

REPUBLIQUE FRANCAISE  
DEPARTEMENT DE L'ESSONNE

VILLE DE PARAY-VIEILLE-POSTE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance ordinaire du 13 février 2023

L'an deux mille vingt trois, le treize février, à 20 heures 00, le Conseil Municipal de la Commune de Paray-Vieille-Poste, légalement convoqué, s'est réuni, au lieu ordinaire de ses séances, à l'Hôtel de Ville, en salle du Conseil Municipal Pierre Bouguet, sous la présidence de Nathalie LALLIER, Maire.

Nombre de membres du Conseil Municipal en exercice	29
Présents	20
Pouvoirs	9
Votants	29

**Présents :**

Nathalie LALLIER, Fabrice WARGNIER, Caroline DELAVEAU-PIERACCI, Fouad IDHAMMOU, Françoise DODDI-POUYET, Alain COQUERAY, Catherine REYT, Pascal BRULFERT, Virginie PAPIN-FILIFE, Michèle PRIEUR, Hélène COLELLA, Jacques DI MARCO, Carole OUVRARD, Adrien LEPORINI, Léa BELLARD, Ugo CAPOCCI, Claire MAURANGES, Gino CAPOCCI, Pascal PICARD, Philippe BABY

**Absent(s) excusé(s) et représenté(s) :**

Sylvain HAMARD a donné pouvoir à Fouad IDHAMMOU, Martine TEILLOUT a donné pouvoir à Pascal BRULFERT, Paola CORREIA a donné pouvoir à Caroline DELAVEAU-PIERACCI, Sandrine PISANI-VETTRAINO a donné pouvoir à Catherine REYT, Guillaume REJMENT a donné pouvoir à Virginie PAPIN-FILIFE, Alexandre MIRANDA a donné pouvoir à Fabrice WARGNIER, Nathanaël VETTRAINO a donné pouvoir à Ugo CAPOCCI, Peggy PERROCHON a donné pouvoir à Pascal PICARD, Stéphanie JANKIEWICZ a donné pouvoir à Philippe BABY

**Secrétaire de séance :** Catherine REYT

**DELIBERATION N° DEL\_2023\_010**

**OBJET: PRIME D'INTÉRESSEMENT À LA PERFORMANCE COLLECTIVE POUR 2023**

Madame Léa BELLARD, Conseillère Municipale déléguée au Dialogue social et à la Communication interne, expose,

La prime d'intéressement à la performance collective des services a été mise en place, dans la fonction publique, par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social.

Le décret en Conseil d'État n°2012-624 du 3 mai 2012, modifié est venu préciser les modalités d'attribution de la prime. Il a été complété par le décret n°2012-625 du 3 mai 2012, modifié, qui en a fixé le plafond annuel.

Il est proposé au Conseil Municipal de renouveler cette prime au bénéfice des agents de la Mairie de Paray-Vieille-Poste pour l'année 2023.

Le Conseil Municipal ayant entendu l'exposé de Madame Léa BELLARD,

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

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

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

VU le décret n° 2012-624 modifié du 3 mai 2012 pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les Collectivités Territoriales et leurs Établissements Publics,

VU le décret n° 2012-625 modifié du 3 mai 2012 fixant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les Collectivités Territoriales et leurs Établissements Publics,

VU la circulaire du 22 octobre 2012 relative à la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les Collectivités Territoriales et leurs Établissements Publics,

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 07 février 2023,

VU l'avis de la commission Finances, Ressources Humaines et Administration Générale en date du 07 février 2023,

CONSIDÉRANT que, conformément à l'article 1er du décret n° 2012-624, dans les Collectivités Territoriales ou les Établissements Publics en relevant, l'assemblée délibérante a la possibilité de créer, après avis du comité technique, une prime d'intéressement à la performance collective des services,

CONSIDÉRANT que, conformément au décret n° 2012-624 susvisé, il appartient à l'assemblée délibérante de déterminer les services (ou groupes de services) bénéficiaires de cette prime, de fixer les objectifs à atteindre et les indicateurs à retenir pour une période de 12 mois consécutifs, ainsi que le montant individuel maximal susceptible d'être alloué aux agents, dans la limite du plafond annuel de 600 euros fixé par le décret n° 2012-625,

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

Après avoir délibéré à l'unanimité,

**DÉCIDE** de verser la prime d'intéressement à la performance collective dans les conditions suivantes :

### **1 - Bénéficiaires**

La prime pourra être versée aux fonctionnaires territoriaux titulaires ou stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels d'un même service (ou d'un groupe de services). Les agents de droit privé sont également concernés par ce dispositif dans la mesure où ils participent effectivement à l'atteinte des objectifs du service (ou groupe de services) pour lequel a été instituée cette prime. Les agents rémunérés à la vacation, ne pouvant prétendre à quelconque régime indemnitaire, sont exclus du dispositif.

