



FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE

MENACES SUR LA PRIME DE SERVICE

RAPIDE RAPPEL SUR L'HISTORIQUE

Un arrêté de 1967 fixe les modalités de financement et de versement de la prime de service. Depuis cette date, il inclue la notation dans le calcul de la prime. Or, depuis 2020 et l'introduction de la nouvelle méthode d'évaluation, la note a été supprimée. Dans le même temps, rien n'a été fait pour changer la méthode de calcul de la prime. C'est pourquoi, depuis 4 ans et pour la 5^{ème} année au titre de 2025, un arrêté est publié pour augmenter artificiellement la note de chacun et ainsi calculer la prime.

LES PROPOSITIONS DU MINISTÈRE

Le 19 novembre, la DGOS¹ a présenté aux organisations syndicales représentatives ses pistes de réflexion pour l'évolution vers une nouvelle « prime » qui constituerait un virage vers un Régime Indemnitaire pour la FPH.

- ☛ Suppression de toute référence à la notation dans l'arrêté de 1967 pour remplacer le terme par la notion « d'évaluation annuelle de l'agent ».
- ☛ Renvoyer la négociation de l'application et des modalités de la prime dans des négociations au sein des établissements dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion (LDG).

Il n'est pas difficile d'imaginer ce que souhaite le ministère : une prime dont le montant variera selon le « mérite », comme l'ont été les avancements de grade sur ce même principe de « méritocratie ». Après les avancements au petit bonheur la chance et à « la tête du client », bientôt une prime dont le montant variera sur les mêmes bases bancales !

- ☛ La CGT s'est opposée à ces modifications proposées sous la pression du ministère des finances.

En effet cela reviendrait à permettre à nos directions d'avoir carte blanche pour définir les contours du versement de la prime au sein de son établissement ! Face aux objectifs de réduction des dépenses imposées aux établissements, ces modalités sans cadre national seraient un danger pour le montant des primes versées aux personnels qui deviendraient alors un nouvel outil de « management » pour mettre les agents et les établissements en concurrence et contraindre les agents à faire toujours plus.

- ⇒ La CGT a exigé un calendrier raisonnable de discussions pour établir sereinement les évolutions à apporter concernant la prime.

LES REVENDICATIONS PORTÉES PAR LA CGT

- Le maintien d'un cadre national fixant les modalités de financement et de versement de la prime,
- L'arrêt des abattements sur la prime pour arrêt maladie ou pour les absences pour événements familiaux. Concernant les arrêts maladies, la CGT a rappelé d'une part l'incohérence que cela constitue au regard d'une politique de prévention et de protection de la santé et d'autre part la triple peine puisque cette pénalisation vient s'ajouter à l'instauration de jours de carence et à la diminution de 10% de la rémunération.
C'est une véritable discrimination liée à l'état de santé !
- La prise en compte du Complément de Traitement Indiciaire dans le calcul de la prime,
- L'introduction des primes dans le salaire pour qu'elles comptent dans le calcul du montant de la pension de retraite,
- L'abolition du jour de carence, de la baisse de rémunération à 90% en cas d'arrêt maladie,
- Des hausses générales de salaire et une évolution de carrière linéaire par la suppression des ratios,
- La titularisation des contractuels.

¹*Direction Générale de l'Offre de Soins = services opérationnels du Ministère de la Santé.

CéGéTez vous !

Contact: Tel 05 63 83 30 28 Mai cgt.chlavaur@wanadoo.fr
Site internet: www.cgt-chlavaur