

MODALITES D'ATTRIBUTION DE LA PRIME DE SERVICE

2nd SEMESTRE 2014

**HOPITAUX UNIVERSITAIRES
HENRI MONDOR**

Sites : Albert CHENEVIER – Henri MONDOR

Montant de la prime du second semestre 2014 :

Crédit alloué : Non connu à ce jour

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

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

La prime est attribuée au prorata de la présence de l'agent entre le 1^{er} juillet 2014 et le 31 décembre 2014, elle est donc également versée aux bénéficiaires :

Recrutés à compter du 1^{er} juillet 2014

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 2014 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 = $316 \times 2,0837 = 658.44$ € (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 = $((316 \times 6/7) \times 2,0837) = 564.38$ € (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 = $((316/180) \times 90) \times 2,0837 = 329.22$ € (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^{ème} échelon, affectée à H Mondor, travaillant à 100 %, notée à 15,00 en décembre 2008 avait une part fixe à 780 €

Au 3^{ème} échelon de son grade son indice majoré est de 343

En décembre 2014 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 2723) 3^{ème} échelon, affectée à A Chenevier, travaillant à 100 %, notée à 15,00 en décembre 2008 avait une part fixe à 613 €

Au 3^{ème} échelon de son grade son indice réel est de 343

En décembre 2014 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

L'absentéisme pour ce semestre est calculé en jours ouvrés du 1^{er} mai 2014 au 31 octobre 2014. 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^{ème} 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.

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