



Juin 2012

**PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS
(PFR) ET INDEMNITE DE PERFORMANCE ET
DE FONCTIONS (IPF) :**

**DOSSIER REDIGE CONJOINTEMENT PAR LE
GROUPE DE TRAVAIL « PFR/IPF » ET LE
CENTRE DE GESTION**

**DOCUMENTS VALIDES PAR LE CTP
INTERCOLLECTIVITES LE 28 JUIN 2012**

SOMMAIRE

Coordonnées des participants au groupe de travail	3
Notice explicative : Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) et Indemnité de Performance et de Fonctions (IPF)	4
Mode opératoire pour la mise en place de la Prime de Fonctions et de Résultats et/ou de l'Indemnité de Performance et de Fonctions	10
Modèle de délibération relative au régime indemnitaire incluant une partie sur le PFR et une sur l'IPF	16



**DOCUMENT N°1 :
COORDONNEES DES PARTICIPANTS AU
GROUPE DE TRAVAIL
PFR/IPF**

NOM	QUALITE	COURRIEL
Norbert MAITRE	Président du Centre de Gestion d'Eure et Loir et Membre titulaire du CTP intercollectivités représentant les collectivités	maitre.norbert@wanadoo.fr
Chantal DESEYNE	Maire de Serville et Membre titulaire du CTP intercollectivités représentant les collectivités	deseyne@wanadoo.fr
Daniel BOSSION	Maire de Champrond-en-Perchet et Membre titulaire du CTP intercollectivités représentant les collectivités	bossion.daniel@wanadoo.fr
Claude MOREAU	Conseiller municipal de Champhol et Membre titulaire du CTP intercollectivités représentant les collectivités	claude.moreau@sfr.fr
Agnès GUENARD	Secrétaire de mairie à Bouville et SIRP de Bouville – Saumeray – Vitray en Beauce et Membre titulaire du CTP intercollectivités représentant du personnel – Syndicat Fédération autonome - FPT	bouville.mairie@wanadoo.fr
Florent CHAUDOT	Responsable de la CdC les Villages du Drouais et Membre titulaire du CTP intercollectivités représentant du personnel – Syndicat CFDT	florent.chaudot@lesvillagesdudrouais.com
Françoise RAMOND	Maire d'Eperon Collectivités de plus de 50 agents	contact@ville-epernon.fr
Catherine SAULEAU	Directrice des Ressources Humaines de Nogent le Rotrou Collectivités de plus de 50 agents	catherine.sauleau@ville-nogent-le-rotrou.fr
Annie DELTROY	Directrice Générale des Services du Centre de Gestion d'Eure et Loir	a.deltroy@cdg28.fr
Isabelle LEJARRE	Centre de Gestion d'Eure et Loir Pôle conseil en Ressources Humaines	conseil.juridique@cdg28.fr

DOCUMENT N°2 : NOTICE EXPLICATIVE PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS ET INDEMNITE DE PERFORMANCE ET DE FONCTIONS

REFERENCE JURIDIQUE :

- ❖ Décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats
- ❖ Décret n° 2010-1705 du 30 décembre 2010 relatif à l'indemnité de performance et de fonctions
- ❖ Circulaire du 27 septembre 2010 relative à la prime de fonctions et de résultats dans la fonction publique territoriale
- ❖ Arrêtés du 22 décembre 2008 et du 9 février 2011 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats
- ❖ Arrêté du 30 décembre 2010 fixant les montants de référence de l'indemnité de performance et de fonctions

EN PRATIQUE :

- ☛ **Vérifier l'applicabilité de la prime de fonctions et de résultats et de l'indemnité de performance et de fonctions : pour le moment, seuls certains cadres d'emplois peuvent y prétendre. Pour étendre ces primes, à l'ensemble des agents de la collectivité, il faudra attendre un texte de l'Etat permettant d'élargir aux autres cadres d'emplois.**
- ☛ **Mener une réflexion en interne sur la mise en place de ce type de prime.**
- ☛ **Construire un dispositif indemnitaire fondé pour partie sur les fonctions et pour partie sur les résultats ou sur la performance.**

Ces deux primes sont similaires dans leur composition et dans leur condition de mise en œuvre.

I – BÉNÉFICIAIRES :

➤ Bénéficiaires de la PFR :

Seuls les agents de la catégorie A de la filière administrative peuvent en bénéficier :

- ✓ cadre d'emplois des administrateurs
- ✓ cadre d'emplois des attachés
- ✓ cadre d'emplois des secrétaires de mairie

*Dossier Prime de fonctions et de résultats et indemnité de performance et de fonctions
Juin 2012*

➤ **Bénéficiaires de l'IPF :**

Pour le moment, seuls certains agents de la catégorie A de la filière technique peuvent en bénéficier :

- ✓ les ingénieurs en chef de classe normale
- ✓ les ingénieurs en chef de classe exceptionnelle

A noter : Les primes liées aux résultats seront progressivement élargies aux autres filières et aux autres grades de la fonction publique territoriale

II – COMPOSITION DE CES 2 TYPES DE PRIMES :

Ces primes comprennent deux parts :

✓ une part liée aux fonctions : tenant compte de la nature du poste occupé, des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

Cette part a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions. Par contre, dès lors que le contenu du poste évolue dans des proportions conséquentes, la part sera modulée en conséquence.

Cette part repose donc sur la définition des emplois. En effet, la circulaire du 27 septembre 2010 précise que la part de la PFR liée aux fonctions nécessite la définition des niveaux d'emplois par cadre d'emplois, grade ou emploi et doit s'appuyer sur une véritable réflexion et une politique d'identification et de cotation des emplois et des métiers.

La collectivité devra donc mener une réflexion sur les critères permettant d'apprécier le niveau des fonctions.

✓ une part liée aux résultats ou à la performance : tenant compte du résultat de l'évaluation individuelle et de la manière de servir.

Cette part a vocation à évoluer chaque année par rapport aux conclusions de l'entretien d'évaluation.

Le montant attribué au titre de cette part fait donc l'objet d'un réexamen au vu des résultats et au regard des critères fixées par la délibération ayant institué la prime.

➔ C'est un dispositif indemnitaire qui comprend 2 parts cumulables entre elles et modulables indépendamment l'une de l'autre.

II – MONTANTS DE CES PRIMES :

Les montants de référence de la PFR et de l'IPF, appliqués aux grades territoriaux, sont les suivants :

GRADES	PART LIEE AUX FONCTIONS				PART LIEE AUX RESULTATS OU A LA PERFORMANCE				PLAFOND GLOBAL ANNUEL (part fonction + part résultat)
	Montant annuel de référence	Coefficient minimum	Coefficient maximum	Montant individuel maximum	Montant annuel de référence	Coefficient minimum	Coefficient maximum	Montant individuel maximum	
PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS (PFR)									
Administrateur hors classe	4 600 €	1	6	27 600 €	4600 €	0	6	27 600 €	55 200 €
Administrateur	4 150 €	1	6	24 900 €	4150 €	0	6	24 900 €	49 800 €
Directeur	2 500 €	1	6	15 000 €	1 800 €	0	6	10 800 €	25 800 €
Attaché principal									
Attaché	1 750 €	1	6	10 500 €	1 600 €	0	6	9 600 €	20 100 €
Secrétaire de mairie (en extinction)									
INDEMNITE DE PERFORMANCE ET DE FONCTIONS (IPF)									
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	3 800 €	1	6	22 800 €	6 000 €	0	6	36 000 €	58 800 €
Ingénieur en chef de classe normale	4 200 €	1	6	25 200 €	4 200 €	0	6	25 200 €	50 400 €

III – MISE EN ŒUVRE DE CE DISPOSITIF :

La circulaire du 27 septembre 2010 relative à la PFR dans la FPT précise que « la mise en place de cette prime pour les agents territoriaux interviendra à l'occasion de la première modification par l'organe délibérant du régime indemnitaire du cadre d'emplois concerné. Par 1^{ère} modification du régime indemnitaire, il faut entendre toute intervention de l'organe délibérant ayant pour objet ou pour effet de modifier la nature, la structure, les critères d'attribution ou encore les taux moyens du régime indemnitaire du cadre d'emplois concerné. »

De ce fait, tant que la délibération relative au régime indemnitaire de la collectivité n'est pas modifiée, le régime indemnitaire antérieur reste applicable aux cadres d'emplois concernés (administrateurs, attachés, secrétaires de mairie, ingénieur en chef).

