REPUBLIQUE FRANCAISE

LOI DU 5 AVRIL 1884 - Article 56

DEPARTEMENT
de la Haute - Corse

EXTRAIT DU REGISTRE
des délibérations du Conseil Communautaire de la Communauté de Communes MARANA GOLO
2026/106

NOMBRES DE MEMBRES		
Afférents au conseil	En exercice	Qui ont pris part à la délibération
37	37	

Date de la convocation
27/10/2026

Date d'affichage

Objet de la Délibération

L'an deux mil vingt-six et le mardi 03 NOVEMBRE à 17h00

Le Conseil communautaire de la Communauté de communes Marana Golo, légalement convoqué, s'est réuni dans ses locaux, sous la présidence de de Monsieur Jean DOMINICI, Président, conformément aux dispositions de l'article L.5211-2 du CGCT.

Etaient Présents (37): Josepha ALBERTINI - Paule ALBERTINI – Paul ALFONSI - Chantal AMBROSI – Jérôme ASTOLFI - Muriel BELTRAN – Vincent BRUSCHINI – Jérôme CAPPELLARO – Jean DOMINICI – Joseph GALLETTI – Jean Charles GIABICONI – Patrick GIGON - Christophe GRAZIANI – Isabelle GUIDONI – Ange LAMBERTI – André LUCCIONI - Augustine MARIOTTI – Marylin MASSONI – Corinne MATTEI - Jean-François MATTEI - Jean-Marc MATTEI – Jean MAZZONI – Paul MILANI – Didier MILLIEX - François MONTI - Rose-Marie MONTI – Angèle NERI – Joseph OLIVA – Alain PASQUALINI - Pierre Antoine PASQUALINI – Anne POLI - Frédéric RAO - Alexandra SAMPIERI - Jeanne Baptiste SAVELLI – Marie Anne SIMON – Clément TOLAINI – Hervé VALDRIGHI

Pouvoirs () :

Absents () :

Objet : Mise à jour des règles relatives à l'attribution de la prime d'intéressement à la performance collective des services (PICS)

Monsieur _____ a été désigné pour remplir les fonctions de secrétaire qu'il a acceptées.

Monsieur le Président expose que dans les collectivités territoriales ou les établissements publics, l'assemblée délibérante a la possibilité de créer, après avis du Comité Social Territorial, une prime d'intéressement à la performance collective des services.

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 6 ou 12 mois consécutifs et le montant individuel maximal susceptible d'être alloué aux agents. Les délibérations n°2013-351 du 11/04/2013, n°2013-4502 du 12/09/2013, n°2015-344 du 12/11/2015 et n°2018-60 du 02/07/2018 instaurent et fixent les règles d'attribution.

Acte rendu exécutoire,
Après dépôt en Préfecture
LE :
Et publication ou notification
DU :

PROJET

Considérant que le plafond annuel individuel est passé de 300 à 600€ et considérant l'évolution de la structuration des services de la communauté de communes Marana Golo, il appartient à l'autorité territoriale, après avis du Comité Social Territorial, de mettre à jour les règles d'attribution de la prime d'intéressement à la performance collective des services (PIC), de fixer les résultats à atteindre et les indicateurs retenus, ainsi que de constater, à l'issue de la période de 6 mois ou 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 fixe le montant individuel de la prime versé pour chaque service (ou groupe de services).

Le conseil communautaire,
- Vu le Code général des collectivités territoriales,
- Vu le Code général de la fonction publique,
- Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Vu le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics,
- Vu le décret n° 2012-625 du 3 mai 2012 fixant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics,
- Vu la circulaire du 22 octobre 2012 relative à la mise en place d'une prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics,
- Vu l'avis du Comité Social Territorial réuni le 06/10/2026,

Ouï l'exposé de Monsieur le Président et après en avoir délibéré,

DÉCIDE

- Article 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 / unité fonctionnelle). 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.

- Article 2 : Conditions de versement

Pour bénéficier de la prime, une condition de présence effective dans le service d'une durée d'au moins 3 mois est requise au cours de la période de référence de 6 mois consécutifs ou d'au moins 6 mois au cours de la période de référence de 12 mois consécutifs (la période peut s'inscrire dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel).

Pour la comptabilisation de la durée de présence effective, sont considérées comme de la présence effective les périodes :
- De congés annuels, congés pris au titre du compte épargne temps, congés liés à la réduction du temps de travail ;
- 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.

