



LA PRIME D'INTERESSEMENT A LA PERFORMANCE COLLECTIVE DES SERVICES

Expertise Statutaire et Juridique
Fiche Thématique

- [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.

Depuis la loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, l'article 20 de la loi n°83-634 du 13 janvier 1983 prévoit expressément que « *Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que de la performance collective des services. S'y ajoutent les prestations familiales obligatoires(...)* ».

Afin de tenir compte de cette possibilité, deux décrets du 3 mai 2012 ont institué, au sein de la fonction publique territoriale, le bénéfice d'une prime d'intéressement à la performance collective des services en définissant respectivement ses modalités et limites (décret n°2012-624), ainsi que son plafond annuel (décret n°2012-625).

Prise en application de l'article 88 de la loi n°84-53, cette indemnité n'est pas obligatoire et reste à l'appréciation de l'organe délibérant de la collectivité territoriale.

Elle peut être cumulée avec toute autre indemnité, à l'exception des indemnités rétribuant une performance collective.

LE ROLE DE L'ORGANE DELIBERANT

En cas de volonté d'instaurer cette prime, il appartient à l'organe délibérant, après avis du comité technique :

- de déterminer le(s) service(s) ou groupe(s) de services bénéficiaires ;
- de fixer les objectifs à atteindre et les indicateurs à retenir pour une période de 12 mois consécutifs (celle-ci pouvant s'inscrire dans le cadre d'un programme d'objectifs pluriannuels) ;
- de fixer le montant maximal individuel susceptible d'être versé aux agents, dans la limite du plafond de 300 euros annuels fixés par le décret n°2012-625.

LE ROLE DE L'AUTORITE TERRITORIALE

Conformément aux dispositions du décret 2012-624 précité, Il appartient ensuite à l'autorité territoriale, après avis du comité technique :

- de fixer les résultats à atteindre et les indicateurs retenus pour la période de 12 mois consécutifs mentionnée par la délibération,
- de constater, à l'issue de cette période de 12 mois consécutifs, si les résultats fixés ont été atteints.

Il lui reviendra par la suite de fixer, au regard de ces derniers et dans la limite du plafond défini par l'organe délibérant, le montant de prime d'intéressement à la performance collective versé pour chaque service ou groupe de services bénéficiaire.

LES AGENTS BENEFICIAIRES

Cette prime d'intéressement à la performance collective est versée à l'ensemble des agents titulaires et contractuels du service ou groupe de services ayant atteint, sur la période donnée, les résultats fixés par l'autorité territoriale.

Peuvent néanmoins être exclus du bénéfice du dispositif mis en place les agents dont la manière de servir présente une insuffisance caractérisée.

En revanche, sont obligatoirement exclus du bénéfice de cette prime les agents ne justifiant pas d'au moins 6 mois de présence effective sur la période de 12 mois consécutifs prévue par la délibération.

Pour l'appréciation de cette durée de présence effective, les services à temps partiel ou temps non complet doivent être considérés comme des services à temps plein.

L'article 5 du décret 2012-624 fixe également une liste des congés devant être considérés comme des périodes de présence effective. Il s'agit :

- des congés annuels,
- des congés de maladie ordinaires,
- des congés liés à la réduction du temps de travail,
- des congés pris au titre du compte épargne-temps,
- des congés de maternité, paternité ou pour adoption,
- des congés pour accident de service, accident du travail ou maladie contractée dans l'exercice des fonctions,
- des congés pour formation syndicale et des autorisations d'absence ou décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical,
- des périodes de formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé pour formation professionnelle.

Un modèle de délibération instituant une prime d'intéressement à la performance collective des services est disponible sur le site internet du CDG13, dans la rubrique [modèles d'actes](#), onglet rémunération.