Par contre, toute modification du régime indemnitaire du cadre d'emplois concerné (tant sur le montant que sur les modalités) suppose la mise en place des nouvelles primes liées aux fonctions et aux résultats (prime de fonctions et de résultats (PFR) pour la filière administrative et indemnité de performance et de fonction (IPF) pour la filière technique).

Cette nouvelle prime (PFR ou IPF) se substituera aux primes que les bénéficiaires pouvaient prétendre jusqu'à présent (à savoir IEMP et IFTS pour les attachés et les secrétaires de mairie et Prime de Service et de Rendement et Indemnité Spécifique et de Service pour les ingénieurs en chef).

A noter : Les collectivités disposent donc de la faculté de différer selon leur convenance la mise en œuvre de la PFR et de l'IPF.

IV – PROCEDURE A SUIVRE :

➤ Saisine du CTP :

L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale énumère les domaines dans lesquels les Comités Techniques Paritaires doivent être consultés pour avis.

Le Comité Technique Paritaire doit notamment être consulté sur « *les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents* ».

Le Comité Technique Paritaire ne se prononce en aucun cas sur les taux votés et sur la répartition des indemnités entre les agents de la commune. La collectivité est libre d'instituer le régime indemnitaire de son choix en respectant les textes en vigueur en la matière. Le juge administratif a en effet précisé que la fixation du régime indemnitaire n'est pas de la compétence du CTP car cela ne concerne pas l'organisation ou le fonctionnement des services (CAA de Paris n°98PA01459 du 22 février 2000).

L'avis du CTP est donc requis au moment de l'instauration (ou lors d'une modification des critères d'attribution et des conditions de maintien et/ou de suspension) du régime indemnitaire au sein de la collectivité.

A défaut de consultation, la décision est juridiquement fragile et pourrait être, en cas de contentieux, annulée pour vice de forme et irrégularité de la procédure (CE du 01/06/94 : Syndicat CFDT interco du Maine et Loire).

La consultation du CTP, dans les cas où elle est requise, doit obligatoirement être préalable à la délibération de l'assemblée délibérante. Un projet de délibération doit être transmis avec la lettre de saisine.



La consultation du CTP permet d'associer les partenaires sociaux à la démarche. Pour les collectivités de plus de 50 agents, il est vivement conseillé de prévoir, en amont, des réunions de concertation pour un meilleur dialogue social.

➤ Délibération de principe :

Après réception de l'avis du CTP, l'organe délibérant doit délibérer en la matière. Un modèle de délibération est accessible sur le site Internet du CdG 28 : www.cdg28.fr – extranet collectivités – rubriques « documentation » / « modèles d'actes » / « délibérations ».

*Dossier Prime de fonctions et de résultats et indemnité de performance et de fonctions
Juin 2012*

→ Contenu d'une délibération relative à la PFR et IPF :

Elle devra notamment :

- ✓ viser les textes de référence,
- ✓ lister les filières, les cadres d'emplois et grades concernés par ces primes
- ✓ déterminer le coefficient multiplicateur maximal pour la part liée aux fonctions et le coefficient multiplicateur maximal pour la part liée aux résultats ou à la performance
- ✓ fixer les critères d'attribution pour la part liée aux fonctions et ceux pour la part liées aux résultats ou à la performance
- ✓ déterminer la périodicité de versement.

→ Sur la détermination des critères d'attribution :

❖ Pour la part liée aux fonctions :

La détermination des niveaux d'emplois de la collectivité peut être basée sur :

- ✓ le niveau de responsabilité (prise de décision, management de service, encadrement intermédiaire, animation d'une équipe, pilotage de projet ...)
- ✓ le niveau d'expertise (analyse, synthèse, polyvalence, domaine d'intervention spécifique ...)
- ✓ les sujétions particulières liées au poste (surcroît régulier d'activité, disponibilité, horaires décalés ...)

Une fois le niveau d'emplois déterminé, une classification des emplois est donc nécessaire : il convient, en effet, de définir les critères susceptibles de s'appliquer pour chacun des emplois correspondant aux cadres d'emplois des administrateurs, des attachés, des secrétaires de mairie et des ingénieurs en chef de la collectivité.

Exemple : le montant individuel de la part liée aux fonctions pourra être différent pour des agents appartenant au même cadre d'emplois au regard du poste occupé. Logiquement, si la collectivité a deux postes similaires (en termes de mission et de responsabilité), les agents affectés à ces postes devront percevoir le même montant pour la part liée aux fonctions. Par contre, une différence pourra être faite sur la part liée aux résultats au regard de l'implication de chacun et de l'atteinte des objectifs assignés.

A noter : Plusieurs outils peuvent permettre de classer et de définir les niveaux d'emplois et de cotation des postes de la collectivité :

- l'organigramme de la collectivité qui fixe les différents niveaux de responsabilité,
- les fiches de postes qui établissent des niveaux de qualification requis pour chaque emploi et listent les principales missions,
- de manière plus large, le répertoire des métiers territoriaux du CNFPT qui peut donner une base aux collectivités n'ayant pas encore mis en place de fiche de poste.

❖ Pour la part liée aux résultats ou à la performance :

La part liée aux résultats ou à la performance dépend de la manière dont l'agent occupe son emploi. Des critères devront être définis par la collectivité au regard des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir.

NB : Pour vous aider dans la mise en œuvre de critères liés aux résultats, un groupe de travail PFR/IPF a été mis en place afin de déterminer des critères possibles pour cette part. Le Comité Technique Paritaire intercollectivités a entériné les propositions du groupe de travail le Ce document est accessible sur le site Internet du CdG 28: www.cdg28.fr dans l'accès extranet collectivités.

→ Les modalités de maintien ou de suspension de la PFR et de l'IPF :

Logiquement, elles sont identiques à celles fixées aux autres agents bénéficiaires d'autres types de primes.

➤ Arrêté individuel pour chacun des agents concernés :

L'attribution individuelle des primes et indemnités nécessite la prise d'un arrêté. Des modèles sont accessibles sur le site Internet du CdG 28 : www.cdg28.fr – extranet collectivités – rubriques « documentation » / « modèles d'actes » / « arrêtés et contrats ».

Les arrêtés attribuant les primes n'ont pas à être transmis au Préfet.

Cas particulier pour les agents logés par nécessité absolue de service :

☛ **Ces primes (PFR et IPF) peuvent également être versées aux agents logés par nécessité absolue de service mais selon des conditions particulières :**

✓ **la part liée aux fonctions est réduite de moitié. Pour ces agents, le coefficient est donc compris entre 0 et 3. En effet, le bénéfice d'un logement de fonction constitue un avantage en nature lié aux sujétions qui pèsent sur l'agent logé au titre de ses fonctions.**

✓ **la part liée aux résultats individuels est, quant à elle, attribuée aux agents logés par nécessité absolue de service dans les mêmes conditions que pour les agents qui ne bénéficient pas d'un logement de fonction.**

DOCUMENT N°3 : MODE OPERATOIRE POUR LA MISE EN PLACE DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS ET DE L'INDEMNITE DE PERFORMANCE ET DE FONCTIONS



Le régime indemnitaire de certains agents de la catégorie A (attaché, secrétaire de mairie, ingénieur en chef) a été modifié. En effet, la prime de fonction et de résultat (PFR) ou l'indemnité de performance et de fonction (IPF) se substituera, à plus ou moins long terme, aux primes existantes dans la collectivité pour les agents concernés.

Cette démarche n'est pas simple car elle ne doit pas entraîner une explosion de la masse salariale dans le budget de la collectivité. Il convient également d'associer l'ensemble des acteurs de la collectivité et nécessite de lever certains tabous tels que les notions de résultats et de performance.

La mise en place de la PFR et le l'IPF implique une nouvelle politique de gestion des ressources humaines.

