

Bureau Syndical du Syndicat Mixte Ouvert

Eure Normandie Numérique

Réunion du 11 avril 2022

Objet : Prime d'intéressement à la performance collective du SMO Eure Normandie Numérique

Dans le cadre des dispositions législatives relatives à la rénovation du dialogue social le SMO peut décider d'instituer une prime liée à l'intéressement en faveur des agents. Cette prime est intitulée la Prime d'intéressement à la performance collective des services.

CHAMP D'ATTRIBUTION DE LA PRIME D'INTERESSEMENT A LA PERFORMANCE COLLECTIVE DES SERVICES (PIPCS)

Ce sont les décrets n° 2012-624 et 2012-625 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 modifié par les décrets n° 2019-1261 et 2019-1262 du 28 novembre 2019 qui fixent les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics, pour l'ensemble des agents.

En tant que dispositif d'intéressement collectif, elle est cumulable avec le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

La Prime d'Intéressement à la performance collective des services est une indemnité qui valorise la performance des services et la qualité des prestations fournies aux administrés. Elle a vocation à fournir des objectifs collectifs au sein d'Eure Normandie Numérique

Les objectifs de cette indemnité sont à la fois :

- technique : en déterminant des résultats quantitatifs à atteindre relatifs au déploiement du très haut débit sur le territoire de l'Eure, permettant d'atteindre la satisfaction des administrés en attente de l'arrivée de la fibre optique ;
- juridique et financier : en fixant des seuils à atteindre en matière de résultat financier ;
- social : en fixant des seuils relatifs à la gestion des ressources humaines ;

Syndicat mixte ouvert Eure Normandie Numérique

3 bis, rue de Verdun - 27000 EVREUX

Tél : 02 32 31 93 09

Fax : 02 32 60 45 18

Courriel : contact@eurenormandienumerique.fr

- plus généralement un levier de performance collective au travers d'outils de motivation des personnels dans un objectif d'optimisation du service public rendu.

La PIPCS peut être attribuée à l'ensemble des agents (titulaires, temps complet ou non complet, droit public et droit privé, mis à disposition, en détachement etc.) qui ont atteint les résultats fixés sur une période de douze mois et ayant été présents au moins sur une période de 6 mois.

Les attributions se basent sur les procédures d'évaluation et d'entretiens individuelles sur la base de critères adoptés dans la délibération institutrice, qui peut avoir pour effet des modulations par service et même des exclusions individuelles en raison de la manière de servir. La délibération doit déterminer les services concernés, instituer les dispositifs d'intéressement, fixer les objectifs annuels à atteindre,

Un arrêté individuel d'attribution est établi pour chacun des bénéficiaires.

C'est le décret n° 2012-625 modifié par le décret n° 2019-1262 qui fixe le plafond annuel de référence de la PIPCS qui s'élève à :

600 euros maximum

Les attributions individuelles doivent être identiques par service, quel que soit le statut et les fonctions exercées, en dehors d'un cas d'exclusion individuel pour raison de non atteinte des 6 mois de présence effective ou la manière de servir.

Les périodes de congés sont pris en compte pour la durée de présence effective en dehors des congés de longue maladie et congés de longue durée (les congés maladie ordinaire, annuels, artt, pris au titre du compte épargne temps, de repos compensateur, accident de travail, maladie imputable au service ou maladie professionnelle, maternité/paternité, formation, ASA, décharge pour activité syndicale sont donc pris en compte pour le calcul des 6 mois de présence).

Les services à temps partiel et à temps non complet sont assimilés à du temps complet.

La périodicité des versements est annuelle.

Il est possible de cumuler cette prime avec l'ensemble des régimes indemnitaires en dehors d'une prime liée à la performance collective.

La prime est soumise, comme tous les régimes indemnitaires, aux cotisations et contributions habituelles, à savoir :

- Cotisation au régime additionnel de la fonction publique (RAFP) : 5% dans la limite de 20% du montant du salaire de base
- Contribution exceptionnelle de solidarité : 1% dans la limite de 12 680€
- Contribution sociale généralisée (CGS): 7,50% sur 98,25% du brut imposable dans la limite de 12 458,10€
- Contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) : 0,50% sur 98,25% du brut imposable dans la limite de 12 458,10€

Elle est également soumise à l'imposition sur le revenu.

L'instauration de la prime d'intéressement à la performance collective des services est destinée à mobiliser les équipes de travail dans un contexte managérial, et constitue, à ce titre, un élément fortement attractif pour le syndicat.

