

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

**2<sup>ème</sup> SEMESTRE 2012**

**HOPITAUX UNIVERSITAIRES  
HENRI MONDOR**

**Site : Albert-CHENEVIER – Henri MONDOR**

**Montant de la prime du second semestre 2012 :**

**Crédit alloué : 3 241 068 €**

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

*(Référence note D2012 6919 de la DRH de l'APHP du 09 novembre 2012)*

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<sup>er</sup> octobre 1999

La prime est attribuée au prorata de la présence de l'agent entre le 1<sup>er</sup> juillet 2012 et le 31 décembre 2012, elle est donc également versée aux bénéficiaires :

Recrutés à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012

**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<sup>er</sup> novembre 2012 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 janvier la valeur de ce point d'indice est de 2,0837 € (cf. barème AP-HP).

#### Exemple 1

Un agent a un indice majoré de 316, travaille à 100 % et a été payé sur la totalité du semestre  
Calcul de la part fixe indicé =  $316 \times 2,0837 = 658.44 \text{ €}$  (arrondie à 658 €)

#### Exemple 2

Un agent a 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 =  $((316 \times 6/7) \times 2,0837) = 564.38 \text{ €}$  (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 =  $((316/180) \times 90) \times 2,0837 = 329.22 \text{ €}$  (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 de 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.

### Exemple 1

Une IDE (code grade 2723) 3<sup>ème</sup> échelon, affectée à H Mondor, travaillant à 100 %, notée à 15,00 en décembre 2008 avait une part fixe à 780 €

Au 3<sup>ème</sup> échelon de son grade son indice majoré est de 343

En décembre 2012 le calcul de sa prime de base donne un montant de 714 €

La variable d'ajustement est de (780-714), soit 66 € Sa prime de base + ajustement donne 714+66 soit 780 €. Elle est maintenue au niveau de décembre 2008

### Exemple 2

Une IDE (code grade 27230) 3<sup>ème</sup> échelon, affectée à A Chenevier, travaillant à 100 %, notée à 15,00 en décembre 2008 avait une part fixe à 613 €

Au 3<sup>ème</sup> échelon de son grade son indice réel est de 343

En décembre 2012 le calcul de sa prime de base donne un montant de 714 € La variable d'ajustement est de 613-714, soit -99 €.

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

Sa prime de base + ajustement donne (714+0) soit 714 €

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

L'absentéisme pour ce semestre est calculé en jours ouvrés du 1<sup>er</sup> mai 2012 au 31 octobre 2012. L'abattement intègre les congés de fin de semaine inclus dans la période de maladie. L'abattement sur la prime de service est de 1/70<sup>ème</sup> par journée d'absence 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 des Hôpitaux Universitaires Henri Mondor.

## **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 :

Un pôle compte 200 agents éligibles à la prime ce semestre

Le calcul de la part variable déléguée est le suivant  $200 \times 50 = 10.000 \text{ €}$

Un tableau (en annexe) et la liste de vos agents primables vous sera fourni pour faciliter le travail de répartition. Ce tableau rempli, validé et signé par vous-même devra être retourné au secrétariat de la DRH des Hôpitaux Universitaires 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 de 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 vous seront fournis le 13 novembre 2012.

**Ils doivent impérativement être retournés à la DRH pour le 22 novembre 2012 dernier délai.**

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

*Monsieur Aubert reste à votre disposition pour les détails ou pour des questions plus précises sur les nouvelles modalités de calcul.*

Jean-Bernard CASTET,  
Directeur des Ressources Humaines par intérim  
du Groupe hospitalier A. Chenevier-H. Mondor