ETAPE 1 : Faire un état des lieux de l'existant

- ❖ Faire le point sur les pratiques et les modalités d'attribution du régime indemnitaire au sein de la collectivité
- ❖ Lister les agents concernés au sein de la collectivité par ces nouvelles dispositions : pour le moment seuls certains agents de catégorie A sont concernés à savoir le cadre d'emplois des attachés, des secrétaires de mairie, des administrateurs et le grade des ingénieurs en chef de classe normale et exceptionnelle.
- ❖ Faire des comparaisons, des simulations entre ce qu'un agent peut percevoir aujourd'hui et ce qu'il pourra percevoir demain :

Grades concernés	Aujourd'hui		Demain	
	Primes	Montants maximum	Prime	Montants maximum
Attaché	IPTS IEMP	1078,72 x 8 = 8 629,76 €	PFR : Part fonction Part résultat	1750 x 6 = 10 500 €
Secrétaire de mairie		1372,04 x 3 = 4 116,12 €		1600 x 6 = 9 600 €
		12 745,88 €		20 100 €
Attaché principal	IPTS IEMP	1471,17 x 8 = 11 769,36 €	PFR : Part fonction Part résultat	2500 x 6 = 15 000 €
		1372,04 x 3 = 4 116,12 €		1800 x 6 = 10 800 €
		15 885,48 €		25 800 €
Directeur	IPTS IEMP	1471,17 x 8 = 11 769,36 €	PFR : Part fonction Part résultat	2500x 6 = 15 000 €
		1494,00 x 3 = 4 482,00 €		1800 x 6 = 10 800 €
		16 251,36 €		25 800 €
Ingénieur en chef de classe normale	ISS PSR	361,90 x 55 x 1 x 1,225 = 24 383,01 €	IPF : Part fonction Part performance	4 200 x 6 = 25 200 €
		5 738,00 €		4 200 x 6 = 25 200 €
		30 121,01 €		50 400 €
Ingénieur en chef de classe exceptionnelle	ISS PSR	357,22 x 70 x 1 x 1,33 = 33 257, 18 €	IPF : Part fonction Part performance	3 800 x 6 = 22 800 €
		11 046, 00 €		6 000 x 6 = 36 000 €
		44 303,18 €		58 800 €



Aucun montant minimum n'est fixé pour l'IPTS, l'IEMP, l'ISS et la PSR alors qu'avec la mise en place de la PFR et de l'IPF, la part fonction est au moins affectée d'un coefficient 1

ETAPE 2 : Réfléchir aux possibilités de répartition du montant individuel actuel des agents concernés sur la base des modalités de la PFR ou de l'IPF

❖ Faire le bilan du régime indemnitaire existant puisque la part fonction est au moins affectée d'un coefficient 1.

❖ Regarder le montant individuel actuellement perçu par chaque agent et réfléchir aux modalités de répartition de cette somme entre la part fonction et la part résultat en sachant qu'au moment de la transformation du régime indemnitaire, les agents ne devront pas y perdre :

Sur ce point, le groupe de travail PFR/IPF mis en place en mai/juin 2012 propose :

- ✓ d'avoir une part fonction plus élevée que la part résultat afin que la période de transition ne bouleverse pas fondamentalement la politique actuelle du régime indemnitaire de la collectivité ainsi que le budget de la collectivité (travailler à enveloppe constante).
- ✓ et suggère une répartition du montant individuel de chaque agent comme suit :
 - à raison de 70% de la somme actuellement perçue en part fonction qui est une somme fixe dès lors que les missions de l'agent n'évoluent pas.
 - et à raison de 30% de la somme actuellement perçue en part résultat en sachant que cette part n'est pas fixe et pourra évoluer, à la hausse ou à la baisse, en fonction des résultats, de la manière de servir et des objectifs assignés.

A titre d'exemple : un attaché percevant, actuellement, une IFTS de 200 €/mois et une IEMP de 200 €/mois soit au total un régime indemnitaire de 400 €/mois (ou 4 800 €/an).

Si la commune répartit le régime indemnitaire de l'agent comme proposé par le groupe de travail, l'agent percevra au moment de la transition :

- ✓ $4\,800 \times 70\% = 3\,360$ € au titre de la part fonction (ou 280 €/mois)
- ✓ et $4\,800 \times 30\% = 1\,440$ € au titre de la part résultat (ou 120 €/mois)



Toutefois, si deux agents exercent les mêmes fonctions et les mêmes responsabilités dans la collectivité mais ne perçoivent, aujourd'hui pas le même montant, ils devront logiquement percevoir un montant identique pour la part fonction et la collectivité devra jouer sur la part résultat pour verser le différentiel de l'agent ayant un régime indemnitaire actuellement plus élevé.

ETAPE 3 : Construire un régime indemnitaire fondé pour partie sur les fonctions et pour partie sur les résultats ou la performance

❖ Déterminer des critères d'attribution pour la part résultat : les collectivités euréliennes pouvant s'inspirer des propositions du groupe de travail PFR/IPF entérinées par le CTP intercollectivités du 28 juin 2012.

Le groupe de travail PFR/IPF propose les critères suivants (validés par le CTP intercollectivités en date du) pour permettre de moduler la part résultat (ou performance) des agents bénéficiaires de la PFR (ou de l'IPF) :

- ✓ la fiabilité et la qualité du travail effectué,
- ✓ la qualité relationnelle avec les élus, les administrés, l'équipe et les homologues
- ✓ la capacité d'anticipation et d'innovation,
- ✓ la capacité à travailler en équipe (créativité et savoir écouter)
- ✓ le maintien de la cohésion d'équipe et l'aptitude à prévenir, arbitrer, gérer les conflits,
- ✓ la capacité à identifier et hiérarchiser les priorités,
- ✓ la qualité d'expression écrite et orale,



D'autres critères peuvent être mis en place au regard du fonctionnement interne de la collectivité.

Il convient d'avoir un système d'évaluation pertinent au moment de la mise en place de la PFR et de l'IPF :

- ✓ mettre en place un « contrat d'objectifs » avec l'agent (cf. exemple en annexe 2)



La PFR et l'IPF ayant vocation à s'étendre, à plus ou moins long terme, à l'ensemble des agents (autres filières et grades de catégorie A, puis filières et grades de catégorie B puis filières et grades de catégorie C) une réflexion sera à prévoir le moment venu pour voir si les critères définis dans la délibération s'adaptent à l'ensemble des agents de toute catégorie hiérarchique (A, B ou C) ou s'il faudra prévoir d'ajouter d'autres critères d'attribution pour la part liée aux résultats.

❖ Déterminer les niveaux d'emplois pour la part fonction et classer les emplois concernés par la PFR et l'IPF en conséquence.

La part fonction permet notamment de tenir compte des responsabilités assumées, de l'expertise requise pour occuper un emploi de la collectivité, des sujétions particulières liées au poste.

Les participants au groupe de travail PFR/IPF ont relevé plusieurs outils pour permettre de classer et définir le niveau d'emplois de la collectivité :

- ✓ l'organigramme de la collectivité qui fixe les différents niveaux de responsabilité,
- ✓ la fiche de poste ou à défaut la description du poste qui établit des niveaux de qualification requis pour chaque emploi et liste les principales missions incombant au poste,
- ✓ le répertoire des métiers territoriaux du Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) est également un bon support pour aider les collectivités dans la démarche : accessible sur la page d'accueil du site Internet du CNFPT : www.cnfpt.fr.



La PFR et l'IPF ayant vocation à s'étendre, une classification des autres emplois de la collectivité sera à plus ou moins long terme à prévoir.

ETAPE 4 : Associer les partenaires sociaux

- ❖ Consultation obligatoire du Comité Technique Paritaire (CTP) avant toute décision
- ❖ Un projet de délibération sera donc soumis pour avis au CTP.



Pour les collectivités ayant leur propre CTP (50 agents au moins), il est vivement conseillé de prévoir en amont des réunions de concertation pour un meilleur dialogue social.

ETAPE 5 : Instituer la PFR et l'IPF au sein de la collectivité

❖ Modifier la délibération relative au régime indemnitaire après réception de l'avis du Comité Technique Paritaire.

❖ Prendre d'un arrêté individuel de versement de la PFR pour chacun des agents concernés en lieu et place des primes actuelles.

ETAPE 6 : Mettre en place un échancier, un calendrier de mise en œuvre

❖ Le groupe de travail PFR/IPF a proposé un calendrier de mise en œuvre afin d'aider les collectivités euréliennes dans leur démarche (cf. annexe 1).

