

PRIME D'INTERESSEMENT A LA PERFORMANCE COLLECTIVE DES SERVICES

Références :

- ✓ Code général de la fonction publique, et notamment ses articles L. 714-1, L. 714-4 et suivants,
- ✓ 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
- ✓ Décret n° 2019-1261 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 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° 2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics

L'article 40 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social permet à l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale de décider, après avis du comité technique (ou du comité social territorial) compétent, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'Etat.

Le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 fixe ainsi les conditions de création et les modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents contractuels de la prime d'intéressement à la performance collective des services.

Le décret n° 2012-625 du 3 mai 2012 fixe le plafond annuel de cette prime.

I. La mise en place de la prime d'intéressement à la performance collective des services

A. Bénéficiaires

Peuvent bénéficier de la prime les fonctionnaires et les agents contractuels d'un même service ou groupe de services (article 1^{er} du décret n°2012-624 du 3/05/2012).

B. Procédure

L'institution de la prime d'intéressement à la performance collective est laissée à l'appréciation de l'organe délibérant de la collectivité, après avis du comité technique.

Il appartient à l'assemblée délibérante de la collectivité de déterminer les services ou groupes de services bénéficiant de la prime d'intéressement à la performance collective des services (article 2 du décret n°2012-624 du 3/05/2012).

Les dispositions fixent la répartition des compétences entre l'organe délibérant de la collectivité et l'autorité territoriale pour la mise en place d'un dispositif d'intéressement à la performance collective des services (article 3 du décret n°2012-624 du 3/05/2012).

Compétences de l'organe délibérant	Compétences de l'autorité territoriale
<ul style="list-style-type: none">• Détermine quels sont les services de la collectivité pouvant bénéficier de la prime,• Fixe les objectifs à atteindre sur une période de 6 ou 12 mois consécutive, le cas échéant dans le cadre d'un programme d'objectifs annuel ou pluriannuel,• Fixe les types d'indicateurs,• Fixe le montant maximal de la prime susceptible d'être attribuée aux agents du service ou du groupe de services relevant du dispositif d'intéressement dans la limite de 600 euros.	<ul style="list-style-type: none">• Fixe, après avis du comité technique, les résultats à atteindre et les indicateurs retenus pour la période de 6 ou 12 mois consécutifs,• Constate, au terme de cette période si les résultats fixés ont été atteints,• Fixe, dans la limite du montant retenu par l'organe délibérant, pour chaque service bénéficiant d'un dispositif d'intéressement à la performance collective, et au regard des résultats atteints, le montant de la prime d'intéressement à la performance collective des services.

Conseils : limiter à 4 ou 5 indicateurs maximums par service. Les indicateurs devront être vérifiables et pertinents (taux, détails, nombre etc...).

Exemples : La [circulaire du 29 aout 2011](#) relative à la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les administrations de l'Etat énonce les indicateurs utilisés dans la fonction publique d'Etat. Ces indicateurs peuvent servir d'exemples à savoir les délais de traitement des demandes de titres, les délais moyens de traitement des dossiers, la dépense moyenne de fonctionnement par agent etc ...

II. Les conditions de perception de la prime d'intéressement à la performance collective des services

La prime d'intéressement à la performance collective du service, ou du groupe de services, est attribuée à l'ensemble des agents dans les services ayant atteint les résultats fixés sur la période de référence de 6 ou 12 mois consécutifs (article 4 du décret n°2012-624 du 3/05/2012).

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 3/05/2012). L'insuffisance peut être définie comme des manquements répétés dans la manière de servir ou suite aux résultats de l'entretien professionnel.

A. Durée de présence effective

Le bénéfice de la prime est subordonné, pour chaque agent, à la justification d'une durée de présence effective dans le service d'au moins 3 mois pendant la période de 6 mois consécutifs et de 6 mois pendant la période de 12 mois consécutifs.

Pour l'appréciation de la condition de durée, sont regardées comme des périodes de présence effective dans le service les durées :

- de congé annuel,
- de congé de maladie ordinaire,
- de congé lié à la réduction du temps de travail,
- de congé pris au titre du compte épargne-temps,
- de congé de maternité ou pour adoption,
- de congé de paternité,
- de congé pour accident de service, accident du travail ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions (CITIS),
- de congé pour formation syndicale et des autorisations d'absence ou décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical,
- ainsi que les durées des périodes de formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé pour formation professionnelle.

Les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet sont pris en compte comme des services accomplis à temps plein (article 5 du décret n°2012-624 du 3/05/2012).

B. Montant annuel maximum de la prime

Le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services est fixé à 600 euros (article 1^{er} du décret n°2012-625 du 3/05/2012).

Le montant est attribué à hauteur de la quotité travaillée (temps non complet et temps partiel).

C. Cumul

La prime d'intéressement à la performance collective peut être cumulée avec toute autre indemnité, à l'exception des indemnités rétribuant une performance collective.

Elle est donc cumulable avec le RIFSEEP dès lors que l'agent y est éligible (article 7 du décret n°2012-624 du 3/05/2012).