### **2 - Conditions de versement**

Pour bénéficier de la prime, une condition de présence effective dans le service (ou groupe de services) d'une durée d'au moins six mois est requise au cours de la période de référence de douze mois consécutifs.

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

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

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

Un agent peut être exclu du bénéfice de la prime au titre d'une année, en raison d'une insuffisance caractérisée de sa manière de servir. L'insuffisance sera évaluée via l'entretien professionnel. La prime d'intéressement sera versée dans les mêmes proportions que la part variable du régime indemnitaire mensuel liée à la valeur professionnelle (soit un retrait de 50 ou 100% selon le « score » obtenu).

### 3 - Détermination des services concernés et des objectifs

Dispositif d'intéressement à la performance collective prévu  
 entre le 1er novembre 2022 et le 1er novembre 2023  
 Service Objectifs Indicateurs Montant (brut)

Services	Objectifs 2023	Indicateurs	Montant (brut) 350 € au total par agent
<b>Chaque service</b>	Contribuer collectivement à l'exemplarité des services municipaux : 1- en matière de consommation d'énergie 2- en matière d'utilisation de consommables 3- en matière de gestion et de recyclage des déchets	1- la charte d'exemplarité (eau, énergie,...) est connue de tous et respectée, le volume des fluides est réduit 2- l'achat de consommables jetables (gobelets, papier, ouate, eau,...) est réduit 3- des alternatives à la production de déchet sont comptabilisées, le respect des consignes de tri est mesuré par un indicateur « d'incident de tri »	<b>70 €</b>
<b>DST-CTM</b>	Poursuivre l'intégration du développement durable dans les projets, les marchés et interventions courantes	Les marchés renouvelés en 2023 incluent des clauses environnementales et sociétales. Une évaluation de l'impact des mesures prises existe notamment sur les consommations de fluides. Une réflexion a été menée sur les modes de déplacements alternatifs (vélos ou scooter triporteurs, etc.) des agents.	<b>280 €</b>
<b>DST-Garage-Transports</b>	Poursuivre l'intégration du développement durable dans les projets, les marchés et interventions courantes	Des indicateurs permettent de mesurer l'évolution des démarches, notamment en matières de pièces recyclées et de consommations de carburants « verts ».	<b>280 €</b>
<b>DST-Environnement</b>	Poursuivre la conduite du changement dans l'ensemble des	Les modifications de comportements sont visibles et font l'objet d'indicateurs et de communications	<b>280 €</b>

	services		
<b>DST-Services administratifs des services techniques : Accueil - Secrétariat</b>	Mettre en place les procédures d'instructions et de suivi des publicités suite à l'entrée en vigueur du RLPi	Les formations annulées en 2022 sont suivies. Le logiciel est installé, paramétré et la base de donnée initiale constituée Les autorisations sont mises en cohérence avec la TLPE et celle-ci est optimisée	<b>280 €</b>
<b>DST-Services administratifs des services techniques : Urbanisme</b>	Poursuivre le travail collaboratif avec l'EPT dans l'élaboration du PLUi	Les OPA sectorielles reprennent les objectifs qualitatifs des périmètres d'études. Le projet de règlement répond aux attentes de la ville.	<b>280 €</b>
<b>DST-Patrimoine-Bâti</b>	Poursuivre l'intégration des objectifs de Développement durable dans les projets, les marchés et interventions courantes	Les marchés renouvelés en 2023 incluent des clauses environnementales et sociétales. Une évaluation de l'impact des mesures prises existe, notamment sur les consommations de fluides.	<b>280 €</b>
<b>Direction de l'Éducation</b>	Devenir un pôle référent en matière d'actions éducatives locales et tisser les interactions et les transversalités des services et de leurs partenaires territoriaux	Des temps d'analyses partagés inter services (pour chaque strate, chefs de services, responsables de secteurs, directeurs d'accueils,...) et des temps de cohésion (au moins 1 par an) ont été organisés. L'aménagement des services de manière à fluidifier et à favoriser les échanges et les interactions entre agents de la DE a été mis en œuvre. Le réseau informatique de la DE et de ses services affiliés a été structuré de manière cohérente et ordonnée. Les actions du PEDT (comité d'évaluation, comité de pilotage,...) ont été évaluées. Le Diagnostic partagé avec tous les acteurs territoriaux, a été mené dans le cadre de la CTG 2023-2026 et les actions qui en découlent, programmées.	<b>280 €</b>
<b>Petite Enfance</b>	Favoriser la réorganisation du service et la cohésion de l'équipe	L'organigramme (interne et externe au service) est actualisé et les fiches de poste sont actualisées et partagées. Le projet de service est présenté en réunion de service organisée de manière régulière. La transformation d'informations ascendantes et descendantes et les feed-back (traçabilité écrite : notes de service, comptes-rendus de réunion,...) sont mis en œuvre.	<b>280 €</b>
<b>EEE - Administratif</b>	Développer la polyvalence entre assistantes du service	La connaissance des dossiers importants est partagée entre assistantes. Les bons de commande sont établis sans délai pour chaque secteur.	<b>280 €</b>