ANNEXE 1 : SUGGESTION DE CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

	ETAPES	METHODES / SUPPORTS
En 2012	Faire un état des lieux de l'existant	Faire le point sur les pratiques et les modalités d'attribution du régime indemnitaire au sein de la collectivité
	Réalisation des fiches / descriptions de poste	Réflexion à mener en amont Prendre le temps d'analyser le travail de chacun S'appuyer éventuellement sur le répertoire des métiers territoriaux réalisés par le CNFPT (accessible sur leur site Internet : www.cnfpt.fr) et sur le modèle de fiche de poste validé » par le CTP intercollectivités et accessible sur le site Internet du Centre de Gestion : www.cdg28.fr – extranet collectivités – rubriques « documentation » / « entretien professionnel et notation » / « entretien professionnel ».
	Formalisation de l'organigramme	Réflexion à mener en amont sur le rôle, les missions de chacun
	Préparation aux entretiens d'évaluation de fin d'année	Un dossier entretien professionnel validé par le CTP intercollectivités, le 19 mai 2011, est accessible sur le site Internet du Centre de Gestion : www.cdg28.fr – extranet collectivités – rubriques « documentation » / « entretien professionnel et notation » / « entretien professionnel ».
Fin 2012	Réalisation des entretiens annuels	Le supérieur hiérarchique (n+1) reçoit un à un l'ensemble des agents de la collectivité pour faire un bilan de l'année écoulée
	Fixation des objectifs 2013	Réfléchir aux améliorations possibles des activités confiées à l'agent concerné au regard du service public, du programme politique et en fonction des moyens mis à disposition de l'agent. Un objectif doit être simple, réaliste, clair et précis. Bien formuler ce que vous attendez de l'agent.

	ETAPES	METHODES / SUPPORTS
2 nd semestre 2013	Modification de la délibération relative au régime indemnitaire pour instituer la PFR et l'IPF en lieu et place des primes actuellement versées pour les seuls agents concernés avec effet au 1 ^{er} janvier 2014.	Saisine du CTP pour avis préalable des critères institués pour la PFR (notamment ceux de la part résultat) Le calendrier des réunions du CTP intercollectivités pour l'année 2013 sera accessible sur le site Internet du CdG 28 Délibération de l'assemblée délibérante
	Entretiens annuels avec étude de la réalisation totale ou partielle des objectifs assignés	Faire le point sur l'année écoulée et fixation des objectifs 2014.
En 2014	Transformation du régime indemnitaire actuel en PFR/IPF pour les agents concernés	Un arrêté individuel sera pris pour chacun des agents concernés

ANNEXE 2 : EXEMPLE D'UN CONTRAT D'OBJECTIFS

Poste de coordonnateur enfance jeunesse

Evaluation par objectifs

Il revient au supérieur hiérarchique de remplir le tableau des objectifs, en concertation avec l'agent évalué.

Missions (rappel profil de poste)	A compléter en année n		A compléter en année n + 1	
	Objectifs annuels	Moyens mis à disposition (matériel, formation, ressources humaines, coaching...)	Evaluation qualitative de l'atteinte ou non des objectifs (difficultés rencontrées, échecs constatés, progrès enregistrés)	Appréciation hiérarchique portant sur les efforts de l'agent évalué, les moyens effectivement mis à disposition
A	B	C	D	E
Compléter la couverture du territoire communautaire en centres de loisirs	Ouvrir un centre de loisirs	<ul style="list-style-type: none"> . Véhicule administratif . Poste bureautique . Formation budget . Secrétariat et comptabilité 2 h semaine 	<ul style="list-style-type: none"> . Centre de loisirs ouvert . Faible fréquentation du centre . Difficultés relationnelles avec le personnel de ménage mis à disposition . Fonction comptable pas toujours disponible 	<ul style="list-style-type: none"> . Objectif atteint . Effort à faire sur la mise à jour sur site Internet . Stabiliser l'organisation du ménage avec l'appui d'élus municipaux référents . Planifier les rdv avec la comptable
Informers les habitants des services d'accueil existants	<ul style="list-style-type: none"> . Mettre à jour le site Internet avant chaque vacances . Editer fiches d'activités hebdomadaire, les afficher les diffuser sur le site Internet . Afficher les menus hebdomadaires . Diffuser le règlement intérieur 	<ul style="list-style-type: none"> . Site internet . Tableaux d'affichage . en coopération avec les directeurs de centres de loisirs 	<ul style="list-style-type: none"> . Mise à jour du site effective . Tableaux d'affichage de format inadaptés . Transmission des informations sur les programmes d'animation par les directeurs souvent tardive 	<ul style="list-style-type: none"> . Objectif partiellement atteint grâce notamment à une mobilisation efficace sur la prise en main du site Internet . Affichage à revoir avec de nouveaux supports . Alléger les directeurs en animation pour dégager du temps sur la rédaction des programmes d'animation
Etablir les médiations nécessaires entre les parents et les personnels des services d'accueil	<ul style="list-style-type: none"> . Visiter régulièrement les centres . rédiger une charte de bonne conduite pour les parents et les animateurs 	<ul style="list-style-type: none"> . Véhicule administratif . Poste bureautique 	<ul style="list-style-type: none"> . Visites irrégulières par manque de disponibilité, interventions au coup par coup selon les urgences . charte non rédigée par manque de disponibilité 	<ul style="list-style-type: none"> . Déléguer aux directeurs la gestion des conflits en 1^{ère} instance . Former les directeurs sur la gestion des conflits . Intervenir en conseil auprès des directeurs plus qu'en substitution



**DOCUMENT N°4 : PROPOSITION DE MODELE DE
DELIBERATION RELATIVE AU REGIME INDEMNITAIRE
A ADAPTER A VOTRE COLLECTIVITE**

Nombre de membres

NOM DE LA COLLECTIVITE OU
DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC

Nombre de présents

Séance du

Pouvoirs :

Nombre d'absents

Quorum

L'an deux mil,(date) à h (heures), le Conseil Municipal (ou conseil communautaire, conseil syndical, conseil d'administration) dûment convoqué le s'est réuni sous la présidence de, Maire (ou Président).

Etaient présents

-
-
-
-

Pouvoirs :

-
-
-

Absents excusés :

-
-
-

Absents :

-
-

Secrétaire de séance

-

Assistaient également

-

Objet : REGIME INDEMNITAIRE

Le Maire (*ou le Président*), rappelle à l'assemblée qu'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 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991, l'assemblée délibérante fixe le régime indemnitaire de ses agents dans la limite de celui dont bénéficient les différents services d'Etat.

A ce jour, l'organe délibérant de chaque collectivité peut notamment instituer les primes communes prévues par les textes suivants :

- le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité
- le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés
- le décret n°97-1223 du 26 décembre 1997 relatif à l'indemnité d'exercice de mission des préfectures
- le décret n°2009-1558 du 15 décembre 2009 relatif à la prime de service et de rendement
- l'arrêté du 15 décembre 2009 fixant le taux des primes de services et de rendement
- le décret n°2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service
- l'arrêté du 25 août 2003 fixant les modalités d'application du décret n°2003-799 du 25 août 2003
- le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats
- les arrêtés du 22 décembre 2008 et du 9 février 2011 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats
- le décret n°2010-1705 du 30 décembre 2010 relatif à l'indemnité de performance et de fonctions
- l'arrêté du 30 décembre 2010 fixant les montants de référence de l'indemnité de performance et de fonctions
- les décrets n°2012-624 et 2012-625 du 3 mai 2012 relatifs à la prime d'intéressement à la performance collective des services
- ...

D'autres primes et indemnités spécifiques liées à des sujétions particulières ou à des grades au regard des fonctions exercées peuvent également être instituées.

Les primes et indemnités sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant : elles se distinguent, en cela, des éléments obligatoires de rémunération qui sont le traitement indiciaire et éventuellement le supplément familial servis aux agents territoriaux.

