



Paris, le

DIRECTION
DES RESSOURCES HUMAINES DE2, Rue Saint-Martin
75184 PARIS CEDEX 04Note
à l'attention deMesdames et Messieurs les directeurs
des groupes hospitaliers, des hôpitaux,
des pôles d'intérêt commun et du siège

LE DIRECTEUR

Téléphone : 01 40 27 45 38
Secrétariat : 01 40 27 45 15
Télécopie : 01 40 27 45 61**Objet :** Attribution de la prime de service du premier semestre de l'année
2013.*Pièces jointes : Instructions techniques (Annexe 1), Taux maximaux de la prime de service au premier semestre 2013 (Annexe 2), Taux moyens de la prime de service au premier semestre 2013 (Annexe 3), Instruction spécifique et relative au reclassement des agents chefs en techniciens hospitaliers (Annexe 4).*N/Réf. : D2013 | 2721
V/Réf. :**Dossier suivi par :**
Bureau de la Paie et des déclarations
sociales
Téléphone : 01 40 27 43 28
✉ : monitorat.pnm@sap.aphp.fr**Références réglementaires**Articles R. 6144-40 du code de la santé publique
Arrêté du 24 mars 1967 relatif aux conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986
Circulaire du 24 mai 1967 prise en application de l'arrêté du 24 mars 1967
Lettre DH/FH3 n°15497 du 29 juin 1994 relative aux abattements appliqués sur la prime de service pour tenir compte de certaines absences
CE, 23 mars 2009, CH de Montereau, n°312446
CE, 27 avril 2007, dame Moutet, n°287582La prime de service du premier semestre sera versée au mois de
juin 2013.L'arrêté du 24 mars 1967 prévoit la possibilité pour les
fonctionnaires hospitaliers, titulaires et stagiaires, de « recevoir des primes
de service liées à l'accroissement de la productivité de leur travail ».A l'Assistance publique – hôpitaux de Paris, la prime de service est
semestrielle. Elle est versée sur la paie de juin puis sur la paie de décembre.Un certain nombre de principes gouverne l'attribution de cette
prime :I- **La définition :**La prime de service est définie, par la circulaire du 24 mai 1967,
comme étant « un avantage sélectif dont la répartition doit tenir compte de la
qualité des services rendus et de l'assiduité manifestée par chaque agent ».

Dès lors, « la prime peut varier d'une année sur l'autre et il va de soi qu'un agent dont la valeur s'amoinerait ne pourra se prévaloir au titre d'une année des primes qui lui auraient été précédemment versées ».

II- Les bénéficiaires :

Peuvent percevoir la prime de service l'ensemble des fonctionnaires titulaires et stagiaires à l'exclusion des techniciens hospitaliers (à compter du 1^{er} février 2013), techniciens supérieurs hospitaliers et des ingénieurs (qui perçoivent respectivement une indemnité forfaitaire technique et une prime de technicité non cumulable avec la prime de service).

Les agents contractuels ne sont pas bénéficiaires de la prime de service¹. Par dérogation à ce principe, la prime de service est versée :

- ⇒ aux agents contractuels recrutés en tant que travailleurs handicapés (cf. : note DPRS D2007-26 du 22 décembre 2006) ;
- ⇒ aux agents contractuels bénéficiant d'une rémunération indiciaire recrutés avant le 1^{er} octobre 1999, sans interruption de service. Il faut que le contrat ait prévu le bénéfice de la prime, ou que les agents en aient déjà bénéficié antérieurement. Les contrats et avenants de ces personnels doivent avoir été impérativement transmis en pièces justificatives de la paie à la Direction spécialisée des finances publiques auprès de l'AP-HP.

III- Le calcul du montant individuel de la prime :

A/ L'enveloppe disponible :

Le montant disponible pour le paiement de la prime de service est arrêté à la clôture de l'exercice sur la base de 7,5 % du montant total des rémunérations indiciaires versées aux agents bénéficiaires de la prime de service, à l'exception des crédits consacrés au paiement des autres primes, indemnités et de la NBI. A titre indicatif, vous trouverez, ci-joint, le tableau des montants moyens de la prime pour chaque indice majoré (Annexe 3).

Le crédit de la prime semestrielle est notifié par groupe hospitalier, hôpital hors GH et pôle d'intérêt commun avec, à titre indicatif, les montants par hôpital au sein d'un groupe hospitalier.

