



Compte-Rendu

Revalorisation de la prime de service au titre de l'évaluation 2017

Une réunion consacrée à la campagne de revalorisation de la prime de service des fonctionnaires paramédicaux du ministère des armées s'est tenue le mardi 2 mai 2018 à 14 h 30 à Balard, en présence de Madame Anne PICARD, et de Messieurs Laurent NOUCHI et Franck PLUVEN.

FO était représentée par Bernard HERNANDEZ (HIA Percy) et Patrick DAULNY (secrétaire fédéral).

Ce que dit l'administration

Le ministère des armées a dégagé, dans le cadre de la gestion 2018, une enveloppe d'un montant de 200 K€ destinée à une campagne de revalorisation de la prime de service des fonctionnaires paramédicaux du service de santé.

La présente note a donc pour objet de préciser et d'actualiser les modalités selon lesquelles doit s'effectuer cette revalorisation.

I – Cadre de la campagne de revalorisation 2018

I-1. Cette enveloppe sera affectée à une revalorisation individuelle des agents bénéficiaires de la prime de service présents au 31 décembre 2017. Tout agent pourra bénéficier d'une revalorisation de sa prime de service dès lors qu'il a atteint ses objectifs et que sa manière de servir est jugée satisfaisante.

La direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) rappelle que les propositions de revalorisation sont effectuées au regard des résultats de l'entretien d'évaluation 2017. Il s'agit donc de prendre en compte la manière de servir et l'engagement professionnel des fonctionnaires au cours de la période du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2017.

I-2. Chaque établissement dispose d'enveloppes de crédits budgétaires calculées par corps sur la base d'un taux de construction budgétaire. Il détermine ensuite le montant de revalorisation de chacun de ses agents au sein d'une fourchette de modulation comprise entre un montant de référence et le montant du plafond réglementaire respectant ce plafond et l'enveloppe de chaque corps.

Le montant de la prime revalorisée interviendra avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018.

Ces enveloppes n'ont pas vocation à être fongibles entre les corps.

I-3. L'établissement attribue un montant de revalorisation au sein de la fourchette de modulation comprise entre un montant de référence et le taux maximum réglementaire.

Le montant de référence correspond au minimum de revalorisation de la prime de service versé à l'agent dont la manière de servir est jugée satisfaisante par son employeur.

Ce dernier peut fixer un montant individuel de revalorisation entre ce montant de référence et le plafond réglementaire, notamment dans le cas de dépassement des objectifs ou de services exceptionnels...

L'établissement a, par ailleurs, la capacité d'attribuer un montant inférieur au montant de référence correspondant, dans le cas d'objectifs partiellement ou non-atteints, à des marges de progression dans un souci d'encouragement. Dans ce cas, il doit informer l'agent des raisons de cette attribution par tout moyen approprié (entretien oral, mention dans la lettre d'information...).

Les montants de revalorisation attribués à leurs agents sont soumis à la triple contrainte suivante :

- le respect de l'enveloppe budgétaire ;
- le plafond réglementaire de 17 % du traitement brut de l'agent au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est attribuée, soit le 31 décembre 2017 ;
- la cohérence entre l'entretien d'évaluation professionnelle (CREP) des agents et le montant attribué.

Il est demandé, par ailleurs, de porter une attention particulière aux agents qui bénéficieront d'une majoration de leur prime de service au titre des fonctions de maîtres d'apprentissage. Ces derniers peuvent, en effet, percevoir 600 € pour un apprenti ou 900 € à partir de deux apprentis. Il convient dans ce cas de vérifier que le cumul de cette majoration temporaire et de la revalorisation de la prime de service ne dépasse pas le maximum réglementaire annuel rappelé ci-dessus.

II – Agents éligibles à la prime de service

Les fonctionnaires relevant des corps suivants bénéficieront des mesures décrites ci-dessus :

- cadres de santé civils ;
- infirmiers civils en soins généraux et spécialisés (ICSGS) ;
- personnels civils de rééducation et médico-techniques du ministère de la défense ;
- techniciens paramédicaux civils du ministère de la défense (TPC) ;
- aides-soignants et agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense (ASHQC).

Sont pris en compte pour cette campagne les agents affectés dans un établissement du service de santé des armées au 31 décembre 2017.

Les fonctionnaires ayant effectué une mobilité géographique ou fonctionnelle au sein du ministère des armées au cours de l'année 2017 feront l'objet d'un traitement conjoint entre les services d'affectation ancien et nouveau.

Les agents présents le 31 décembre 2017 mais quittant le ministère des armées au cours de l'année 2018 percevront une revalorisation de leur prime de service au prorata de leur temps de présence au cours de l'année 2018.

Sont considérés comme ayant quitté le ministère au sens de la présente note les agents dont la situation est la suivante : retraite - position normale d'activité (PNA) - détachement - congé parental - disponibilité - démission.

Les DSTC bénéficieront d'une revalorisation de leur prime de service égale au taux de construction budgétaire.

III – Organisation des travaux et rôle des acteurs

Les modalités pratiques de la campagne de revalorisation de la prime de service pour 2017 seront précisées dans une note de la direction centrale du service de santé des armées.

La DCSSA transmettra pour mise en paye, au CMG/SGL.

IV - Lettre à l'attention des agents

Afin d'informer les agents sur le montant de revalorisation qui leur est attribué, un document devra être transmis aux agents, de préférence par voie dématérialisée (dans la mesure où ce mode de transmission respecte la confidentialité liée à cette information).

Dans le cas particulier des agents qui n'auraient pas la possibilité d'être informés par cette voie (absence de messagerie, retraités...), les services RH de proximité seront chargés de transmettre les courriers sous format papier.



FO a rappelé dans ses propos liminaires qu'aucun bilan global et détaillé de la revalorisation et de l'état de disparité des primes de service perçues par chaque agent, dans chaque corps, et par établissement, n'a été établi.

La revendication majeure de **FO** est d'avoir un seuil immédiat de prime de service à 10 % du traitement brut pour chaque agent. Rappelons qu'aujourd'hui un « néo-recruté » est à 3 % et ensuite à 6 % !

Nous informons les agents que le plafond du montant de référence sera de 150 € pour les catégories A (cadres de santé, ICSGS, ergothérapeutes), de 122 € pour les catégories B (TPC) et de 91 € pour les

catégories C (AS, ASHQC). Ces montants seront payés pour l'ensemble des agents sur juillet, août et septembre 2018.

FO est attachée à ce qu'à terme, et en fonction des constructions budgétaires, l'ensemble des agents puissent obtenir cette prime à hauteur de 12,5 % du traitement brut.

Un certain nombre d'apprentis exercent au sein du SSA ; **FO** a demandé que les primes liées au tutorat soient « accessoirisées » en dehors du plafond réglementaire de 17 % du traitement brut, afin de ne pas écrêter ces primes.

FO rappelle que les agents en congé de maladie ordinaire (CMO) sont comptabilisés dans les effectifs à prendre en compte, contrairement aux agents en congé longue maladie (CLM) et congé maladie de longue durée (CLD) qui eux seront exclus de l'assiette.

FO dénonce cette manière de procéder, tout comme il l'a fait dans le cadre du RIFSEEP.

La fonction publique hospitalière pourrait demander en 2020 le passage au RIFSEEP de l'ensemble des agents paramédicaux.

Les présentes dispositions peuvent être applicables aux agents de l'INI.

Paris, le 3 mai 2018