Considérant l'avis du Comité Technique Paritaire en date du,

Le Conseil Municipal (*ou autre assemblée*), après en avoir délibéré, à l'unanimité / à la majorité (... voix pour, voix contre, abstentions),

DECIDE**I – INSTAURATION DES INDEMNITES SOUHAITEES DANS LA COLLECTIVITE**

A adapter selon les primes et indemnités que vous souhaitez allouer à votre personnel

1) INDEMNITES D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITE (IAT)

Pour vous aider dans votre prise de décision, veuillez trouver ci-dessous la liste des grades territoriaux susceptibles de bénéficier de l'IAT :

Filière	Grades	Montant de référence annuelle au 1^{er} juillet 2010
Administrative	Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe	449.29 €
	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	464.29 €
	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	469.65 €
	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	476.09 € *
	Rédacteur (jusqu'au 5 ^{ème} échelon inclus)	588.68 €
Technique	Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	449.29 €
	Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	464.29 €
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	469.65 €
	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe (sans échelon spécial)	476.09 € *
	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe (avec échelon spécial)	490.04 €
	Agent de maîtrise	469.65 €
	Agent de maîtrise principal	490.04 €
Sociale	Agent spécialisé des écoles maternelles de 1 ^{ère} classe	464.29 €
	Agent spécialisé principal des écoles maternelles de 2 ^{ème} classe	469.65 €
	Agent spécialisé principal des écoles maternelles de 1 ^{ère} classe	476.09 € *
	Adjoint social de 2 ^{ème} classe	449.29 €
	Adjoint social de 1 ^{ère} classe	464.29 €
	Adjoint social principal de 2 ^{ème} classe	469.65 €
	Adjoint social principal de 1 ^{ère} classe	476.09 € *
Culturelle	Adjoint du patrimoine de 2 ^{ème} classe	449.29 €
	Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe	464.29 €
	Adjoint du patrimoine principal de 2 ^{ème} classe	469.65 €
	Adjoint du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe	476.09 € *
	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques de 2 ^{ème} classe (jusqu'au 5 ^{ème} échelon inclus)	588.68 €
	Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques de 2 ^{ème} classe (jusqu'au 5 ^{ème} échelon inclus)	588.68 €
Sportive	Aide opérateur	449.29 €
	Opérateur	464.29 €
	Opérateur qualifié	469.65 €
	Opérateur principal	476.09 € *
	Educateur des APS (jusqu'au 5 ^{ème} échelon inclus)	588.68 €**
	Educateur des APS principal de 2 ^{ème} classe (jusqu'au 4 ^{ème} échelon inclus)	706,64 €**
Animation	Adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe	449.29 €
	Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe	464.29 €
	Adjoint principal d'animation de 2 ^{ème} classe	469.65 €
	Adjoint principal d'animation de 1 ^{ère} classe	476.09 € *
	Animateur (jusqu'au 5 ^{ème} échelon inclus)	588.68 €**
	Animateur principal de 2 ^{ème} classe (jusqu'au 4 ^{ème} échelon inclus)	706,64 €**
Police municipale	Garde champêtre	449.29 €
	Garde champêtre principal	464.29 €
	Garde champêtre chef	469.65 €
	Garde champêtre chef principal	476.09 € *
	Gardien de police municipale	464.29 €
	Brigadier, brigadier chef	469.65 €
	Brigadier chef principal	490.04 €
	Chef de service de police municipale (grade en voie d'extinction)	490.04 €
	Chef de service de police municipale (jusqu'au 5 ^{ème} échelon inclus)	588.68 €**
	Chef de service de police municipale principal (jusqu'au 4 ^{ème} échelon inclus)	706,64 €**

* sous réserve de confirmation ministérielle.

** sous réserve de modification du tableau de correspondance annexé au décret n°91-875 du 6 septembre 1991. En effet, une modification réglementaire est attendue, pour prendre en compte la nouvelle architecture de certains cadres d'emplois de catégorie B.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat (décret n° 2002-61 et l'arrêté du 14 janvier 2002) l'indemnité d'administration et de technicité aux agents relevant des cadres d'emplois suivants :

				<i>A titre indicatif mais non obligatoire dans une délibération relative au régime indemnitaire</i>
Filière	Grade	Effectif	Coefficient multiplicateur voté (compris entre 0 et 8)	Crédit global (Montant de référence annuel x coefficient x effectif =€)

Les montants moyens retenus par l'assemblée sont, conformément aux dispositions en vigueur, indexés sur la valeur du point fonction publique. Ils seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Les emplois ouvrant droit à cette indemnité, créés en cours d'année, augmenteront le crédit global dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

2) INDEMNITE D'EXERCICE DE MISSIONS DES PREFECTURES (IEMP)

Pour vous aider dans votre prise de décision, veuillez trouver ci-dessous la liste des grades territoriaux susceptibles de bénéficier de l'IEMP :

Filière	Grades	Montant de référence annuelle au 1^{er} janvier 1998
Administrative	Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe	1 143.37 € *
	Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	1 173.86 €
	Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe	
	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	
	Rédacteur	1 250.08 €
	Rédacteur principal	
Rédacteur chef		
Technique	Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	1 143.37 € *
	Adjoint technique de 1 ^{ère} classe	1 158.61 € *
	Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe	
	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	
	Agent de maîtrise	1 372.04 €
	Agent de maîtrise principal	
Sociale	Agent spécialisé des écoles maternelles de 1 ^{ère} classe	1 143.37 € *
	Agent spécialisé principal des écoles maternelles de 2 ^{ème} classe	1 173.86 € *
	Agent spécialisé principal des écoles maternelles de 1 ^{ère} classe	
	Adjoint social de 2 ^{ème} classe	1 143.37 € *
	Adjoint social de 1 ^{ère} classe	
	Adjoint social principal de 2 ^{ème} classe	1 173.86 € *
	Adjoint social principal de 1 ^{ère} classe	
	Assistant socio-éducatif	1 250.08 €
	Assistant socio-éducatif principal	
	Conseiller socio-éducatif	1 372.04 €

Filière	Grades	Montant de référence annuelle au 1^{er} janvier 1998
Sportive	Aide opérateur	1 143.37 € *
	Opérateur	1 173.86 €
	Opérateur qualifié	
	Opérateur principal	
	Educateur des APS de 2 ^{ème} classe	1 250.08 €
	Educateur des APS de 1 ^{ère} classe	
	Educateur des APS hors classe	
Animation	Adjoint d'animation de 2 ^{ème} classe	1 143.37 € *
	Adjoint d'animation de 1 ^{ère} classe	1 173.86 €
	Adjoint principal d'animation de 2 ^{ème} classe	
	Adjoint principal d'animation de 1 ^{ère} classe	
	Animateur	1 250.08 €
	Animateur principal	
	Animateur chef	

* sous réserve de confirmation ministérielle.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat (décret n° 1997-1223 du 26 décembre 1997 et l'arrêté du 26 décembre 1997) l'indemnité d'exercice de missions des préfectures aux agents relevant des cadres d'emplois suivants :

				A titre indicatif mais non obligatoire dans une délibération relative au régime indemnitaire
Filière	Grade	Effectif	Coefficient multiplicateur voté (compris entre 0 et 3)	Crédit global (Montant de référence annuel x coefficient x effectif =€)

Le versement est proratisé pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Les emplois ouvrant droit à cette indemnité, créés en cours d'année, augmenteront le crédit global dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

3) INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IHTS)

Cette indemnité est instituée au titre de la parité avec les agents de l'Etat selon les modalités décrites ci-après et dans la limite des textes applicables à savoir le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail.

Les IHTS peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie C et aux fonctionnaires de catégorie B dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Dossier Prime de fonctions et de résultats et indemnité de performance et de fonctions
Juin 2012

Les IHTS sont versées aux agents titulaires, stagiaires, aux agents non titulaires (*le cas échéant*) à temps complet, à temps partiel, à temps non complet dès lors que la réalisation d'heures supplémentaires les conduit à dépasser la durée légale du travail (35 heures). En dessous des 35 heures, les agents à temps non complet bénéficieront d'heures complémentaires.

En conséquence, il y a lieu de prévoir la possibilité de rémunérer les heures supplémentaires effectuées par les agents relevant des grades suivants :

Filière	Grade	Fonctions ou service

Les emplois ouvrant droit à cette indemnité, créés en cours d'année, augmenteront le crédit global dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le nombre maximum d'heures supplémentaires par agent ne peut excéder 25 heures mensuelles pour un agent à temps plein.

Toutefois, ce contingent peut être dépassé lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et ce, pour une durée limitée, sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les membres du Comité Technique Paritaire (CTP).

MODALITES DE REMUNERATION OU DE RECUPERATION DES IHTS

En cas de récupération :

Si vous ne souhaitez pas payer les heures supplémentaires que les agents effectuent, elles seront alors, récupérées.

