intéressement à la performance collective des services (article 6 du décret n°2012-624 du 3 mai 2012). L'exclusion d'un agent devra se fonder sur des éléments caractérisant cette insuffisance. Le compte rendu d'entretien professionnel de cet agent devra rapporter ces manquements et/ou insuffisances.

Les conditions de cumul avec les autres primes :

La prime d'intéressement à la performance collective peut être cumulée avec toute autre indemnité, à l'exception d'autres indemnités rétribuant la performance collective (article 7 du décret n°2012-624 du 3 mai 2012).

Cette prime est, notamment, cumulable avec le RIFSEEP.

Les cotisations et imposition :

La prime d'intéressement à la performance collective des services rentre dans l'assiette de la CSG, CRDS, la RAFP pour les fonctionnaires CNRACL.

L'indemnité est soumise à toutes les cotisations pour les agents relevant du régime général et de l'Ircantec.

La prime d'intéressement à la performance collective des services est imposable.

ANNEXE : SCHEMA DES DIFFERENTES ETAPES POUR INSTITUER LA PRIME D'INTERESSEMENT A LA PERFORMANCE COLLECTIVE :