		La gestion des pointages et des facturations est assurée de manière régulière.	
<b>EEE - Enfance</b>	Mettre en œuvre les actions du Projet Éducatif Territorial (PEDT)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les projets pédagogiques sont écrits et partagés</li> <li>- Les objectifs du PEDT sont traduits en actions concrètes sur le terrain (ateliers gaspillage alimentaire, défi, langue des signes, passerelles,...)</li> <li>- L'évaluation des actions est menée avec l'ensemble des équipes concernées</li> <li>- Les équipes ont participé activement à l'élaboration de la CTG</li> <li>- L'axe parentalité est mis en avant dans les actions du PEDT</li> </ul>	<b>280 €</b>
<b>EEE - Écoles</b>	Être moteur dans la nouvelle organisation du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les équipes ont proposé des thèmes à aborder lors des temps d'analyse des pratiques et participé activement à l'évaluation de la nouvelle répartition des missions entretien et analyse de pratique</li> <li>- Les équipes ont participé activement à la journée de cohésion</li> </ul>	<b>280 €</b>
<b>EEE - Entretien</b>	Être moteur dans la nouvelle organisation du temps de travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les équipes ont proposé des thèmes à aborder lors des temps d'analyse des pratiques et participé activement à l'évaluation de la nouvelle répartition des missions entretien et analyse de pratique</li> <li>- Les équipes ont participé activement à la journée de cohésion</li> </ul>	<b>280 €</b>
<b>Jeunesse/Sports/ Loisirs</b>	Développer l'axe parentalité dans le cadre des activités éducatives du service	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les actions liées à la parentalité ont été mises en place dans le cadre du PEDT</li> <li>- L'équipe a participé activement au diagnostic de la CTG et les actions qui en découlent, programmées</li> <li>- Au moins deux nouveaux temps de rencontres ont été organisés avec les parents</li> <li>- Les opérations « sport'ouvertes » tout public ont été renouvelées (pas seulement pendant l'été)</li> </ul>	<b>280 €</b>
<b>Restauration</b>	Développer et mettre en place des solutions favorisant la diminution du gaspillage alimentaire.	<p>Le tableau de bord des déchets est bien renseigné.</p> <p>Les badges « Petite faim » « Grande faim ». ont été utilisés.</p> <p>Les menus végétariens sur les maternelles sont complétés par une proposition de pâtes</p>	<b>280 €</b>
<b>Développement Artistique et Culturel</b>	Développer des actions artistiques et culturelles en interne et en externes du service, auprès de nombreux partenaires et en pleine transversalité	<p>Des passerelles sont établies entre Enseignements artistiques et Saison Culturelle, entre le DAC et les partenaires externes.</p> <p>Des actions sont organisées avec le CCAS, la direction de l'Éducation.</p>	<b>280 €</b>