Dans ce cas vous devez prévoir les modalités de décompte du repos compensateur dans votre délibération.

.....

.....

En cas d'indemnisation :

Le versement des heures supplémentaires s'effectuera en application des dispositions prévues par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

4) INDEMNITES FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IFTS)

Pour vous aider dans votre prise de décision, veuillez trouver ci-dessous la liste des grades territoriaux susceptibles de bénéficier de l'IFTS :

Filière	Grades	Montant de référence annuelle au 1^{er} juillet 2010
Administrative	Rédacteur (à partir du 6 ^{ème} échelon)	857.82 €
	Rédacteur principal	
	Rédacteur chef	
	Secrétaire de mairie	1 078.73 €
	Attaché	

Filière	Grades	Montant de référence annuelle au 1^{er} juillet 2010
Culturelle	<i>Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques de 2^{ème} classe (à partir du 6^{ème} échelon)</i>	857.82 €
	<i>Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques de 1^{ère} classe</i>	
	<i>Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques hors classe</i>	
	<i>Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques de 2^{ème} classe (à partir du 6^{ème} échelon)</i>	
	<i>Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques de 1^{ère} classe</i>	
	<i>Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques hors classe</i>	
	<i>Bibliothécaire</i>	1 078.73 €
	<i>Attaché de conservation du patrimoine</i>	1 471.17 €
	<i>Professeur d'enseignement artistique de classe normale</i>	
Sportive	<i>Educateur des APS (à partir du 6^{ème} échelon)</i>	857.82 €**
	<i>Educateur des APS principal de 2^{ème} classe (à partir du 5^{ème} échelon)</i>	
	<i>Educateur des APS principal de 1^{ère} classe</i>	
Animation	<i>Animateur (à partir du 6^{ème} échelon)</i>	857.82 €**
	<i>Animateur principal de 2^{ème} classe (à partir du 5^{ème} échelon)</i>	
	<i>Animateur principal de 1^{ère} classe</i>	

*** sous réserve de modification du tableau de correspondance annexé au décret n°91-875 du 6 septembre 1991. En effet, une modification réglementaire est attendue, pour prendre en compte la nouvelle architecture de certains cadres d'emplois de catégorie B.*

Cette indemnité est instituée au titre de la parité avec les agents de l'Etat selon les modalités décrites ci-après et dans la limite des textes applicables à savoir le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires et l'arrêté du 14 janvier 2002 modifié fixant les montants de référence.

Les montants moyens annuels de l'indemnité ont été fixés pour chaque catégorie par l'arrêté du 14 janvier 2002.

Les montants moyens annuels retenus par l'assemblée sont, conformément aux dispositions en vigueur, indexés sur la valeur du point fonction publique.

Ils seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Le montant moyen de l'indemnité servie par la collectivité est obtenu en multipliant le montant moyen annuel de référence par un coefficient compris entre 0 et 8.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide d'instituer l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires aux agents relevant des cadres d'emplois suivants :

				<i>A titre indicatif mais non obligatoire dans une délibération relative au régime indemnitaire</i>
Filière	Grade	Effectif	Coefficient multiplicateur voté (compris entre 0 et 8)	Crédit global (Montant de référence annuel x coefficient x effectif =€)

Les emplois ouvrant droit à cette indemnité, créés en cours d'année, augmenteront le crédit global dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le montant de l'indemnité varie suivant le supplément de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions. En aucun cas, le montant des attributions individuelles ne peut excéder 8 fois le montant moyen annuel de référence attaché à la catégorie à laquelle appartient l'agent. (L'organe délibérant peut librement définir d'autres critères d'attribution de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires.)

5) LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS (PFR)

a) Le principe :

La prime de fonctions et de résultats se compose de deux parts cumulables entre elles :

- une part liée aux fonctions tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ;
- une part tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir au regard des objectifs fixés.

b) Les bénéficiaires :

Seuls les cadres d'emplois des administrateurs, des attachés et des secrétaires de mairie (catégorie A) peuvent bénéficier de la prime de fonctions et de résultats.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide d'instituer, dans la limite des textes applicables à la fonction publique d'Etat, et selon les modalités ci-après précisées, la prime de fonctions et de résultats aux agents relevant des grades suivants :

Grades	Part liée aux fonctions				Part liée aux résultats				Plafond (total des 2 parts)
	Montant annuel de référence	Coefficient mini	Coefficient maxi	Montant individuel maxi	Montant annuel de référence	Coefficient mini	Coefficient maxi	Montant individuel maxi	
<i>Indiquez les grades bénéficiant de la PFR, dans la limite des grades éligibles</i>	<i>Indiquer les montants</i>	<i>Indiquer les montants</i>	<i>Indiquer les montants</i>	<i>Montant annuel de référence x coefficient maximum</i>	<i>Indiquer les montants</i>	<i>Indiquer les montants</i>	<i>Indiquer les montants</i>	<i>Montant annuel de référence x coefficient maximum</i>	<i>Indiquer les montants</i>
<i>Exemple : Attaché</i>	1750	1	6	10 500	1600	0	6	9 600	20 100

(Le cas échéant) Précise que la P.F.R. sera octroyée aux agents non-titulaires de droit public (éventuellement, sous réserve de détenir une ancienneté de service minimum) sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des grades de référence.

Comme le précise la circulaire NOR : IOCB1024676C du 27 septembre 2010, l'organe délibérant dispose d'une liberté pour déterminer les plafonds de chacune des deux parts dans la limite des montants applicables aux agents de l'Etat. Toutefois, il n'est pas possible de retenir, pour l'une ou l'autre des parts, un plafond égal ou très proche de zéro.

Les montants annuels de référence servant de base au calcul sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

c) Les critères retenus :

↳ La part liée aux fonctions :

La part de la PFR liée aux fonctions nécessite la définition des niveaux d'emplois par cadre d'emplois, grade ou emploi et doit s'appuyer sur une véritable réflexion et une politique d'identification et de cotation des emplois et des métiers.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur qui précisent que la part liée aux fonctions tiendra compte :

- ✓ des responsabilités,
- ✓ du niveau d'expertise,
- ✓ et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

Il a été décidé de retenir pour chaque grade par poste (ou emploi, métier,...) les coefficients maximums suivants :

Grades	Postes	Coefficient maximum
<i>Exemple : Attaché</i>	<i>Poste : Secrétaire de mairie</i>	5
<i>Exemple : Attaché</i>	<i>Poste : Responsable du service RH</i>	4,5
Pour le grade de _____	Poste : _____	
	Poste : _____	
	Poste : _____	
Pour le grade de _____	Poste : _____	

NB : Les agents logés par nécessité absolue de service ont un coefficient diminué de moitié.

↳ La part liée aux résultats :

L'organe délibérant détermine les critères d'attribution de la part résultat au regard du compte rendu de l'évaluation individuelle et de la manière de servir.

C'est à vous de déterminer vos propres critères d'attribution au regard de votre organisation interne. Pour vous aider dans votre démarche, le groupe de travail PFR/IPF a proposé les critères suivants (validés par le CTP Intercollectivités en date du) pour permettre de moduler la part résultat des agents bénéficiaires de la PFR :

- ✓ la fiabilité et la qualité du travail effectué,
- ✓ la qualité relationnelle avec les élus, les administrés, l'équipe et les homologues,
- ✓ la capacité d'anticipation et d'innovation,
- ✓ la capacité à travailler en équipe (créativité et savoir écouter)
- ✓ le maintien de la cohésion d'équipe et l'aptitude à prévenir, arbitrer, gérer les conflits,
- ✓ la capacité à identifier et hiérarchiser les priorités,
- ✓ la qualité d'expression écrite et orale,

D'autres critères peuvent être mis en place au regard du fonctionnement interne de la collectivité.

Pour la part liée aux résultats, *le conseil municipal (ou autre assemblée)* détermine les critères d'attribution suivants :

- ✓
- ✓
- ✓
- ✓
- ✓

6) LA PRIME DE SERVICE ET DE RENDEMENT (PSR)

Les bénéficiaires de la prime de service et de rendement sont les agents de la catégorie A et B de la filière technique (*à savoir : le cadre d'emplois des techniciens territoriaux et le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux*) titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité.