PROJET

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

- Article 3 : Détermination des services concernés et des objectifs

Il appartient à l'organe délibérant de mettre en place un dispositif d'intéressement à la performance collective en choisissant les objectifs ainsi que les types d'indicateurs. Les textes lui laissent une entière liberté d'appréciation à cet égard. Toutefois, il est possible de s'inspirer des exemples indiqués dans 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.

Dispositif d'intéressement à la performance collective pour **tous les services et groupements de services / unité fonctionnelle**		
Type d'objectif(s) du service	Type d'indicateurs de mesure	*Montant maximal*
Exemplarité	*1.* Exemplarité environnementale : réduction de l'utilisation des consommables jetables, réduction de la consommation d'énergie, amélioration du tri sélectif dans les services	*100€*
	2. Taux de satisfaction des élus	
	3. Bonne tenue des équipements de service, des bâtiments	

Dispositif d'intéressement à la performance collective pour le groupe de services **Direction générale des services *(DGS)***		
Type d'objectif(s) du service	Type d'indicateurs de mesure	*Montant maximal*
Efficacité des services	*1.* Capacité à piloter et à mettre en œuvre les grandes orientations stratégiques décidées par le conseil communautaire (projet de territoire, projet d'administration, etc.)	*500€*
	2. Capacité d'analyse, d'évaluation et de propositions en lien avec les problématiques et les politiques publiques de la CCMG	
	3. Capacité à planifier et organiser les assemblées (bureau, conseil, etc.) et les actes délibératifs le cas échéant	

Dispositif d'intéressement à la performance collective pour le **service Finances et moyens généraux (FIN)**		
Type d'objectif(s) du service	Type d'indicateurs de mesure	Montant maximal
Efficacité du service	*1.* Délai moyen de mandatement	*500€*
	2. Taux de rejets comptables	
	3. Respect du calendrier budgétaire et comptable	
	4. Nombre de mandats et titres traités	
	5. Capacité à gérer les AP-CP, élaborer le budget, sécurisation de la dépense (contrôle des EJ, SF)	

PROJET

	6. Capacité à faire respecter le règlement budgétaire et comptable	
	7. Gestion des moyens généraux (suivi fournisseurs, marchés publics…)	

Dispositif d'intéressement à la performance collective pour le **service *Ressources humaines (RH)***		
Type d'objectif(s) du service	Type d'indicateurs de mesure	*Montant maximal*
Efficacité du service	*1. Respect du calendrier des paies, mise en place d'un contrôle interne lié à la paie*	*500€*
	2. Capacité à suivre les actions liées à la prévention des risques professionnels et à la santé sécurité au travail	
	3. Capacité à assurer une bonne information des agents et des usagers, un délai raisonnable de traitement des demandes	
	4. Taux de conformité des actes RH et de la paie (retour DGFIP)	
	5. Réalisation et mise à jour des documents obligatoires : DUERP, règlement de formation, plan de formation, RSU, etc.	
	6. Participation des agents du service à la préparation des évènements liés à l'action sociale	

Dispositif d'intéressement à la performance collective pour le groupe de services **Direction du développement territorial *(DDT)***		
Type d'objectif(s) du service	Type d'indicateurs de mesure	*Montant maximal*
Efficacité du service	*1.* Définition et mise en œuvre de politiques de développement	*500€*
	2. Amélioration du cadre de vie des usagers	
	3. Communication, information (tous publics) et concertation citoyenne	
	4. Capacité de collaboration (interne, externe), d'innovation et de mise en œuvre	

Dispositif d'intéressement à la performance collective pour le **service *Collecte et tri sélectif (COL)***		
Type d'objectif(s) du service	Type d'indicateurs de mesure	*Montant maximal*
Efficacité du service	*1.* Performance : coût de collecte	*500€*
	2. Propreté et signalétique des sites, points de collecte et PAV	
	3. Application effective et suivi du PLPDMA	
	4. Communication, information (tous publics), gestion des réclamations des usagers (registre), réactivité d'intervention	
	5. Capacité à développer et animer la politique de développement durable du territoire	

