

**DEPARTEMENT DE
LA HAUTE-SAVOIE**

**ARRONDISSEMENT
DE ST JULIEN-EN-
GENEVOIS**

REPUBLIQUE FRANCAISE

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
ANNEMASSE – LES VOIRONS – AGGLOMERATION**

SIEGE : 11, AVENUE EMILE ZOLA – 74100 ANNEMASSE

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU BUREAU**

OBJET :

Séance du : 27 février 2024

**Mise en œuvre de la
Prime
d'Intéressement à la
performance
Collective (PIC) des
filiales non éligibles
au RIFSEEP**

Convocation du : 20 février 2024

Nombre de membres en exercice au jour de la séance : 18

Président de séance : Gabriel DOUBLET

Secrétaire de séance : Antoine BLOUIN

Membres présents :

Guillaume MATHELIER, Laurent GILET, Christian DUPESSEY, Louiza LOUNIS, Yves CHEMINAL, Bernard BOCCARD, Antoine BLOUIN, Denis MAIRE, Jean-Luc SOULAT, Pauline PLAGNAT-CANTOREGGI, Gabriel DOUBLET, Patrick ANTOINE, Véronique FENEUL, Nadine JACQUIER

N° BC_2024_0014

Excusés :

Dominique LACHENAL, Anny MARTIN, Jean-Paul BOSLAND, Alain LETESSIER

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L. 714-1, L. 714-4 à 13,

Vu le décret n°2019-1261 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 212-624 du 03 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 du 28 novembre 2019 modifiant le décret n° 212-625 du 03 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 le décret du n°2012-624 du 03 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,

Vu le décret du n°2012-625 du 03 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 n° INTB1234383C 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 la délibération du conseil communautaire du 13 octobre 2021 n°CC-2021-0148 mettant à jour les délégations de pouvoirs du conseil au profit du bureau et notamment le paragraphe n°B-7 de son annexe,

Vu la délibération BC-2023-0015 du 14 mars 2023, « Refonte de la politique indemnitaire et salariale d'Annemasse Agglo »,

Vu la délibération BC-2023-052 du 20 juin 2023, « Prime d'Intéressement à la performance collective des services à l'attention des filiales non intégrées au RIFSEEP »,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 1^{er} février 2024,

Vu le tableau des effectifs,

Éléments de contexte

Annemasse Agglo a entrepris en 2022 la refonte de sa politique indemnitaire et salariale, laquelle a donné lieu à la mise en place d'un nouveau dispositif depuis le 1^{er} avril 2023.

Parmi les objectifs poursuivis par ce projet de refonte, la création d'un cadre commun pour tous les agents d'Annemasse Agglo était remonté des attentes des groupes de travail, et ce, pour les filières éligibles au RIFSEEP et les filières non éligibles.

Par délibération, en date du 14 mars 2023, le Bureau Communautaire avait, dans ce cadre, revu le dispositif du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) et fixé son montant à 600 € bruts annuels pour les filières éligibles au RIFSEEP.

Concernant les filières non éligibles au RIFSEEP, la possibilité de d'attribuer une prime sur objectifs a été étudiée, permettant d'aboutir à la mise en place de la Prime d'Intéressement à la performance Collective.

Un travail commun avec des agents volontaires des filières concernées, a permis de définir les bénéficiaires, la temporalité, les conditions d'octroi ainsi que les objectifs collectifs et les indicateurs liés de chacun des services concernés. Ces éléments ont été prévus par la délibération BC_2023_0052 du 20 juin 2023.

Toutefois, la présente délibération vient préciser les conditions d'éligibilité et les modalités de versement de cette prime.

I. Principe de la Prime d'Intéressement à la Performance collective (PIC)

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents relevant de filières non intégrées au RIFSEEP ne pouvant être valorisés grâce au CIA, il a été décidé la mise en place, pour ces personnels, de la prime d'intéressement collectif (PIC).

Cette indemnité permet de valoriser la performance collective des services et la qualité des prestations fournies aux usagers.

Au-delà de permettre la création d'un cadre commun avec les autres agents d'Annemasse Agglo, la mise en place d'une telle indemnité est également un moyen de mobiliser collectivement les agents autour d'un projet de service ou d'établissement, de renforcer la motivation des collaborateurs, tout en garantissant la qualité du service public.

