

Créteil, le 18 décembre 2017



Hôpitaux Universitaires Henri Mondor  
51, Avenue du M<sup>al</sup> de Lattre de Tassigny  
94010 CRETEIL Cedex

Réf. : FS/CF/SB n°3464-2017



**Objet : Rappel des modalités de calcul de la prime de service.**

**LE DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA FORMATION**

Frantz SABINE

Secrétariat :

Tél. : 01.49.81.20.11

Fax : 01.49.81.25.44

**LE CHEF DU PERSONNEL**

Catherine FINIDORI

Secrétariat :

Tél. : 01 49 81 48 99

La prime de service est composée d'une part fixe et d'une part variable. La part fixe est calculée pour les agents fonctionnaires des hôpitaux Mondor et Chenevier en fonction de leur indice et de la valeur du point définie par l'AP-HP pour la prime de service.

La part variable accordée est définie au regard de l'appréciation de l'encadrement. Elle est redéfinie chaque semestre en fonction du montant restant disponible après attribution de la part fixe.

**Exemple de calcul de la part fixe:**

Une infirmière ayant un indice majoré de 434, présente 6 mois à 100% aura une part fixe égale à :  $434 \times 2,1087$  soit 915€ (2,1087 étant la valeur du point pour 2017 servant à calculer la part fixe au taux de 7,5%).

Un abattement est calculé en jours ouvrés sur la période du 1er mai 2017 au 31 octobre 2017. Il intègre les congés de fin de semaine inclus dans la période de maladie. L'abattement sur la prime de service est de 1/70ème par journée d'absence. Il est appliqué sur la totalité de la part fixe. Il est calculé par la DRH et se fonde sur les absences suivantes :

- service non fait suite à absence irrégulière,
- suspension ou exclusion temporaire,
- maladie ordinaire,
- enfant malade,
- accident du travail & maladie professionnelle, si aucun service n'est fait sur l'année considérée (2017),
- période de promotion professionnelle à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012.

LE DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA FORMATION

LE CHEF DU PERSONNEL

LE DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA FORMATION

LE DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES ET DE LA FORMATION

Par ailleurs, il est rappelé qu'un abattement peut être appliqué par décision du DRH pour le professionnel dont la manière de servir a, de manière tangible, été évaluée insatisfaisante durant la période considérée.

Exemples d'abattement pour maladie ordinaire:

- 1) Un agent à l'indice majoré de 332 présent tout le semestre et travaillant à 100% percevrait une part fixe sans absence de 700€. Si cet agent est absent pendant 5 jours en congé de maladie, l'abattement sur sa part fixe sera de :  $(700 \times 5 / 70)$  soit 50€.  
Il percevra donc en part fixe  $(700 - 50) = 650€$ .
- 2) Un agent à l'indice majoré de 400 présent tout le semestre et travaillant à 100% percevrait une part fixe sans absence de 843€. Si cet agent est absent pendant 5 jours en congé de maladie, l'abattement sur sa part fixe sera de :  $(843 \times 5 / 70)$  soit 60€.  
Il percevra donc en part fixe  $(843 - 60) = 783€$ .
- 3) Un agent à l'indice majoré de 454 présent tout le semestre et travaillant à 100% percevrait une part fixe sans absence de 957€. Si cet agent est absent pendant 5 jours en congé de maladie, l'abattement sur sa part fixe sera de :  $(957 \times 5 / 70)$  soit 68€.  
Il percevra donc en part fixe  $(957 - 68) = 889€$ .

Le Directeur des Ressources Humaines

  
Frantz SABINE