PROJET

	6. Mise en œuvre du plan d'action relatif à la prévention des risques professionnels	

Dispositif d'intéressement à la performance collective pour le **service *Gestion et protection des milieux et des risques naturels (GMPN)***		
Type d'objectif(s) du service	Type d'indicateurs de mesure	*Montant maximal*
Efficacité du service	*1.* Réalisation et mise à jour de documents stratégiques et de programmation (PPRE, PAPI, SLGITC, PICS, etc.)	*500€*
	2. Exécution des documents stratégiques et de programmation (PPRE, PAPI, SLGITC, PICS, DFCI, etc.)	
	3. Communication, information (tous publics) et concertation citoyenne	
	4. Capacité à réaliser en autonomie les études et actions prévues (selon moyens du service)	

Dispositif d'intéressement à la performance collective pour le **service *Aménagement et Entretien des espaces naturels (AEEN)***		
Type d'objectif(s) du service	Type d'indicateurs de mesure	*Montant maximal*
Efficacité du service	*1.* Réactivité d'intervention	*500€*
	2. Assurer un bon état général des zones gérées	
	3. Respect des calendriers d'entretien (route de la Marana, plages, PPRE, sentiers DFCI et randonnées)	
	4. Nombre d'interventions marquantes	
	5. Mise en œuvre du plan d'action relatif à la prévention des risques professionnels	
	6. Capacité à réaliser les travaux en interne	

Dispositif d'intéressement à la performance collective pour le groupe de service Direction des régies Eau potable et assainissement ***(DREA)***		
Type d'objectif(s) du service	Type d'indicateurs de mesure	*Montant maximal*
Efficacité du service	*1.* Capacité à piloter et mettre en œuvre les grandes orientations stratégiques décidées par le conseil communautaire (réalisation et exécution de documents stratégiques et de programmation). Capacité d'analyse, d'évaluation et de propositions.	*500€*
	2. Respect des délais et obligations réglementaires	
	3. Capacité à réaliser les travaux en interne	

PROJET

Dispositif d'intéressement à la performance collective pour le **service *Adduction Eau Potable (AEP)***		
Type d'objectif(s) du service	Type d'indicateurs de mesure	*Montant maximal*
Efficacité du service	1. Taux de conformité bactériologique et physico-chimique (80% MIN)	*500€*
	2. Rendement du réseau 70% (MIN)	
	3. Rendement du réseau 80%	
	4. Capacité à réaliser les travaux en interne	
	5. Mise en œuvre du plan d'action relatif à la prévention des risques professionnels	

Dispositif d'intéressement à la performance collective pour le **service *Assainissement (ASS)***		
Type d'objectif(s) du service	Type d'indicateurs de mesure	*Montant maximal*
Efficacité du service	*1. Taux de conformité des rejets des réseaux 80% MIN*	*500€*
	2. Taux de conformité des traitements 80% MIN	
	3. Respect des échéances réglementaires	
	4. Nombre d'interventions d'entretien préventif	
	5. Capacité à réaliser les travaux en interne	
	6. Mise en œuvre du plan d'action relatif à la prévention des risques professionnels	

Dispositif d'intéressement à la performance collective pour le **service *Abonnement et facturation (ABF)***		
Type d'objectif(s) du service	Type d'indicateurs de mesure	*Montant maximal*
Efficacité du service	*1. Taux global de recouvrement 85% MIN*	*500€*
	2. Taux global de recouvrement 90%	
	3. Qualité de la relation avec les usagers	
	4. Gestion des réadressages (NPAI), mise à jour de la base de données des abonnés	

- Article 4 : Versement de la prime

PROJET

Le montant individuel attribué à chaque agent est fixé, pour chaque service concerné, par l'autorité territoriale à l'issue de la période de référence, **dans la limite du montant plafond de 600€.** 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.

A l'issue de la période, l'autorité territoriale apprécie, après avis du Comité Social Territorial, si les résultats ont été atteints.

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

Cette prime sera versée en une fois par un versement annuel au mois de **novembre** après la période de référence (du 01/10/année N-1 au 30/09/année N).

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

Les objectifs et indicateurs fixés par la présente délibération s'appliqueront à compter du 1er novembre 2026 pour un premier versement intervenant en novembre 2027. Les dispositifs antérieurement institués demeurent applicables pour la période de référence en cours.

- D'inscrire au budget les crédits correspondants ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à signer tout acte y afférent ;
- De charger l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 01/11/2026

Ainsi fait et délibéré, les jour, mois et an que dessus
Au registre sont les signatures
Pour extrait certifié conforme
Le Président

PROJET