		L'organisation d'ateliers, de concerts et toute autre action, est anticipée et gérée en transversalité en interne comme en externe avec les services supports : communication, DRH, Techniques/CTM, restauration,....	
<b>Guichet Unique</b>	Améliorer le service rendu en élargissant les missions du guichet unique aux besoins des usagers, tant en matière d'administration générale que pour les démarches instruites pour le compte des autres services municipaux.	Le service rendu aux usagers a été évalué et les décisions qui en découlent ont été mises en œuvre. Le service est étendu aux associations pour les démarches administratives de demandes de subventions. La dématérialisation des demandes d'actes via Comedec (Préfecture, Notaires) est mise en œuvre. La gestion de la facturation pour la vente des concessions est assurée par le service. L'aide aux usagers est renforcée pour les démarches numériques, notamment via la borne interactive.	<b>280 €</b>
<b>Communication</b>	Adapter la communication aux différents publics cibles, en choisissant des supports et des formats adaptés, notamment en intégrant la vidéo et le Motion design comme outil de communication	Le bilan de mi-mandat est publié et distribué aux administrés. Au moins 8 vidéos sont diffusées dans l'année sur le site Internet de la Ville et ses réseaux sociaux.	<b>280 €</b>
<b>Systèmes d'Information et partenariats financiers</b>	Accompagner les équipes dans leurs projets d'évolution d'organisation : expérimentation du télétravail, outils de communication interne, développement des compétences numériques et respect des règles de sécurité	Des moyens numériques sont proposés pour s'adapter aux nouveaux usages des services. Des outils collaboratifs sont proposés pour s'adapter aux nouveaux usages des services. Des locaux de formation interne sont pérennisés. Les « bonnes pratiques » sont connues des agents pour limiter les risques d'atteinte à la sécurité.	<b>280 €</b>
<b>Finances</b>	Contribuer à l'amélioration de la gestion comptable et financière au travers de la M57 en associant les services à cette évolution comptable	Les formations des utilisateurs du logiciel Ciril sont poursuivies pour permettre la montée en compétences des services et l'appropriation de la nouvelle norme comptable. Des rencontres régulières sont organisées pour anticiper les échéances et fluidifier la collaboration entre le service et les autres services municipaux sur site.	<b>280 €</b>
<b>Ressources Humaines</b>	Poursuivre la réorganisation de la Direction et l'accompagnement des services et des agents au travers d'une communication renouvelée	Nombre d'immersions des agents dans les autres services municipaux, par an. Développement des actions de communication interne, nombre de « journaux internes ». Nombre d'agents pouvant accéder directement au logiciel RH via le	<b>280 €</b>

		portail agents.	
<b>Secrétariat Général</b>	Poursuivre l'élaboration de nouvelles fiches de procédures et finaliser celles en cours	Une veille régulière des fiches réflexes est assurée, notamment au travers de points réguliers avec l'équipe, afin de mieux assurer la continuité des missions. Des procédures administratives internes rendues plus accessibles sont communiquées aux services et régulièrement mises à jour.	<b>280 €</b>
<b>Police Municipale</b>	Lutter contre les rassemblements d'individus créant des troubles à l'ordre public et assurer la visibilité des agents sur la voie publique	L'ilotage pédestre/VTT (1/semaine) et les opérations de contrôle de vitesse et des poids lourds (1/semaine) sont assurées régulièrement. La régularité et la qualité des restitutions est constatée par des rapports de police, des mains courantes, des procès-verbaux, des rapports d'activités.	<b>280 €</b>

#### 4 - Versement de la prime

Le montant individuel attribué à chaque agent est fixé, pour chaque service (ou groupe de services) concerné par l'autorité territoriale à l'issue de la période de référence, dans la limite du montant plafond prévu au précédent article. Le montant est identique pour chaque agent composant le service (ou groupe de services). Cependant, la prime est soumise aux règles de fractionnement des éléments de rémunération versés à un agent à temps partiel ou à temps non complet.

Ce montant est attribué en fonction des résultats atteints par le service (ou groupe de services).

Pour apprécier l'atteinte des résultats, l'autorité territoriale détermine, en fonction du dispositif d'intéressement fixé pour chaque service (ou groupe de services) concerné, et après avis du comité technique, les résultats à atteindre pour la période de douze mois et les indicateurs de mesure. A l'issue de la période, il apprécie si les résultats ont été atteints avec un rapport détaillé de chaque responsable de service reprenant les différentes étapes, les indicateurs et le niveau d'atteinte des objectifs.

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 mode de versement est unique et s'effectue à l'issue de la période de référence prévue pour chacun des services concernés.

**DIT** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

Fait et délibéré à Paray-Vieille-Poste,  
Pour extrait conforme,