



VILLE DU BOUSCAT

DES

DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

DOSSIER N°10 :

INSTAURATION DE LA PRIME
D'INTERESSEMENT A LA
PERFORMANCE COLLECTIVE POUR LES
AGENTS DU CADRE D'EMPLOIS DE LA
FILIERE POLICE

Séance ordinaire du 8 Décembre 2020

Le Conseil Municipal de la Ville du BOUSCAT, dûment convoqué par Monsieur le Maire, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Patrick BOBET, le 8 décembre 2020

**Nombre de Conseillers
en exercice : 35**

Membres présents : 34

Absent : 0

Excusée : 1

Présents : Patrick BOBET, Fabienne DUMAS, Gwénaél LAMARQUE, Emmanuelle ANGELINI, Jean-Georges MICOL, Valérie BARLOIS – LEROUX, Philippe FARGEON, Mathilde FERCHAUD, Maël FETOUH, Françoise COSSECQ, Alain MARC, Alain GERARD, Sandrine JOVENE, Bruno QUERE, Armelle BARTHELEMY-ABAZIOU, Michel MENJUCQ, Daniel BALLA, Nathalie SOARES, Guillaume ALEXANDRE, Bérengère DUPIN, Benjamin DUGERS, Marie Emmanuelle DA ROCHA, Violette LABARCHEDE, Daphné GAUSSENS, Thomas BURGALIERES, Grégoire REYDIT, Jonathan VANDENHOVE, Sarah DEHAIL, Damien ROUSSEAU, Janine ZUROWSKI, Didier PAULY, Claire LAYAN, Maxime JOYEZ, Patrick ALVAREZ

Excusée avec procuration : Géraldine AUDEBERT (à Gwénaél LAMARQUE)

Absent :

Secrétaire : Violette LABARCHEDE

DOSSIER N° 10 : **INSTAURATION DE LA PRIME D'INTERESSEMENT A LA PERFORMANCE COLLECTIVE POUR LES AGENTS DU CADRE D'EMPLOIS DE LA FILIERE POLICE**

RAPPORTEUR: Mathilde FERCHAUD

Par délibération en date du 15 septembre 2009, la Commune du Bouscat a créé, après avis du comité technique et conformément à la réglementation de l'époque, son régime indemnitaire.

La mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est venue se substituer en grande partie au régime indemnitaire fixé en 2009. Toutefois, le RIFSEEP ne s'applique pas aux agents de la filière police municipale.

Il s'agit d'adapter le Régime indemnitaire des agents non concernés par le RIFSEEP, en se rapprochant de ses modalités d'attribution afin que les agents quel que soit leur cadre d'emplois, bénéficient de dispositions communes, en permettant de mensualiser une partie des primes versées annuellement et instaurer un complément indemnitaire annuel sur la même base que le Complément indemnitaire mensuel (CIA) du RIFSEEP, en instituant le prime d'intéressement à la performance collective pour les membres des cadres d'emplois de la filière police municipale.

L'objectif de la prime d'intéressement est de rémunérer la performance collective sur la base d'objectifs définis autour d'un projet de service.

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. Le bénéfice de la prime est subordonné pour chaque agent appartenant à la filière Police municipale, à la justification d'une durée de présence effective dans le service d'au moins 6 mois pendant une période de référence de 12 mois consécutifs.

Les durées accordées au titre de certains congés ou de certaines situations sont également pris en compte comme une période de présence effective pour calculer la condition de durée de service pendant la période de référence.

Ainsi, les situations suivantes sont regardées comme des périodes de présence effective :

- les congés pris au titre d'un compte épargne temps,
- les congés maternité, paternité, adoption,
- les congés pour accident de service, maladie professionnelle,
- les congés pris pour l'exercice d'un mandat syndical,
- les périodes de formation professionnelle (autres que le congé pour formation professionnelle).

En cas d'insuffisance caractérisée dans la manière de servir, au vu notamment de l'entretien professionnel, un agent peut être exclu du bénéfice de la prime d'intéressement à la performance collective des services, sur décision de l'autorité territoriale.

La prime d'intéressement d'un montant de 500 €, est versée dès lors que son service a atteint les résultats fixés par l'autorité territoriale, au mois de décembre et sous réserve que cet agent remplisse la condition de présence effective.

Pour respecter les mêmes critères d'attribution que pour les agents intégrés dans le RIFSEEP, la prime pourra être réduite par un abattement en fonction des jours d'absence pour maladie, longue maladie, longue durée, grave maladie dans les conditions suivantes :

- .0 à 5 jours d'absence = 100% des 500 €
- .6 à 10 jours = 90 %
- .11 à 15 jours = 80%
- .16 à 30 jours = 60%
- .plus de 30 jours = demi traitement

La période de référence court du 1^{er} novembre (année n-1) au 31 octobre (de l'année n, celle du versement).

Le versement est réservé aux agents en position d'activité au 31 octobre ayant fait l'objet d'une évaluation, en fonction de la durée de service effectuée.

Les agents ayant quitté la collectivité et non présents au 31 octobre ne sont pas éligibles, exceptés les agents faisant valoir leurs droits à la retraite au prorata de leur temps de présence.

Les objectifs de services des agents de la filière police municipale seront fixés et évalués au moment de l'entretien professionnel de chaque agent, ils porteront notamment sur la qualité du service attendu :

- Les délais de traitement des demandes du public
- Les délais moyens de traitements des dossiers/ missions
- Le niveau d'information de l'utilisateur
- Le travail en commun, la relation avec le public, le sens du service public.

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

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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 la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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 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 23 Novembre 2020,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal par :

34 voix POUR,

1 voix CONTRE (M. ALVAREZ)

Article 1 : Approuve l'instauration de la Prime d'intéressement à la performance collective pour les agents du cadre d'emplois de de la filière police municipale,

Article 2 : Dit que les crédits nécessaires au versement des primes et indemnités sont inscrits au budget de la commune, chapitre 012.

Fait et délibéré le 8 Décembre 2020

LE MAIRE,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized oval shape with a horizontal line through it, resembling the letter 'P'.

Patrick BOBET

1/4