

MINISTÈRE DE L'INTÉRIEUR

*Direction générale  
des collectivités locales*

Sous-direction des élus locaux  
et de la fonction publique territoriale

Bureau de l'emploi territorial  
et de la protection sociale (FP3)

MINISTÈRE DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT,  
DE LA DÉCENTRALISATION  
ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

## **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**

NOR : INTB1234383C

### *Références :*

Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 88 ;

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 ;

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.

*Résumé :* la présente circulaire a pour objet de commenter les décrets du 3 mai 2012. Ces textes permettent aux collectivités territoriales et aux établissements publics en relevant d'instituer une prime d'intéressement à la performance collective des services. Ils précisent les modalités d'attribution de la prime et fixent à 300 € le montant plafond annuel de celle-ci.

*Le ministre de l'intérieur et la ministre de la réforme de l'État, de la décentralisation et de la fonction publique à Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (métropole et DOM).*

La prime d'intéressement à la performance collective des services a été mise en place, dans la fonction publique, par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Ce texte a intégré, dans les lois statutaires des trois fonctions publiques, les dispositions relatives à cette nouvelle prime.

Ainsi, dans sa rédaction issue de l'article 40 de la loi n° 2010-751, l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, dispose que l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local peut décider, après avis du comité technique, 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'État.

Il convient de préciser qu'au regard de la rédaction du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 et de l'exposé des motifs de cette disposition, la prime d'intéressement à la performance collective des services n'est pas incluse dans les régimes indemnitaires soumis au principe de parité. Celui-ci ne lui est donc pas applicable.

Le décret en Conseil d'État n° 2012-624 du 3 mai 2012 est venu préciser les modalités d'attribution de la prime. Il a été complété par le décret n° 2012-625 du 3 mai 2012, qui en a fixé le plafond annuel.

L'introduction de l'intéressement collectif dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, dans le respect du principe de libre administration, a vocation à rénover les pratiques de gestion, à renforcer la motivation des personnels, à améliorer la qualité du service public et à approfondir le dialogue social. Sur ce dernier point, l'intervention du comité technique dans la procédure est prévue à plusieurs reprises.

La présente circulaire a pour objet d'explicitier les modalités de mise en œuvre de ce nouveau dispositif.

### **1. Champ d'application du décret**

#### *1.1. Les agents pouvant bénéficier de la prime d'intéressement*

La prime d'intéressement à la performance collective a vocation à être versée aux fonctionnaires territoriaux titulaires et stagiaires et aux agents non titulaires d'un même service ou d'un groupe de services (article 1<sup>er</sup>). Par agents

non titulaires, il convient d'entendre également les agents de droit privé, dans la mesure où ces derniers participent effectivement à l'atteinte des objectifs du service pour lequel a été instituée la prime d'intéressement à la performance collective.

### *1.2. Conditions de versement de la prime d'intéressement à la performance collective*

Pour prétendre au versement de la prime d'intéressement, une condition de présence effective dans le service d'une durée minimale d'au moins six mois est requise (article 5). Ces six mois de présence sont appréciés sur la période de douze mois consécutifs qui constitue la période de référence du dispositif d'intéressement (article 3).

Il faut entendre par présence effective toutes les périodes de travail effectif. Les agents nouvellement affectés doivent ainsi justifier d'une durée d'affectation dans le service de plus de six mois.

Cependant, les durées accordées au titre de certains congés sont également prises en compte comme une présence effective pour le versement de la prime d'intéressement à la performance collective. Le décret prévoit ainsi de considérer comme du temps de présence effective :

- les congés annuels prévus au 1<sup>o</sup> de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ainsi que les jours de réduction du temps de travail et les congés pris au titre du compte épargne temps (décret n° 2004-878 du 26 août 2004) ;
- les congés de maladie ordinaires (article 57-2<sup>o</sup> de la loi du 26 janvier 1984) ;
- le congé de maternité ou pour adoption (article 57-5<sup>o</sup> de la loi du 26 janvier 1984) ;
- le congé de paternité (article 57-5<sup>o</sup> de la loi du 26 janvier 1984) ;
- les congés pour accident de service ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions (article 57-2<sup>o</sup> de la loi du 26 janvier 1984), accident du travail ou maladie professionnelle des agents contractuels (article 9 du décret n° 88-145 du 15 février 1988) ;
- les congés pour formation syndicale (article 57-7<sup>o</sup> de la loi du 26 janvier 1984) ;
- les périodes de formation professionnelle : ces périodes doivent être entendues comme les périodes de formation continue effectuées sur autorisation du chef de service. Elles n'incluent pas le congé pour formation professionnelle prévu au 6<sup>o</sup> de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- les autorisations d'absence ou décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical dont peut bénéficier un agent en activité.

Pour la prise en compte du temps de présence effective, les services à temps partiel et à temps non complet sont par ailleurs considérés comme des services à temps plein.

### *1.3. L'exclusion d'un agent pour manquements répétés à l'obligation de servir*

Sur décision de l'autorité territoriale, un agent peut être exclu du bénéfice de la prime d'intéressement au titre d'une année, en raison d'une insuffisance caractérisée de sa manière de servir constatée au titre de la même année. Cette exclusion doit être justifiée par des manquements répétés dans la manière de servir de l'agent. Elle doit se fonder sur des éléments caractérisant cette insuffisance, en particulier sur les résultats de la procédure d'évaluation ou d'entretien professionnel.