¹ CE, 23 mars 2009, CH de Montereau, n°312446.

B/ Les critères de répartition de la part fixe :

Ce montant est réparti entre tous les bénéficiaires de la prime de service selon un certain nombre de critères, sans que le montant individuel de la prime de service ne puisse excéder 17% du traitement indiciaire brut perçu par l'agent au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est versée. Vous trouverez, ci-joint, le tableau des montants maximaux de la prime pour chaque indice majoré (Annexe 2) : ces montants sont limitatifs et ne doivent en aucun cas être dépassés.

Aux termes de l'arrêté du 24 mars 1967, le montant individuel de la prime de service est calculé en tenant compte de deux éléments :

⇒ la valeur professionnelle :

○ L'article 3 de l'arrêté du 24 mars 1967 prévoit une note minimum de 12.5 sur 25 (soit 10/20 à l'AP-HP) au-dessous de laquelle la prime de service ne peut être attribuée. Pour les agents stagiaires, sous réserve d'une évaluation positive, la première notation est de 14/20 à l'AP-HP (cf. : note D2011-3988 du 29 juillet 2011 sur les notes signalétiques pour l'année 2011).

○ Il appartient à chaque établissement, après consultation du CTE, de fixer les barèmes suivants lesquels le taux de la prime variera². La mise en place des groupes hospitaliers impacte donc les différents barèmes de prime. Je vous invite à poursuivre, avec les représentants du personnel, les discussions engagées dans le but d'harmoniser, au sein de votre groupe hospitalier, les barèmes en vigueur.

⇒ l'assiduité (le nombre réel de journées de présence) :

○ Les absences, autres que celles figurant dans la liste ci-dessous, donnent lieu à un abattement d'1/140 par journée d'absence, soit 1/70 puisque la prime est semestrielle.

○ Les absences ne donnant pas lieu à abattement sont les suivantes :

- les congés annuels et bonifiés;
- les arrêts faisant suite à un accident de travail, de trajet ou à une maladie professionnelle ;
- les congés maternité ou d'adoption ;

² Article R.6144.40 du code de la santé publique : « le comité technique d'établissement est obligatoirement consulté sur [...] les critères de répartition de la prime de service [...] ».

- les absences pour formation ;
- les absences dans l'intérêt du service ;
- les autorisations d'absence de nature syndicale ;
- les fonctions publiques électives ;
- les congés de maladie aux réformés de guerre³.

○ Les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux peuvent ne pas donner lieu à abattement. Cette tolérance est issue de la lettre ministérielle du 29 juin 1994⁴ et concerne les autorisations d'absence accordées en cas de :

- mariage ou PACS de l'agent ;
- naissance ou adoption d'un enfant ;
- décès ou maladie grave du conjoint, d'un enfant, du père ou de la mère, des beaux-parents ;
- mariage d'un enfant ;
- décès d'un parent ou allié au deuxième degré.

Il convient de noter que cette tolérance ne concerne pas les autorisations spéciales d'absence pour soigner un enfant malade, qui donnent donc systématiquement lieu à un abattement.

○ Le décompte ne prend en compte que les jours ouvrés à l'exclusion des samedis, dimanches et jours fériés, **sauf en ce qui concerne les absences pour maladie**. En effet, l'abattement des jours d'absence pour maladie (autre que professionnelle) sur le montant de la prime de service intègre les congés de fin de semaine inclus dans la période de maladie⁵. Les absences sont décomptées du 1^{er} novembre 2012 au 30 avril 2013.

³ Article 41 de la loi du 19 mars 1928 relative aux congés à plein traitement, susceptibles d'être accordés aux fonctionnaires réformés de guerre.

⁴ « Les retenues opérées sur la prime de service lorsqu'elles sont liées à l'octroi d'autorisations exceptionnelles d'absences pour certains événements familiaux sont juridiquement fondées. Cependant, compte tenu de la nature et du caractère particulier des événements qui les justifient, je ne serais pas opposé à ce que, cas par cas, les directions hospitalières ne procèdent plus aux retenues de 1/140 sur les primes de services pour les absences d'une journée qui aurait dû être travaillée lorsque celles-ci sont spécialement autorisées et justifiées et lorsqu'elles figurent parmi les absences prévues par la circulaire n°188 DH/8D du 17 juin 1987 (mariage de l'agent, naissance d'un enfant, décès ou maladie grave du conjoint, des pères, mères et enfants, mariage d'un enfant, décès d'un parent ou allié au deuxième degré) ».