Si vous souhaitez que les agents non titulaires bénéficient du régime indemnitaire, vous devez le prévoir expressément dans votre délibération.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat (décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 et l'arrêté du 15 décembre 2009) la prime de service et de rendement aux agents de la filière technique relevant des grades suivants :

				<i>A titre indicatif mais non obligatoire dans une délibération relative au régime indemnitaire</i>
Grade et fonctions ou service	Effectif	Taux annuels de base (taux fixés par arrêté ministériel ou préciser les taux si l'assemblée souhaite fixer un taux inférieur)	Montant individuel maximum en euros (taux annuels de base x 2)	Crédit global (taux de base annuel x effectif =€)

Les emplois ouvrant droit à cette indemnité, créés en cours d'année, augmenteront le crédit global dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Si l'agent est seul dans son grade, l'attribution individuelle peut être déterminée en prenant en compte le double du taux annuel de base et ainsi dépasser le crédit global.

Les taux annuels de base seront revalorisés conformément à la réglementation en vigueur.

La prime de service et de rendement sera proratisée pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le montant individuel de la PSR variera, en tenant compte non seulement des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé et de la qualité des services rendus, mais également des critères d'attribution fixés ci-dessous (liste non exhaustive) :

L'attribution de la PSR au taux maximum à un agent nécessite une diminution corrélative à l'encontre des autres agents du même grade afin de respecter les limites financières du crédit global sauf si l'agent est seul dans son grade.

7) L'INDEMNITE SPECIFIQUE DE SERVICE (ISS)

Les bénéficiaires de l'indemnité spécifique de service sont les agents de la catégorie A et B de la filière technique (à savoir le cadre d'emplois des techniciens territoriaux et le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux) titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité.

Si vous souhaitez que les agents non titulaires bénéficient du régime indemnitaire, vous devez le prévoir expressément dans votre délibération.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat (décret n° 2003-799 du 25 août 2003 modifié et l'arrêté du 25 août 2003 modifié en dernier lieu par l'arrêté du 23 juillet 2010) l'indemnité spécifique de service aux agents de la filière technique relevant des grades suivants :

Grade et fonctions ou service	Effectif	Coefficient par grade *	Coefficient géographique (1 pour l'Eure-et-Loir)	Crédit global (taux de base* x coefficient du grade x coefficient géographique x effectif =€)	Coefficient de modulation individuelle maximum

*pour les montants : cf. liste principale des primes accessible sur notre site Internet www.cdg28.fr – accès collectivités – rubriques « documentation » / « rémunération, régime indemnitaire, NBI, frais de déplacement » / « régime indemnitaire ».

Les emplois ouvrant droit à cette indemnité, créés en cours d'année, augmenteront le crédit global dans le respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Si l'agent est seul dans son grade, l'attribution individuelle peut être déterminée en prenant en compte le coefficient de modulation individuelle maximum (CE n°131247 du 12/07/95 : association de défense des personnels de la FPH).

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le montant de l'ISS variera, outre la qualité du service rendu, en fonction de critères d'attribution fixés ci-dessous (liste non exhaustive).

8) L'INDEMNITE DE PERFORMANCE ET DE FONCTIONS (IPF)

a) Le principe :

L'indemnité de performance et de fonctions se compose de deux parts cumulables entre elles :

- une part liée aux fonctions tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées ;
- une part liée à la performance tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir au regard des objectifs fixés.

b) Les bénéficiaires :

Seuls les grades d'ingénieurs en chef de classe normale les ingénieurs en chef de classe exceptionnelle (catégorie A) peuvent bénéficier de l'indemnité de performance et de fonctions.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide d'instituer, dans la limite des textes applicables à la fonction publique d'Etat, et selon les modalités ci-après précisées, l'indemnité de performance et de fonctions aux agents relevant des grades suivants :

Grades	Part liée aux fonctions				Part liée à la performance				Plafond (total des 2 parts)
	Montant annuel de référence	Coefficient mini	Coefficient maxi	Montant individuel maxi	Montant annuel de référence	Coefficient mini	Coefficient maxi	Montant individuel maxi	
<i>Indiquez les grades bénéficiant de la IPF, dans la limite des grades éligibles</i>	<i>Indiquer les montants</i>	<i>Indiquer les montants</i>	<i>Indiquer les montants</i>	<i>Montant annuel de référence x coefficient maximum</i>	<i>Indiquer les montants</i>	<i>Indiquer les montants</i>	<i>Indiquer les montants</i>	<i>Montant annuel de référence x coefficient maximum</i>	<i>Indiquer les montants</i>
<i>Exemple : Ingénieur en chef classe normale</i>	4 200	1	6	25 200	4 200	0	6	25 200	50 400

(Le cas échéant) Précise que l'IPF sera octroyée aux agents non-titulaires de droit public (éventuellement, sous réserve de détenir une ancienneté de service minimum) sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des grades de référence.

Comme le précise la circulaire NOR : IOCB1024676C du 27 septembre 2010, l'organe délibérant dispose d'une liberté pour déterminer les plafonds de chacune des deux parts dans la limite des montants applicables aux agents de l'Etat. Toutefois, il n'est pas possible de retenir, pour l'une ou l'autre des parts, un plafond égal ou très proche de zéro.

Les montants annuels de référence servant de base au calcul sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

c) Les critères retenus :

↳ La part liée aux fonctions :

La part de l'IPF liée aux fonctions nécessite la définition des niveaux d'emplois par cadre d'emplois, grade ou emploi et doit s'appuyer sur une véritable réflexion et une politique d'identification et de cotation des emplois et des métiers.

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur qui précisent que la part liée aux fonctions tiendra compte :

- ✓ des responsabilités,
- ✓ du niveau d'expertise,
- ✓ et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

Il a été décidé de retenir pour chaque grade par poste (ou emploi, métier,...) les coefficients maximums suivants :

Grades	Postes	Coefficient maximum
Pour le grade de _____	Poste : _____	
	Poste : _____	
	Poste : _____	
Pour le grade de _____	Poste : _____	

NB : Les agents logés par nécessité absolue de service ont un coefficient diminué de moitié.

↳ La part liée à la performance :

L'organe délibérant détermine les critères d'attribution de la part résultat au regard du compte rendu de l'évaluation individuelle et de la manière de servir.

C'est à vous de déterminer vos propres critères d'attribution au regard de votre organisation interne. Pour vous aider dans votre démarche, le groupe de travail PFR/IPF a proposé les critères suivants (validés par le CTP Intercollectivités en date du) pour permettre de moduler la part résultat des agents bénéficiaires de l'IPF :

- ✓ la fiabilité et la qualité du travail effectué,
- ✓ la qualité relationnelle avec les élus, les administrés, l'équipe et les homologues,
- ✓ la capacité d'anticipation et d'innovation,
- ✓ la capacité à travailler en équipe (créativité et savoir écouter)
- ✓ le maintien de la cohésion d'équipe et l'aptitude à prévenir, arbitrer, gérer les conflits,
- ✓ la capacité à identifier et hiérarchiser les priorités,
- ✓ la qualité d'expression écrite et orale,

D'autres critères peuvent être mis en place au regard du fonctionnement interne de la collectivité.

Pour la part liée à la performance, *le conseil municipal (ou autre assemblée)* détermine les critères d'attribution suivants :

- ✓
- ✓
- ✓
- ✓
- ✓

9) AUTRES PRIMES OU INDEMNITES INSTITUTEES (cadre d'emplois des administrateurs, filière sanitaire et sociale, filière police, filière culturelle)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

II - BENEFICIAIRES :

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité.

Si vous souhaitez que les agents non titulaires bénéficient du régime indemnitaire, vous devez le prévoir expressément dans votre délibération.

III - CONDITIONS D'ATTRIBUTION (la PFR, l'IPF et les IHTS ne sont pas concernées par ces dispositions)

L'organe délibérant détermine les conditions d'attribution du régime indemnitaire (qui sont propres à chaque collectivité).

