

MODALITES D'ATTIBUTION DE LA PRIME DE SERVICE

1^{ER} SEMESTRE 2009

**GROUPE HOSPITALIER
ALBERT CHENEVIER - HENRI MONDOR**

I) Conditions générales d'attribution de la prime de service

(Référence note de la DRH de l'APHP du 27 avril 2009)

Sont bénéficiaires

Les agents titulaires

Les agents stagiaires

Les contractuels recrutés en tant que travailleurs handicapés

Les agents contractuels rémunérés à l'indice recrutés avant le 1^{er} octobre 1999

Sont exclus

Les agents contractuels

Les personnels payés à l'heure ou à la vacation

Les techniciens supérieurs hospitaliers et Ingénieurs

La prime est attribuée au prorata de la présence de l'agent entre le 1^{er} janvier 2009 et le 30 juin 2009, elle est donc également versée aux bénéficiaires :

Recrutés entre le 1^{er} janvier et le 30 avril

Ou dans la même période

Ayant une mobilité dans une autre administration

Ayant cessé son activité (par ex disponibilité, détachement) ou ayant réintégré

Retraités jusqu'à la date de cessation de fonction

Décédés

Remarque :

les agents mutés à partir du 1^{er} mai 2009 ont une prime versée par leur ancien établissement d'affectation

II) Le calcul de la prime de service

(Référence document établi par la DRH le 15/04/09 et présenté au CTLE du 30/04/2009)

La prime de service se décompose comme suit

Une part fixe

Elle calculée par la DRH en fonction de l'indice réel de l'agent, (qui tient compte du temps de travail (100%90%80%etc.). et de la période rémunérée sur le semestre) multiplié par le point indice prime (7,5% du traitement de base)

En juin 2009 la valeur de ce point d'indice est de 2,0536 € (cf. barème APHP)

Exemple 1

Un agent à un indice majoré de 316, travaille à 100% et a été payé sur la totalité du semestre

Calcul de la part fixe indicé = $316 \times 2,0536 = 648,94\text{€}$ (arrondie à 649€)

Exemple 2

Un agent à un indice majoré de 316, travaille à 80% (dans ce cas le calcul se fait sur une base de 86%, ou 6/7) et a été payé sur la totalité du semestre
Calcul de la part fixe indicé = $((316 \times 6/7) \times 2,0536) = 556,23 \text{ €}$ (arrondie à 556€)

Exemple 3

Un agent a un indice majoré de 316 et a travaillé de janvier à mars inclus (départ en disponibilité)
Calcul de la part fixe indicé = $((316/180) \times 90) \times 2,0536 = 324,47 \text{ €}$ (arrondie à 324€)

Une variable d'ajustement

Cette variable mise en place a pour vocation à se réduire au fur et à mesure de la montée d'échelon de l'agent ou l'augmentation du point d'indice prime.
Elle permet de garantir la stabilité de la part fixe entre l'ancien système de calcul à la notation (sur les deux barèmes A. Chenevier-H Mondor) tel qu'il était arrêté en décembre 2008 et le nouveau système.

Elle est calculée par la DRH et n'est attribuée que si l'agent a 6 mois de travail effectif sur le semestre et si elle est supérieure ou égale à 5 euros.

Exemple 4

Une, IDE (code grade 2723) 3ème échelon, affectée à H Mondor, travaillant à 100%, notée à 15,00 en décembre 2008 avait une part fixe à 780€
Au 3ème échelon de son grade son indice majoré est de 343
En juin 2009 le calcul de sa prime de base donne un montant de 704 €
La variable d'ajustement est de (780-704), soit 76 € Sa prime de base + ajustement donne 704+76 soit 780€. Elle est maintenue au niveau de décembre 2008

Exemple 5

Une, IDE (code grade 27230) 3ème échelon, affectée à A Chenevier, travaillant à 100%, notée à 15,00 en décembre 2008 avait une part fixe à 613€
Au 3ème échelon de son grade son indice réel est de 343
En juin 2009 le calcul de sa prime de base donne un montant de 704 € La variable d'ajustement est de 613-704, soit -91€.

Il n'y a pas de variable d'ajustement négative donc la variable d'ajustement est de 0€.

Sa prime de base +ajustement donne (704+0) soit 704€
Elle est portée au niveau de juin 2009

Un abattement du à l'absentéisme (cf. note APHP)

L'absentéisme pour ce semestre est calculé en jours ouvrés du 1^{er} novembre 2008 au 30 avril 2009. L'abattement sur la prime de service est de 1/70^{ème} par journée de maladie et appliqué sur la totalité de la part fixe et de la variable d'ajustement. Il est calculé par la DRH

Tout agent ayant 70 jours ou plus d'absence pour maladie n'ouvre pas droit à la prime sur le semestre

Une part variable

Elle n'est **ni reconductible ni augmentée de façon systématique** d'un semestre sur l'autre

Elle est déléguée aux cadres de pôles et directeurs fonctionnels pour les catégories C et B, et catégorie A (non cadres).

La part variable des cadres reste attribuée par la Directrice du groupe hospitalier

L'établissement des propositions de part variable

Pour ce semestre les cadres de pôles et directeurs fonctionnels auront à leur disposition une enveloppe de part variable correspondant à un montant calculé comme suit

20€ X 50% de l'effectif primable du pôle

Exemple 6

Un pôle compte 200 agents éligibles à la prime ce semestre
Le calcul de la part variable déléguée est le suivant
 $(200 \times 50\%) \times 20 = 2000 \text{ €}$

Un tableau(en annexe) et la liste de vos agents primables vous seront fournis pour faciliter le travail de répartition. Ce tableau rempli, validé et signé par vous-même devra être retourné au secrétariat de la DRH du groupe sur Henri Mondor.

Les critères d'attribution de cette part variable doivent être connus des agents et indiqués sur le tableau renvoyé à la DRH. Ceux-ci pourront être présentés en conseil de pôle du moins avant la prime semestrielle de décembre 2009.

Ils reposent sur une évaluation par l'encadrement (n+1) des pratiques professionnelles (savoir faire) et sur le comportement général de l'agent au travail (savoir être). Vous devrez donc vous rapprocher de vos cadres supérieurs et cadres d'unité pour la répartition de cette enveloppe.

Exemple7

Critères à retenir pour l'attribution de la part variable

Manière de servir

Implication dans le service et les projets du service, du groupe, de l'institution

Polyvalence et poly compétence

Mobilité

Une attention particulière doit être portée aux agents qui ont des fonctions bien supérieures à leur grade et aux faisant fonction de cadre

La part variable de 20 € est un montant moyen. Il est possible de proposer une somme supérieure ou inférieure, dans le respect de votre enveloppe.

Quelques conseils

N'attribuer de part variable prioritairement qu'aux agents qui ont été réellement en activité sur l'ensemble du semestre et qui ont eu moins de 10 jours d'absence maladie

Répartir l'enveloppe de préférence sur 30% de l'effectif et équitablement en fonction des unités, et pas au-delà de 50% de l'effectif

Pour conclure

Les éléments nécessaires vont seront fournis le mercredi 20 mai (le montant de l'enveloppe totale ne nous sera communiqué qu'à cette date).

Ils doivent impérativement être retournés à la DRH pour le 27 mai dernier délai.

Tout retour après cette date ne pourra pas être pris en considération compte tenu des délais nécessaire à la consolidation et à la validation par la Directrice du groupe de l'ensemble de la prime avant envoi pour saisie dans le nouveau système informatique de gestion.

La direction des Ressources Humaines
du Groupe hospitalier A. Chenevier - H. Mondor