



Prime d'intéressement à la performance collective dans les collectivités territoriales

MAJ – Décembre 2023

SOMMAIRE

1. Références juridiques	3
2. De quoi s'agit-il?	3
3. Qui peut en bénéficier?	3
4. Peut-on exclure les agents contractuels d'un service du bénéfice de la prime?	3
5. Et si le service ne compte qu'un seul agent, celui-ci peut-il en bénéficier?.....	4
6. Modalités de mise en place.....	4
7. Comment calculer la prime d'intéressement?.....	4
8. La prime d'intéressement peut être cumulée avec tout autre régime	6
indemnitaires.....	6
ANNEXE 1 : Exemples d'objectifs	7
ANNEXE 2 : Modèle de délibération instituant la prime d'intéressement à la performance collective.....	8

1. Références juridiques

- [Code général de la fonction publique, article L 714-7](#)
- [Décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 modifié 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 modifié fixant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics](#)
- [Circulaire du 22 octobre 2012 relative à la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collectivité des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics](#)

2. De quoi s'agit-il?

L'objectif de la prime d'intéressement est de **rémunérer la performance collective** sur la **base d'objectifs définis autour d'un projet de service**. Plus largement, l'intéressement collectif doit permettre non seulement de mobiliser de manière collective les agents en constituant un nouvel outil de management à disposition des collectivités mais également de rénover les pratiques de gestion, renforcer la motivation du personnel et améliorer la qualité du service public.

L'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local peut décider, après avis du comité social territorial, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services.

3. Qui peut en bénéficier?

La prime d'intéressement à la performance collective peut être versée :

- ✓ **aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ;**
 - ✓ **aux agents contractuels de droit public et de droit privé**
- d'un même service ou groupe de services.

4. Peut-on exclure les agents contractuels d'un service du bénéfice de la prime?

Dès lors qu'un agent contractuel participe à l'atteinte des objectifs d'un service, il ne serait pas justifiable de l'exclure du bénéfice de la prime à l'intéressement. Exclure ainsi les agents contractuels du bénéfice d'une telle prime, uniquement parce qu'ils ne sont pas titulaires, serait constitutif d'une rupture d'égalité. Or, leur seule qualité d'agent contractuel ne les place pas dans une situation différente des agents titulaires en l'occurrence, puisqu'ils concourent tous, de façon égale, à l'atteinte des objectifs du service.

Ainsi, l'octroi de la prime doit bien s'entendre par service, et ne doit pas être fonction de la qualité statutaire des agents.

Cela n'a d'ailleurs pas pour effet de porter atteinte au principe de libre administration des collectivités, puisque l'assemblée délibérante reste maîtresse quant à l'opportunité, ou non, d'instaurer ladite prime au sein de la collectivité.

En effet, [l'article 4 du décret n°2012- 624](#) prévoit que « *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, sur la période de six ou douze mois consécutifs mentionnée à l'article 3, les résultats fixés* ».

5. Et si le service ne compte qu'un seul agent, celui-ci peut-il en bénéficier?

Le titre de cette prime évoque la performance « collective ». Cette notion implique donc que le service soit **au moins** composé de 2 agents pour remplir cette condition.

Par conséquent, sous réserve de l'appréciation du juge administratif et compte tenu de l'esprit du texte qui institue cette prime (« motivation des personnels » d'un même service, tous les statuts de personnel sont concernés même les agents de droit privés, il s'agit de récompenser les efforts ponctuels d'une équipe sur un projet), il faudrait au moins 2 agents dans un service ou que votre collectivité emploie au moins 2 agents formant chacun un service pour que cette prime soit mise en place.

6. Modalités de mise en place

L'assemblée délibérante ou le conseil d'administration et l'autorité territoriale ou le président de l'établissement public procèdent, respectivement, à la définition d'un dispositif d'intéressement à la performance collective, de la manière suivante :

L'assemblée délibérante ou le conseil d'administration fixe :

a) pour une **période de six ou douze mois consécutifs**, les objectifs à atteindre et les types d'indicateurs à retenir.

