

**MODALITES D ATTRIBUTION
DE LA PRIME DE SERVICE**

2^{ème} SEMESTRE 2010

**GROUPE HOSPITALIER
Albert-CHENEVIER – Henri MONDOR**

Montant de la prime du second semestre 2010 :

3 200 600 euros, compte tenu des effectifs payés et du total des points indiciaires arrêtés à la date du 31 octobre 2010.

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

(Référence note de la DRH de l'APHP du 18 octobre 2010)

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} juillet 2010 et le 31 décembre 2010, elle est donc également versée aux bénéficiaires :

Recrutés entre le 1^{er} juillet et le 31 octobre 2010

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} novembre 2010 ont une prime versée par leur ancien établissement d'affectation

II) Le calcul de la prime de service

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 décembre la valeur de ce point d'indice est de 2,08 € (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 = $316 \times 2,08 = 657.28\text{€}$ (arrondie à 657€)

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 = $((316 \times 6/7) \times 2,08) = 563.38 \text{€}$ (arrondie à 563€)

Exemple 3

Un agent a un indice majoré de 316 et a travaillé de juillet à septembre inclus (départ en disponibilité)

Calcul de la part fixe indicé = $((316/180) \times 90) \times 2,08 = 328.64\text{€}$ (arrondie à 329€)

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.

Exemple4

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 décembre 2010 le calcul de sa prime de base donne un montant de 713 €

La variable d'ajustement est de (780-713), soit 67 € Sa prime de base + ajustement donne 713+67 soit 780€. Elle est maintenue au niveau de décembre 2008

Exemple5

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 décembre 2010 le calcul de sa prime de base donne un montant de 713 € La variable d'ajustement est de 613-713, soit -100€.

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

Sa prime de base +ajustement donne (713+0) soit 713€

Elle est portée au niveau de décembre 2010

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

L'absentéisme pour ce semestre est calculé en jours ouvrés du 1^{er} mai 2010 au 31 octobre 2010. L'abattement sur la prime de service est de 1/70ème 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 est **redéfinie chaque semestre** en fonction des crédits disponibles

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 égal à : **50€ X nombre d'agents primables 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 $200 \times 50 = 10000 \text{ €}$

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.
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.

Exemple 7

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

La part variable de 50 € 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 jeudi 18 novembre 2010 (le montant de l'enveloppe totale ne nous sera communiqué qu'à cette date).

Ils doivent impérativement être retournés à la DRH pour le 26 NOVEMBRE 2010 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.

L'équipe de la DRH (M Aubert, pour H Mondor et I Bulgarelli pour A. Chenevier) restent à votre disposition pour les détails pour des questions plus précises sur les nouvelles modalités de calcul.

Odon MARTIN MARTINIERE,
Directeur des Ressources Humaines
du Groupe hospitalier A. Chenevier-H. Mondor