II. Les bénéficiaires

Les agents titulaires et stagiaires, les agents mis à disposition, les agents en position de détachement, relevant d'un grade de la filière police ou d'un grade de la filière d'enseignement artistique, à temps complet, temps partiel, temps non complet, ainsi que les contractuels de droit public dont l'emploi relève des filières pré-citées, en poste au sein des services suivants, bénéficient de cette prime :

- Conservatoire de musique
- Ecole des Beaux Arts du Genevois (EBAG)
- Police Municipale Intercommunale

III. Les conditions d'octroi

1- Période de référence

La Prime d'Intéressement à la performance Collective est attribuée aux agents des filières et services pré-cités, ayant atteint les objectifs fixés, pour une période de :

- 6 mois consécutifs pour la première année de mise en œuvre (du 1^{er} juillet au 31 décembre 2023) puis de 12 mois consécutifs (du 1^{er} janvier N au 31 décembre N) pour les années suivantes pour les agents relevant de la Police Intercommunale ;

- 12 mois consécutifs dès la première année de mise en œuvre pour les agents relevant du Conservatoire et de l'EBAG, sur la base de l'année scolaire, soit du 1^{er} septembre N au 31 août N+1.

2- Conditions d'éligibilité

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 trois mois pendant la période de six mois consécutifs, et de six mois pendant la période de douze mois consécutifs.

Sont intégrées dans ce temps de présence toutes les périodes passées en position d'activité, à savoir les périodes de maladie ordinaire, congé maternité, congé paternité, congé adoption, accident du travail, maladie professionnelle.

Le collaborateur devra avoir bénéficié, de préférence ou si possible, d'un entretien d'évaluation professionnelle durant la période de référence, avant la date de versement de la prime, soit :

- avant la date de versement, prévu sur le 1^{er} semestre N+1, de préférence en avril, pour les agents relevant d'un grade de la filière police,
- avant la date de versement, prévu en août de l'année N+1, pour les agents relevant d'un grade de la filière d'enseignement artistique.

L'exclusion ponctuelle du dispositif d'agents pour lesquels auraient été constatés des manquements répétés dans la manière de servir au cours de la période de référence, est possible. L'exclusion à ce titre doit alors se fonder sur des éléments caractérisant cette insuffisance, rapportée dans la procédure d'évaluation ou d'entretien professionnel.

3- Modalités en cas d'absence

Il revient au manager d'attribuer un montant de prime en cohérence avec la manière de servir et l'atteinte des objectifs de l'agent au vu de son temps de présence effective.

En cas de maladie ordinaire, congé maternité, congé paternité, congé adoption, accident du travail, maladie professionnelle, les périodes d'absence sont sans impact sur l'octroi de la PIC si l'agent justifie des conditions d'octroi précitées.

De la même manière, en cas de Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée, Congé Grave Maladie, les périodes d'absence sont également sans impact sur l'octroi de la prime, si l'agent justifie là encore des conditions d'octroi précitées.

S'agissant d'un montant de prime collectif, il ne peut être que du même niveau que celui des agents du service, ou de 0 s'il est estimé que l'agent n'a pas contribué à l'atteinte des objectifs fixés aux équipes.

IV. Montant et modalités de versement

Le montant de la Prime d'Intéressement à la performance collective est fixé au montant maximal prévu par les textes, soit 600€ bruts annuels.

Il appartient aux responsables hiérarchiques des services et équipements concernés de mesurer et constater l'atteinte des résultats et de fixer, dans la limite des 600 € par agent, le montant de la P.I.C. par service.

Le montant définitif est reporté dans le compte-rendu d'entretien professionnel de chaque agent. Il ne fait pas l'objet d'un arrêté individuel.

La PIC est versée :

- sur le 1er semestre de l'année N+1, de préférence en avril, pour les agents relevant d'un grade de la filière police
- sur la paie du mois d'août de l'année N+1 pour les agents relevant d'un grade de la filière enseignement artistique

Le montant est attribué à hauteur de la quotité de temps de travail de l'agent sur la période de référence.

IV. Définition des objectifs collectifs

La Prime d'Intéressement à la performance collective versée à chaque agent est calculée sur la base de l'atteinte des objectifs collectifs fixés, pour la période de référence, comme suit :