Si vous voulez pouvoir utiliser l'outil indemnitaire dans le cadre d'une politique de gestion des ressources humaines en fonction d'objectifs précis, il est indispensable d'une part d'identifier les primes susceptibles d'être modulées et d'autre part d'objectiver les critères de modulation C'est à vous de déterminer vos propres critères d'attribution au regard de votre organisation interne. Pour vous aider dans votre démarche, voici quelques exemples de conditions d'attribution :

Pour l'ensemble des primes citées ci-dessus (à l'exception de la PFR, de l'IPF et des IHTS), l'organe délibérant détermine les conditions d'attribution (*qui sont propres à chaque collectivité*) suivantes:

- ✓
- ✓
- ✓
- ✓

A titre d'exemple, peuvent être définies comme conditions d'attribution par l'organe délibérant (liste non exhaustive) :

- ✓ *la valorisation et la reconnaissance du travail effectué par l'agent tout au long de l'année*
- ✓ *la disponibilité de l'agent, son assiduité, son comportement professionnel*
- ✓ *l'expérience professionnelle (au vu notamment du niveau de qualification, de l'ancienneté, des efforts de formation ...)*
- ✓ *la capacité de l'agent à transmettre et à appliquer les connaissances acquises*
- ✓ *la maîtrise technique de l'emploi*
- ✓ *la volonté de l'agent à assurer des tâches nouvelles ou des missions ponctuelles*
- ✓ *les fonctions de l'agent appréciées par rapport aux responsabilités exercées, au niveau d'encadrement, à la fiche de poste*
- ✓ *l'animation d'une équipe*
- ✓ *les agents à encadrer*
- ✓ *en cas de changement notoire de fonctions, le montant des indemnités pourra être révisé en cours d'année à la hausse ou à la baisse.*
- ✓ *les primes et indemnités seront majorées au profit des agents exerçant des responsabilités particulières ou assujettis à des sujétions spécifiques*
- ✓ *les primes et indemnités pourront être majorées ou minorées en fonction de la manière de servir de l'agent appréciée notamment à travers la notation ou l'évaluation annuelle (ce qui suppose un système d'évaluation pertinent)*
- ✓ *...*

IV - CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION (les IHTS ne sont pas concernées par ces dispositions)

Les règles de maintien ou d'interruption du versement des primes et des indemnités doivent être définies par la délibération relative au régime indemnitaire propre à chaque collectivité.

Si aucune condition de suspension n'est indiquée dans la délibération, c'est la jurisprudence en vigueur qui s'appliquera à savoir : lorsque les fonctions ne sont plus exercées notamment en cas de congés de toute nature (congés annuels, maladie ...), les indemnités et primes qui y sont liées ne sont en principe plus attribuables : CE n°221334 du 10/01/03 : Ministre de l'intérieur contre M. Laureau et CAA de Marseille n°00MA01794 du 16 novembre 2004 : commune d'Aubagne.

Toutefois, si la collectivité a prévu par délibération un maintien total ou partiel des primes, ce sont les modalités de versement du régime indemnitaire définies localement qui s'appliqueront.

Pour information :

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 régit pour les agents de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire les cas de maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congés.

Ce décret n'est pas directement applicable aux agents territoriaux puisque ce dispositif n'a pas été transposé aux agents territoriaux. Cependant, le principe de parité découlant de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée qui exige que le régime indemnitaire des agents territoriaux respecte « les limites » applicables à celui des agents de l'Etat, incite les employeurs locaux à connaître les règles uniformes qui s'imposent à la fonction publique de l'Etat.

Ce décret n°2010-997 du 26 août 2010 stipule que :

- ✓ *les primes et indemnités sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congés annuels, de congés de maladie ordinaire, de congés pour accident de service, pour accident du travail ou pour maladie professionnelle, de congés de maternité, d'adoption et de paternité.*
- ✓ *les primes et indemnités sont, par contre, supprimées en cas de congé de longue durée ou de longue maladie. Par contre, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, les primes et*

indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises (article 2 du décret n°2010-997 du 26 août 2010).

Les choix opérés pour les agents de l'Etat peuvent guider les employeurs publics locaux dans la fixation des règles applicables à leurs propres agents.

Le système de maintien des primes pendant les congés arrêté localement ne pourrait être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État. En application du principe de parité, une collectivité ne devrait donc pas prévoir le versement des primes tout au long d'un congé de longue maladie, d'un congé de grave maladie ou d'un congé de longue durée puisque cela serait plus favorable que ce que les textes de l'Etat prévoient pour leur personnel. A défaut de textes similaires applicables à la fonction publique territoriale, seul le juge administratif pourra trancher en la matière.

De ce fait une collectivité peut si elle le souhaite :

- ✓ prévoir des conditions équivalentes à celles de l'Etat,*
- ✓ ou supprimer le régime indemnitaire durant certains congés*

A titre d'exemple :

1) Possibilités de maintien intégral du régime indemnitaire :

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- ✓ congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,*
- ✓ congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption,*
- ✓ accidents de travail, maladies professionnelles reconnues,*
- ✓ formation,*
- ✓ ...*

2) Possibilités de maintien partiel du régime indemnitaire :

✓ En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), un délai de carence de jours cumulés (par exemple : un mois) sur l'année civile peut être prévu dans la délibération. Au-delà, le régime indemnitaire est supprimé au prorata du nombre de jours non travaillés.

Si l'organe délibérant décide de prévoir un délai de carence supérieur au droit à versement à plein traitement (pour rappel : CMO : 3 mois à plein traitement et 9 mois à demi traitement), la collectivité peut ajouter une phrase de ce style : le régime indemnitaire suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire : ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisée.

NB : Le congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie part du jour où la maladie qui le justifie est médicalement constatée pour la première fois. Si l'agent était en congé de maladie ordinaire ou de longue maladie à ce moment-là, la partie du congé qui suit le constat est transformée en congé de longue maladie ou de longue durée (article 25 du décret n°87-602 du 30/07/87).

Le congé de maladie ordinaire peut donc être transformé en congé de longue maladie si la pathologie de l'agent le justifie et après avis du comité médical.

Vous devez donc bien réfléchir à vos conditions de maintien et/ou de suspension du régime indemnitaire en tenant compte de cette disposition afin que les agents de votre collectivité n'aient pas à reverser une partie de leur régime indemnitaire en cas de transformation du congé de maladie ordinaire en congé de longue maladie ou de grave maladie.

✓ En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le régime indemnitaire est supprimé. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.

3) Possibilités de suspension du régime indemnitaire :

Les primes et indemnités cesseront d'être versées : en cas de grève, de suspension pour procédure disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait, ...

NB : les possibilités énoncées ci-dessus ne sont données qu'à titre d'exemples : chaque collectivité devra réfléchir à ses propres conditions de maintien et/ou de suspension du régime indemnitaire selon les choix déterminés par l'organe délibérant.

*Dossier Prime de fonctions et de résultats et indemnité de performance et de fonctions
Juin 2012*

V – PERIODICITE DE VERSEMENT

Le paiement des primes et indemnités fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité [mensuelle (conseillé), trimestrielle, semestrielle,...].

VI – CLAUSE DE REVALORISATION

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants de référence et les coefficients seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

VII – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au : (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité, en application du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire).

VIII – CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Le montant individuel de chaque prime ou indemnité sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessus.

L'attribution de chaque prime ou indemnité fera l'objet d'un arrêté individuel.

Après en avoir délibéré le (organe délibérant) décide à l'unanimité (majorité) :

- d'instaurer les primes et indemnités listées ci-dessus,
- d'instituer les critères d'attribution et les conditions de maintien et/ou de suspension énoncés ci-dessus,
- de verser les primes et indemnités susvisées selon la périodicité indiquée ci-dessus,
- d'inscrire les crédits nécessaires,
- d'autoriser l'autorité territoriale (Maire ou Président) à fixer un montant individuel de chaque prime ou indemnité aux agents bénéficiaires dans les conditions énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

Les membres du Comité Technique Paritaire (CTP) émettent un avis uniquement sur les points III et IV du modèle de délibération ci-dessus. Si les collectivités décident de modifier les taux et les bénéficiaires du régime indemnitaire sans modifier les conditions d'attribution et de suspension initialement décidées (après avis du CTP), elles n'ont pas à saisir le CTP. Si par contre les critères d'attribution et de suspension sont modifiés, les collectivités devront au préalable soumettre aux membres du CTP un projet de délibération en la matière.

Fait à *(lieu)*, le *(date)*
Le Maire *(ou le Président)*

(Certifiée exécutoire après transmission ...)