Cette période peut s'inscrire dans un **programme annuel ou pluriannuel d'objectifs** ;

b) le montant maximal de la prime susceptible d'être attribuée aux agents du service ou du groupe de services, dans la limite d'un **plafond annuel de 600 euros bruts**.

L'autorité territoriale ou le président de l'établissement public :

a) fixe, après avis du comité social territorial, les résultats à atteindre et les indicateurs retenus pour l'une des périodes mentionnées ;

b) constate, au terme de cette période, si les résultats fixés ont été atteints ;

c) fixe pour chaque service concerné, dans la limite du montant maximal et au regard des résultats atteints, le montant de la prime

L'avis du comité social territorial est donc requis 2 fois :

1. avant que l'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement public crée la prime,
2. avant que l'autorité territoriale fixe les résultats à atteindre et les indicateurs retenus.

7. Comment calculer la prime d'intéressement?

Le versement de la prime est soumis à **une condition de présence effective**:

Le bénéfice de la prime est ainsi 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 référence de 6 mois consécutifs et de 6 mois pendant la période de référence de 12 mois consécutifs**.

Cependant, les durées accordées au titre de certains congés ou de certaines situations sont

également prises en compte comme une période de présence effective pour calculer la condition de durée de service pendant la période de référence. Ainsi, les situations suivantes sont regardées comme des périodes de présence effective:

- services accomplis à temps partiel ou à temps non complet – dans ces cas, la prime est cependant soumise aux règles de fractionnement des éléments de rémunération et son montant est proratisée selon la quotité de travail accompli,
- congés annuels,
- congés de maladie ordinaires,
- congés liés à la réduction du temps de travail,
- congés pris au titre du compte épargne-temps,
- congés de maternité ou pour adoption,
- congés de paternité et d'accueil de l'enfant,
- congés pour accident de service, accident du travail ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions,
- congés 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.

Exclusion du versement de la prime en cas de manquements répétés à l'obligation de servir :

En cas d'insuffisance caractérisée dans la manière de servir, au vu notamment de l'entretien professionnel, un agent peut être exclu du bénéfice de la prime d'intéressement à la performance collective des services, sur décision de l'autorité territoriale.

Les montants versés individuellement présentent un caractère forfaitaire

La prime d'intéressement est versée à un agent dès lors que son service a atteint les résultats fixés par l'autorité territoriale ou le président de l'établissement public et sous réserve que cet agent remplisse la condition de présence effective. Les objectifs de service seront fixés et évalués au moment de l'entretien professionnel de chaque agent.

Le montant est versé de manière **forfaitaire**, il est **identique quels que soient le statut des agents et leurs fonctions**. Le caractère forfaitaire de la prime permet en effet de répondre aux objectifs de mobilisation des agents autour d'un objectif commun au service ou au groupe de services.

Ainsi, si le montant de la prime a été fixé à **600 euros bruts**, chaque agent du service percevra ce montant dès lors que l'objectif fixé a été atteint par le service.



La prime d'intéressement à la performance collective est soumise aux règles de fractionnement des éléments de rémunération versés à un agent à temps partiel ou à temps non complet.

Exemple :

Le service des ressources humaines est composé d'un attaché, de deux rédacteurs, et d'un adjoint administratif, tous à temps complet. La prime d'intéressement attribuée en fin d'année sera identique pour ces agents.

8. La prime d'intéressement peut être cumulée avec tout autre régime indemnitaire

La prime d'intéressement à la performance collective est cumulable avec toute autre indemnité, à l'exception de celles rétribuant également une performance collective.

La prime d'intéressement est par conséquent versée en supplément du régime indemnitaire des agents. Elle est, par exemple, cumulable avec la prime de fonctions et de résultats.

Pour rappel, cette prime n'a pas été intégrée dans le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel et peut par conséquent se cumuler avec le RIFSEEP.

**Le Centre de gestion de Meurthe & Moselle
est à votre disposition pour vous accompagner
et joignable, par fiche, via AGIRHE.**

ANNEXE 1 : Exemples d'objectifs

La circulaire du 22 octobre 2012 relative à la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, donne des exemples d'objectifs.

Il appartient à l'organe délibérant et à l'autorité exécutive, dans le cadre de leurs attributions respectives, de choisir les objectifs, les types d'indicateurs et les indicateurs qu'ils jugeront utiles. Les textes leur laissent une entière liberté d'appréciation à cet égard.