⁵ CE, 27 avril 2007, dame Moutet, n°287582 : « en cas d'absence pour maladie autre que professionnelle, le décompte des abattements à opérer sur la prime de service au titre d'une année s'élève à autant de cent-quarantièmes qu'il y a de journées comprises du premier jour inclus où cette absence a été constatée, sans qu'il y ait lieu d'exclure de ces abattements les jours de repos et les jours fériés ».

C/ La répartition du produit des abattements :

Le produit des abattements, induit par les journées d'absence, doit être utilisé pour assurer un complément de prime à certains agents. La circulaire du 24 mai 1967 prévoit que ce complément de prime peut être versé, dans la limite des 17% (cf. Annexe 2), « aux agents les plus méritants soit parce qu'ils se trouvent en fonction dans des services où les sujétions sont particulièrement lourdes, soit parce que les absences de leurs collègues leur auront apporté un surcroît évident de travail ». Il ne s'agit cependant que d'indications formulées par la circulaire et plusieurs jugements administratifs ont estimé que le reliquat de la prime devait être réparti selon les règles fixées par l'arrêté du 24 mars 1967 à savoir la note et l'assiduité.

Ainsi ces deux critères doivent fonder tant la première répartition de la prime que la répartition des produits des abattements.

IV- Le principe de proportionnalité entre le montant de la prime et l'exercice effectif des fonctions :

La fraction de la prime est proportionnelle au nombre de jours de présence dans le semestre. En effet, la prime de service est liée à l'exercice effectif des fonctions pendant le semestre considéré. Le montant dû à un agent sera calculé au regard du temps de présence effective de ce dernier au sein de l'établissement.

Ce principe emporte un certain nombre de conséquences :

⇒ La prime de service est due aux agents quittant l'institution jusqu'à la date de départ (par exemple : retraite, disponibilité, décès, changement d'établissement au sein de la fonction publique hospitalière, détachement, révocation, démission).

⇒ La prime de service est due aux agents intégrant l'institution à compter de la date de leur arrivée (par exemple : mise en stage, retour de disponibilité ou de détachement, recrutement par voie de détachement ou par la voie du changement d'établissement au sein de la fonction publique hospitalière).

⇒ La prime de service n'est pas maintenue pour les étudiants en promotion professionnelle.

⇒ Les jours d'absence liés à la suspension d'un agent conduisent à une réduction de la prime sur la base du nombre de jours non travaillés.

En cas de changement d'établissement au sein de la fonction publique hospitalière en cours d'année, la note prise en compte sera la note attribuée par l'établissement notateur (celui dans lequel l'agent exerce ses fonctions le 30 juin). Pour l'appréciation des abattements, il est tenu compte de la totalité des journées d'absence au cours de la période de référence.

Les agents mutés, à partir du 1^{er} mai 2013, figurent sur les listes de leur établissement d'origine. Il appartiendra à l'établissement d'origine de saisir via le rôle EV le montant de la prime avec en date d'origine le mois précédent la mutation.

V- L'imputation budgétaire :

Le montant de la prime de service est imputé sur le **Compte 641.13**.

VI- Les modalités de gestion :

Le mode opératoire mis en place en 2009 est reconduit : les montants des primes individuelles seront injectés en masse par le centre de compétences et de services domaine gestion, ce qui supprime la saisie individuelle sur HR Access par les gestionnaires. Les modalités et le calendrier détaillés de toutes les phases de l'opération seront diffusés par le centre de compétences.

Vous pouvez adresser vos questions à l'adresse générique du département de la gestion des personnels : drhap.dgp@sap.aphp.fr. La présente note sera mise en ligne sur le site de la DRH AP-HP : Travailler à l'AP-HP/ Rémunération.



Christian POIMBOEUF

- Copies : - Monsieur Christian THALAMY, Directeur spécialisé des finances publiques
- Monsieur François RAIN, Contrôleur financier
- Madame Carine CHEVRIER, Directeur économique et financier
- Monsieur Jean-Michel GRAILLOT, Directeur du centre de compétences et de services domaine gestion
- Mesdames et Messieurs les secrétaires des syndicats centraux