

DOSSIER DE PRESSE

Mardi 6 juin 2017

PRIME D'INTERESSEMENT A LA PERFORMANCE COLLECTIVE

Depuis avril 2014, la majorité municipale de la ville de Romans-sur-Isère a défini deux axes directeurs au cœur de son projet : l'attractivité et la satisfaction des usagers du service public. Le maire, Marie-Hélène Thoraval, a affiché cette ambition dès les premières semaines de son mandat en créant deux directions exclusivement consacrées à ces causes.

Derrière ces termes techniques, l'idée est simple : faire mieux avec moins en s'inscrivant dans une démarche d'amélioration continue des services rendus à la population.

À force de pugnacité, le travail des élus et des agents de ces services a remis la Ville sur de bons rails : ceux de l'optimisme et de la confiance retrouvée.

Pour mener à bien ces objectifs, le Maire s'est directement inspiré du secteur privé. À cet égard, les modèles entrepreneuriaux sont riches d'enseignements puisque les start-up doivent aujourd'hui composer avec des contraintes analogues à celles des collectivités : gérer la pénurie des ressources, gagner en efficacité, remettre l'utilisateur au centre, adopter une stratégie de différenciation pour faire face à la concurrence... En conséquence, le management par projet a été privilégié.

ROMANS, « SERIAL INNOVATEUR »

Fidèle à sa jeune réputation de sérial-innovateur, la Ville de Romans-sur-Isère présente aujourd'hui un nouveau dispositif unique en France : une prime d'intéressement à la performance collective.

Cette idée est née d'un constat aussi simple que regrettable : l'absentéisme chronique coûte à la Ville près de 1,6 million d'euros chaque année et fait supporter aux agents présents une charge de travail colossale par la fréquence des arrêts.

Face à un problème, certains voient des solutions conjoncturelles et d'autres des opportunités structurelles. Inutile de préciser de quel côté se trouve la Ville de Romans-sur-Isère...

Pour prévenir et réduire ce taux d'absentéisme de manière durable, voire définitive, la municipalité romanaise s'est inspirée d'une mesure qui existe dans le monde l'entreprise : la fameuse « prime d'intéressement sur le résultat ».

L'idée est de transposer cette mesure au secteur public. Le problème ? La responsabilité d'une Ville n'est pas de générer du bénéfice mais d'assurer un service public. De ce fait, cette prime ne serait pas indexée sur un chiffre d'affaires mais plutôt sur le taux de satisfaction des citoyens d'une année sur l'autre.

FAVORISER LA PERFORMANCE EN LUTTANT CONTRE L'ABSENTEISME

Chaque année, avant le 31 décembre, un objectif de satisfaction sera voté et, en fonction du succès de ce dernier, une enveloppe de 130 000 € sera partagée entre les artisans de cette victoire. Potentiellement, chacun des 600 agents de la commune pourra donc toucher 215 € de gratification au titre de cette prime.

Si l'objectif fixé (par exemple 70 % des usagers satisfaits) est atteint, l'enveloppe sera intégralement distribuée, soit 130 000 €. Si le but n'est atteint que partiellement, cette somme ne sera versée qu'au prorata :

- Entre 80 et 99 % du résultat escompté, 90 % de l'enveloppe seront partagés.
- Entre 50 et 79 % du résultat escompté, 70 % de l'enveloppe seront partagés.
- En-deçà de 50 %, l'enveloppe ne sera pas du tout partagée.

À titre d'information, ce taux de satisfaction sera calculé d'une année sur l'autre par un cabinet extérieur sur les thématiques suivantes : qualité des services rendus à la population, sécurité publique, relations à l'utilisateur et cadre de vie.

Pour lutter contre le fléau de l'absentéisme, cette somme sera équitablement répartie entre les agents qui auront activement participé à cette réussite commune, c'est-à-dire à ceux qui n'auront pas été absents au-delà d'un certain seuil ;

- 0 absence = 100 % de la prime + bonus (constitué de la part de la prime qui aurait dû être perçue par les agents absents)
- 1 absence = 100 % de la prime
- 2 absences = 70 % de la prime
- 3 absences = 30 % de la prime
- 4 absences = 10 % de la prime
- Au-delà = 0 % de la prime

QUI EST CONCERNE ?

Cela concerne l'intégralité des agents (titulaires et contractuels), toutes catégories confondues, dans tout le périmètre géré par la Ville de Romans (CCAS et Caisse des écoles compris).

Évidemment, certaines absences ne seront pas prises en compte dans le calcul. C'est le cas :

- Des jours de formation
- Des autorisations particulières pour activités syndicales
- Des absences pour maternité/paternité
- Des jours « enfants malades »
- Des événements familiaux exceptionnels (mariage, décès, pacs...)

A l'inverse, les autres motifs d'absence sont pris en compte dans le décompte des absences : maladies, accidents de service, accidents de travail, maladies professionnelles, maladies longue durée et maladies graves.

UN POUR TOUS, TOUS POUR UN

La reconnaissance du mérite et le partage des fruits de l'efficacité sont au cœur de ce projet, lequel devrait entrer en vigueur dès le 1^{er} janvier 2018.

Évidemment, ce dernier a fait l'objet d'une concertation entre les diverses parties prenantes. À la suite des analyses conduites par le cabinet CEGAPE (spécialisé dans les ressources humaines), plusieurs préconisations ont été émises et des décisions ont été prises en conséquences.

Celles-ci, regroupées dans un « Projet de Protocole de performance sociale » ont été validées par les représentants du personnel le 24 mars dernier, puis votées à l'unanimité en comité technique le 5 mai. La prime d'intéressement à la performance collective entre dans le cadre de ce protocole.

Petite précision : L'accord est passé pour la durée du mandat municipal à compter de la date de la signature. Il est renouvelable pour des périodes identiques par tacite reconduction.

LA CONCERTA(C)TION AU CŒUR DU PROJET

Cette mesure, étudiée de manière constructive par les élus, la Direction générale des services et les partenaires sociaux, a donc été retenue pour faire face à un absentéisme qui gangrène à la fois les conditions de travail des agents impactés et le budget de la collectivité.

Issue d'un dialogue apaisé et d'une réflexion long-termiste pour faire face à un problème majeur, elle s'inscrit pleinement dans la logique d'optimisation du fonctionnement de la cité et d'amélioration du service aux usagers.

Cette prime d'intéressement à la performance collective, unique en son genre sur le territoire français, devrait être un grand succès ainsi qu'une belle source de fierté, tant pour les agents de la Ville que pour ses habitants.

C'est enfin un autre regard sur la fonction publique territoriale. Trop souvent considérée comme une charge, la fonction publique territoriale peut être considérée comme une source d'efficacité et d'efficience au service des usagers !