Ainsi, par exemple (à titre strictement illustratif), les objectifs assignés aux services pourraient être fixés selon quatre types d'indicateurs :

- des indicateurs relatifs à la conduite des politiques publiques et à la qualité du service rendu ;
- des indicateurs relatifs à la maîtrise des coûts et à l'efficacité des services ;
- des indicateurs relatifs à la gestion des ressources humaines ;
- des indicateurs relatifs au développement durable.

L'amélioration de la conduite des politiques publiques et de la qualité du service rendu :

- le taux de mise en œuvre de la réglementation applicable à une politique ;
- le taux de dématérialisation des procédures ;
- le taux de satisfaction de l'utilisateur ;
- les délais de traitement des demandes de titres ;
- les délais moyens de traitement des dossiers ;
- le niveau d'information de l'utilisateur.

La maîtrise des coûts et l'efficacité des services :

- coût par titre émis/dossier traité ;
- dépense moyenne de fonctionnement par agent.

L'amélioration de la gestion des ressources humaines :

- des indicateurs liés à l'amélioration des conditions de travail ;
- des indicateurs liés à la formation (taux d'agents ayant reçu une formation) ;
- des indicateurs liés à la cohésion des équipes, comme la formalisation d'un projet de service.

La prise en compte du développement durable :

- consommation énergétique ;
- maîtrise des consommables de bureautique (papier, encre) ;
- évolution du bilan carbone des transports.

ANNEXE 2 : Modèle de délibération instituant la prime d'intéressement à la performance collective

Les mentions en italiques et/ surlignées constituent des commentaires destinés à faciliter la rédaction de la délibération. Ils doivent être supprimés de la délibération définitive.

Le ... *(date)*, à ... *(heure)*, en ... *(lieu)* se sont réunis les membres de l'assemblée délibérante, sous la présidence de ..., convoqués le ...,

Etaient présents :

Ont donné procuration

Etaient absent(s) excusé(s) :

Le secrétariat a été assuré par :

M. (ou Mme) le Maire (ou le Président) rappelle que la prime d'intéressement à la performance collective est prévue par l'article L714-7 du Code général de la fonction publique et les décrets n° 2012-624 et 2012-625 du 3 mai 2012, qu'elle est attribuée à l'ensemble des agents fonctionnaires, et contractuels de droit public ou privé 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 six ou douze mois consécutifs, les indicateurs de mesures correspondant et le montant individuel annuel maximal de la prime dans la limite d'un plafond de 600 euros bruts 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 est identique pour chaque agent composant le service (pour les services accomplis à temps partiel ou à temps non complet, la prime est cependant soumise aux règles de fractionnement des éléments de rémunération et son montant est proratisée selon la quotité de travail accompli). 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 social territorial, les résultats à atteindre pour la période de six ou douze mois et les indicateurs de mesure retenus.

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 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*) :

- Le service

Dispositif d'intéressement à la performance collective prévu entre le et le (préciser la période de 6 ou 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 bruts (indiquer le montant retenu dans la limite de 600 euros bruts maximum par agent) pour le service

- Le service

Dispositif d'intéressement à la performance collective prévu entre le et le (préciser la période de 6 ou 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 bruts (indiquer le montant retenu dans la limite de 600 euros bruts maximum par agent) pour le service

(Etc...)

Les agents, en raison de manquements répétés dans la manière de servir constatés au titre de la même année au vu notamment de l'entretien professionnel, sont exclus du bénéfice de la prime au titre d'une année.

Les objectifs de service seront fixés et évalués au moment de l'entretien professionnel de chaque agent.

Le (organe délibérant),

Vu l'article L714-7 du Code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 modifié 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 ;

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

Vu l'avis du Comité social territorial en date du.....

L'assemblée, 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

ADOPTÉ : à l'unanimité des membres présents

ou

à voix pour

à voix contre

à abstention(s)

Fait à.....,

le

Pour extrait conforme

Le Président/Maire

Signature

– **Transmis au représentant de l'Etat le : ...**

– **Publié le : ...**