Police Intercommunale

Période	Objectif	Détails	Indicateurs
Du 1 ^{er} juillet au 31 décembre 2023	1	Mettre en œuvre toutes les actions nécessaires (transmission connaissances / compétences) au développement de la polyvalence des agents au sein de l'équipe	Nombre de formations intra suivies / Nombre de formations intra données
	2	Développer le maillage territorial pour améliorer la coordination / communication entre zone police et zone gendarmerie / pour améliorer la prise en charge et l'orientation des usagers / pour garantir la bonne information des usagers	Nombre de rencontres régulières / trimestrielles avec polices municipales zone police, rencontres avec le commissariat de police nationale / Nombre de rencontres avec les acteurs sociaux, les associations (AVIJ, espace femme) , maison de justice, conciliateurs de justice, bailleurs / nombre de réunions publiques / réalisation de supports de communication
	3	Développer l'utilisation de la main courante interne par la systématisation de sa complétude et de sa consultation, et par la modernisation de l'outil	Nombre d'informations notées (2023 v/s 2022) / Déploiement d'une nouvelle solution de communication

Ecole des Beaux-Arts du Genevois :

Les objectifs collectifs sont définis par service :

- Pratiques amateurs
- Classes préparatoires

Service des pratiques amateurs			
Période	Objectif	Détails	Indicateurs
Du 1 ^{er} septembre 2023 au 31 août 2024	1	Satisfaction usagers	Taux de remplissage des cours / Enquête de satisfaction
	2	Rayonnement territorial de l'EBAG	Taux participation des enseignants aux événements et/ou expos, nombre d'expos et autres événements / Nombre de partenariats conclus ou refusés / Actions innovantes exceptionnelles proposées et montées
	3	Contribution au bon fonctionnement, à l'évolution de la gestion courante de l'école dans une logique de développement du territoire d'Annemasse Agglo	Utilisation quotidienne de l'espace enseignant du nouveau logiciel métier (Open Talent) / Fluidité des échanges, réponses systématiques aux mails, respect des délais, savoir où chercher l'information

Service des classes préparatoires			
Période	Objectif	Détails	Indicateurs
Du 1 ^{er} septembre 2023 au 31 août 2024	1	Qualité de la proposition pédagogique	Taux de réussite / Résultats de l'enquête de satisfaction
	2	Adaptation du programme pédagogique aux évolutions nationales	Parcours up, connaissances réseaux (APPEA...), nombre de partenariats (VDP, Intermède, Butor, Head...) / Respect des critères d'agrément du Ministère de la Culture
	3	Contribution au bon fonctionnement, à l'évolution de la gestion courante de l'école dans une logique de développement du territoire d'Annemasse Agglo	Utilisation quotidienne de l'espace enseignant du nouveau logiciel métier (Open Talent) pour suivi pédagogique / Communication interne: groupe Whats'app Classe Prépa

Conservatoire

Période	Objectif	Détails	Indicateurs
Du 1 ^{er} septembre 2023 au 31 août 2024	1	Amélioration de la qualité de service et de l'offre pédagogique	Nombre d'évènements publics (organisation, proposition, participation)/ taux de réussite aux examens
	2	Implication dans le projet et le fonctionnement de l'établissement, d'Annemasse Agglo et de son territoire	Participation aux groupes de travail sur la refonte des procédures internes du Conservatoire (élaboration de guides dédiés) / participation aux formations collectives organisées en intra

Le Bureau Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

Après en avoir délibéré :
A l'unanimité,

DECIDE :

DE RAPPORTER la délibération BC_2023_0052 du 20 juin 2023 et l'ensemble des dispositions antérieures portant uniquement sur le dispositif PIC ;

D'APPROUVER la mise en place de la prime d'intéressement à la performance collective (PIC) à l'attention des filières non intégrées au RIFSEEP, telle que présentée ci-dessus ;

D'AUTORISER le président ou son représentant à effectuer toute démarche et signer tout document de nature à exécuter la présente délibération ; ,

D'IMPUTER les dépenses en résultant sur les crédits ouverts à cet effet dans les différents budgets d'Annemasse Agglo, chapitre 012.

Envoyé en préfecture le 29/02/2024

Reçu en préfecture le 29/02/2024

Publié le

29 FEV. 2024

SLO

Pour le président et par délégation,

ID : 074-200011773-20240227-BC_2024_0014-DE

Signé électroniquement par : Gilles RAVINET

Date de signature : 27/02/2024

Qualité : Agglo - DGS

Le secrétaire de séance,

Signé électroniquement par : Antoine BLOUIN

Date de signature : 28/02/2024

Qualité : Agglo - Secrétaire Bureau Communautaire

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux devant Monsieur le Président d'Annemasse Agglo dans le délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification. Un recours contentieux peut également être introduit devant le Tribunal administratif de Grenoble dans le délai de deux mois à compter de la notification de la délibération ou de sa date de publication, ou à compter de la réponse d'Annemasse Agglo, si un recours gracieux a été préalablement déposé.