Bureau Syndical du Syndicat Mixte Ouvert

Eure Normandie Numérique

Réunion du 11 avril 2022

Objet : Prime d'intéressement à la performance collective du SMO Eure Normandie Numérique

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

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

VU le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,

VU le 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,

VU le 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,

VU 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,

VU le 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

VU le 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

VU l'avis du comité technique en date du 22/02/2022,

CONSIDERANT que conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2012-624, modifié par décret n° 2019-1261 dans les collectivités territoriales ou les établissements publics en relevant, l'assemblée délibérante a la possibilité de créer, après avis du comité technique, une prime d'intéressement à la performance collective des services,

CONSIDERANT que conformément au décret n° 2012-624 susvisé modifié par décret n° 2019-1261, il appartient à l'assemblée délibérante de déterminer les services bénéficiaires de cette prime, de fixer les objectifs à atteindre et les indicateurs à retenir pour une période de 12 mois consécutifs, ainsi que le montant individuel maximal susceptible d'être alloué aux agents, dans la limite du plafond annuel de 600 euros fixé par le décret n° 2019-1262 susvisé,

CONSIDERANT qu'il appartiendra à l'autorité territoriale, après avis du comité technique, de fixer les résultats à atteindre et les indicateurs retenus, ainsi que de constater, à l'issue de la période de 12 mois consécutifs, si les résultats ont été atteints. Au regard de ces derniers et dans la limite du plafond défini par la présente délibération, l'autorité territoriale fixera le montant individuel de la prime versée pour chaque service.

Le Bureau Syndical, après en avoir délibéré,

DECIDE

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

La prime pourra être versée aux fonctionnaires territoriaux titulaires ou stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels des services. Les agents de droit privé sont également concernés par ce dispositif dans la mesure où ils participent effectivement à l'atteinte des objectifs des services pour lequel a été instituée cette prime.

ARTICLE 2 : CONDITIONS DE VERSEMENT

Pour bénéficier de la prime, une condition de présence effective dans les services d'une durée d'au moins six mois est requise au cours de la période de référence de douze mois consécutifs et qui s'inscrit dans un programme pluriannuel.

Pour la comptabilisation de la durée de présence effective, sont considérées comme de la présence effective les périodes :

- De congés annuels, congés pris au titre du compte épargne temps, congés liés à la réduction du temps de travail, des repos compensateurs ;
- De congés de maladie ordinaire, congés de maternité, congés d'adoption, congés de paternité ;
- De congés pour accident de service ou pour maladie contractée dans l'exercice des fonctions, pour accident de travail ou maladie professionnelle des agents fonctionnaires, stagiaire et contractuels,

- De congés pour formation syndicale, les autorisations d'absence et décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical ;
- De formation professionnelle, à l'exception de la durée du congé pour formation professionnelle.

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

Un agent peut être exclu du bénéfice de la prime au titre d'une année, en raison d'une insuffisance caractérisée de sa manière de servir.

ARTICLE 3 : DETERMINATION DES SERVICES CONCERNES ET DES OBJECTIFS

Monsieur le Président décide de mettre, en place le dispositif d'intéressement à la performance collective suivant :

Dispositif d'intéressement à la performance collective pour les services		
Période de référence : du 1 ^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2022		
Objectifs des services	Indicateurs de mesure	Montant
<i>Noeuds de Raccordement Optique à poser (pondération 25%)</i> <i>Prises en exploitation (pondération 25%)</i> <i>Redevance annuelle en euros pour le syndicat (pondération 25%)</i> <i>Limitation du taux d'absentéisme (pondération 25%)</i>	<i>Taux de % de NRO posé</i> <i>Nombre de prises en exploitation chez le délégataire</i> <i>Montant à atteindre en matière de redevances versées par le délégataire de SP</i> <i>Seuil du taux en % à ne pas dépasser</i>	<i>Dans la limite de 600 € maximum</i>

ARTICLE 4 : VERSEMENT DE LA PRIME

Le montant individuel attribué à chaque agent est fixé, pour chaque service concerné par Monsieur le Président à l'issue de la période de référence, dans la limite du montant plafond prévu au précédent article. Le montant est identique pour chaque agent composant les services.

Ce montant est attribué en fonction des résultats atteints par le syndicat.

Pour apprécier l'atteinte des résultats, Monsieur le Président détermine, en fonction du dispositif d'intéressement unique fixé pour les services concernés, et après avis du comité technique, les résultats à atteindre pour la période de douze mois et les indicateurs de mesure. A l'issue de la période, il apprécie, si les résultats ont été atteints.

Versée en supplément du régime indemnitaire, la prime d'intéressement peut être cumulée avec toute autre indemnité, à l'exception des indemnités qui rétribueraient une performance collective.

L'attribution de la prime à chaque agent fait l'objet d'un arrêté individuel.

ARTICLE 5 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Le Bureau syndical, réuni en visio conférence le 11 avril 2022,

Le quorum étant atteint,

APRES EN AVOIR DELIBERE,

DECIDE

- D'adopter le rapport de Monsieur le Président relatif à la mise en place d'une prime sur objectifs pour les agents,
- D'adopter les objectifs de services et les indicateurs retenus tel que présenté dans la présente délibération,
- De déterminer la période de référence : l'année civile 2022 ;
- De fixer le plafond de la prime à la performance collective à 600€ par agent,
- D'inscrire les crédits au budget.

- Nombre de voix pour : 7

- Nombre de voix contre : 0

- Abstention : 0

Fait à Evreux, le 11 avril 2022

Pour extrait conforme,

Le Président

Nicolas GRAVELLE