## **2. Les compétences respectives des organes délibérants et des autorités exécutives**

L'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée dispose, en son premier alinéa, que « l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale ou le conseil d'administration d'un établissement public local peut décider, après avis du comité technique, 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'État ».

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 précise en son article 2, premier et troisième alinéas, que :

- « L'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement fixe [...] la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires de ces collectivités ou établissements. [...] » ;
- « L'autorité investie du pouvoir de nomination détermine [...] le taux individuel applicable à chaque fonctionnaire. »

Dans le cadre de cette répartition des compétences, l'assemblée délibérante ou le conseil d'administration de l'établissement public :

- peut créer une prime d'intéressement à la performance collective des services (article 1<sup>er</sup> du décret n° 2012-624 du 3 mai 2012) ;
- détermine les services de la collectivité territoriale ou de l'établissement public bénéficiant de la prime d'intéressement à la performance collective des services (article 2) ;

- institue pour les services ainsi déterminés les différents dispositifs d'intéressement à la performance collective et identifie le service, ou le groupe de services, auquel s'applique chacun de ces dispositifs (article 2);
- fixe les objectifs à atteindre et les types d'indicateurs à retenir, pour une période de douze mois consécutifs (article 3-1<sup>o</sup>-a). Cette période peut s'inscrire dans un programme d'objectifs pluriannuel.
- fixe le montant maximal de la prime d'intéressement à la performance collective des services, susceptible d'être attribuée, au titre de la période de douze mois consécutifs, aux agents du service, ou du groupe de services, relevant du dispositif d'intéressement (article 3-1<sup>o</sup>-b), dans la limite de celui fixé par le décret n° 2012-625.

Le décret laisse toute latitude à l'assemblée délibérante ou au conseil d'administration de rattacher un ou plusieurs objectifs aux services désignés comme éligibles à ce dispositif. Il n'y a donc pas d'obligation de soumettre tous les services désignés à tous les objectifs déterminés.

Pour sa part, l'autorité territoriale ou le président de l'établissement public :

- fixe, après avis du comité technique, les résultats à atteindre et les indicateurs retenus, pour la période de douze mois consécutifs (article 3-2<sup>o</sup>-a);
- constate, au terme de cette période et après avis du comité technique, si les résultats fixés ont été atteints (article 3-2<sup>o</sup>-b);
- fixe, dans la limite du montant maximal, 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 (article 3-2<sup>o</sup>-c).

### 3. Le rôle du comité technique

La participation et l'information des représentants du personnel dans le cadre du dialogue social doivent permettre la meilleure transparence dans l'institution et la mise en œuvre de la prime d'intéressement à la performance collective des services. C'est pourquoi l'avis du comité technique est requis par trois fois :

- avant que l'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement public crée la prime (article 1<sup>er</sup> du décret n° 2012-624 du 3 mai 2012);
- avant que l'autorité exécutive fixe les résultats à atteindre et les indicateurs retenus (article 3-2<sup>o</sup>);
- avant que l'autorité exécutive constate si les résultats fixés ont été atteints (article 3-2<sup>o</sup>).

### 4. La détermination des objectifs et les conditions de leur validation

Il appartient à l'organe délibérant et à l'autorité exécutive, dans le cadre de leurs attributions respectives indiquées au 2 ci-dessus, 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. Les exemples suivants sont donnés à titre strictement illustratif.

Ainsi, par exemple, 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.

#### 4.1. *L'amélioration de la conduite des politiques publiques et de la qualité du service rendu*

Peuvent par exemple figurer parmi les indicateurs retenus, en fonction de l'activité du service, les indicateurs suivants :

- 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.

#### 4.2. *La maîtrise des coûts et l'efficacité des services*

À titre d'exemple, les indicateurs suivants pourront être choisis dans le cadre de la mise en place de l'intéressement collectif :

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

#### 4.3. *L'amélioration de la gestion des ressources humaines*

Peuvent par exemple être retenus les indicateurs suivants :

- 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.

#### 4.4. *La prise en compte du développement durable*

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

#### 4.5. *Exemple d'application*

Pour illustrer les points 4.1 à 4.4, une collectivité peut par exemple choisir :

- comme objectif à atteindre: la réduction de l'empreinte énergétique (dans un service administratif);
- comme types d'indicateurs:
  - \* ceux relatifs à la conduite des politiques publiques et à la qualité du service rendu (4.1);
  - \* ceux relatifs au développement durable (4.4);
- comme résultat à atteindre: diminution de 10 %.
- comme indicateurs:
  - \* taux de dématérialisation des procédures (cf. 4.1);
  - \* taux de consommation des consommables de bureautique (cf. 4.4);
  - \* taux de consommation d'électricité (cf. 4.4).

### 5. Le montant de la prime d'intéressement

#### 5.1. *Détermination du montant plafond de la prime d'intéressement*

En application de l'article 3-1°-b du décret n° 2012-624 du 3 mai 2012, le montant plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective est fixé à 300 € par le décret n° 2012-625 du même jour.

#### 5.2. *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 rappelée au 1.2 de la circulaire.

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.

Cependant, 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.

#### 5.3. *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 (article 7 du décret n° 2012-624).

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 les ministres et par délégation :  
*Le directeur général des collectivités locales,*  
S. MORVAN