



# **PRIME DE SERVICE** **PRIME DE PRESENTEISME**

Février 2016

Le calcul de la prime de service a été défini par la note d'information de la DRH datant du 11 février 1991. Plusieurs données sont prises en compte :

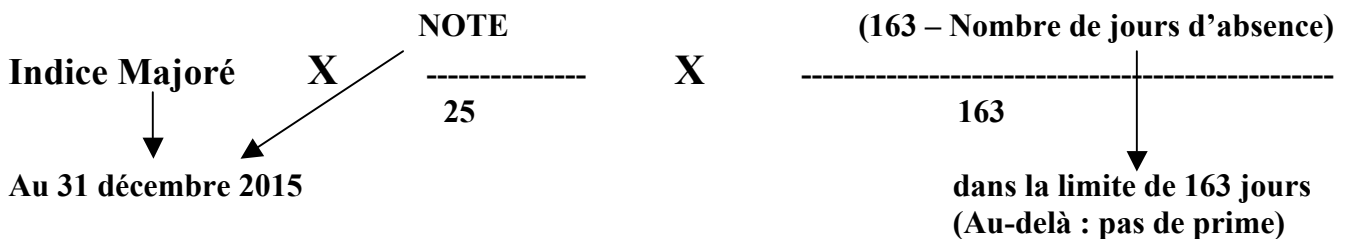
## **La Masse de Crédits à Répartir :**

Il s'agit de l'enveloppe globale allouée au paiement de la prime de service. Elle représente 7,5 % de la masse salariale.

Pour l'année 2015, la prime est calculée sur une masse salariale égale à 114 605 275€. Les contractuels ne perçoivent pas la prime de service, de même que les agents percevant une prime de technicité (TH, TSH, Ingénieurs...). Leurs salaires ne sont donc pas pris en compte dans le calcul de l'assiette.

Pour les Directeurs, à l'exception du DG, comme l'a dénoncé le Syndicat SUD, la part fixe de leur prime est financée sur cette enveloppe mais elle est sans commune mesure avec celle perçue par les agents. **Les personnels sont pénalisés par cette ponction sur leur prime.**

## **Détermination du Capital Point d'un Agent :**



## **Détermination du Capital Point de l'Etablissement :**

Somme des points de tous les agents.

## **Calcul de la « valeur du point » de la prime de service :**

Il ressort de la division de la masse de crédits à répartir par le total du capital point de l'établissement.

$$\frac{\text{Masse de Crédits à Répartir}}{\text{Capital Point de l'Etablissement}} = \text{valeur du point}$$

Pour l'année 2015, le point est en baisse : 5,17€ contre 5,25€ pour l'année 2014.

## **Le montant de la prime de service de chaque agent :**

$$\text{Valeur du point} \times \text{capital point de l'agent.}$$

Pour le calcul de la prime 2014, une erreur a été commise dans la répartition entre les agents à temps plein et ceux à temps partiel. Cette erreur était due au mauvais paramétrage de la quotité de travail (ex : un agent à temps partiel travaillant à 80% perçoit environ 86% de son salaire à temps plein).

Cette erreur a été régularisée en juillet 2015 par le paiement du montant oublié aux agents à temps partiel. Ce surcrot a été repris sur la prime 2015 (**90 000€**). **La Direction doit assumer ses erreurs et non les faire payer au personnel.**

## **La Direction doit assumer ses erreurs et non les faire payer, une fois de plus, aux agents.**

## **Détermination du montant de la prime de présentisme :**

La masse de crédits dégagée pour financer la **prime de présentisme n'est en aucun cas le reliquat de la prime de service.**

En effet, pour dégager les crédits nécessaire à l'instauration de cette « sur-prime », la Direction s'est livrée à un calcul savant ce qui a conduit à une perte considérable de la valeur du point de la prime.

La valeur du point de la prime a été calculée en supprimant du calcul du capital point agent le coefficient de l'absentéisme :

Le calcul a ensuite été refait en tenant compte, cette fois-ci, de l'absentéisme mais en appliquant la nouvelle valeur du point déterminée ci-dessus.

Par conséquent, la valeur du point de la prime a baissé de manière considérable : **5,32 euros en 2002 contre 5,09 en 2003 année de la mise en place de cette prime de présentéisme.**

**En 2015, la prime de présentéisme sera égale à 232 euros.**

Là, où la direction essaie de nous faire croire qu'elle redistribue un soi-disant «reliquat», elle fait financer la « prime de présentéisme » en diminuant la prime de service de tous les agents.

**De fait, un agent ayant été absent se trouve pénalisé trois fois :**

- 1 par la baisse de sa prime de service (au prorata du nombre de jours d'absence),**
- 2 par la baisse de la valeur du point de la prime depuis la mise en place de la prime zéro absence.**
- 3 par la non attribution de la prime dite de présentéisme.**

**La CGT demande le retrait pur et simple de la prime de présentéisme et le retour au mode de calcul antérieur de la prime de service qui est conforme à la réglementation.**

**Gel du point d'indice depuis juillet 2010 :**

- A la prime de service inférieure pour 2015, s'ajoute une baisse du pouvoir d'achat due au gel du point de la Fonction Publique depuis plus de 5 ans.**

**Les pertes sont énormes, jugez-en plutôt !**

- Pour un **ASH** au 11<sup>ème</sup> échelon de l'échelle 3, à l'indice 363, salaire brut à 1 680,80 € : s'il avait suivi l'inflation, son salaire s'élèverait à 1 875 € brut, **la perte est de 194,20 € par mois.****
- Pour un **AS** ou un **OPQ** au 11<sup>ème</sup> échelon de l'échelle 4, à l'indice 375, salaire brut à 1 736,36 € : s'il avait suivi l'inflation, son salaire s'élèverait à 1 953 € brut, **la perte est de 216,16 € par mois.****
- Pour une **infirmière de classe sup en cat B** au 6<sup>ème</sup> échelon à l'indice 540, salaire brut à 2 500 € : s'il avait suivi l'inflation, son salaire s'élèverait à 2851€ brut, **la perte est de 351 € par mois****
- Pour une **infirmière 1er grade en cat A** au 8<sup>ème</sup> échelon à l'indice 509, salaire brut à 2 356€, s'il avait suivi l'inflation son salaire s'élèverait à 2 666€ brut, **la perte est de 310€.****

**Perte du pouvoir d'achat (suite)**

**A cette baisse du pouvoir d'achat, s'ajoute l'augmentation des cotisations retraite CNRACL :**

**A compter au 1er janvier 2016, le taux de cotisation de la CNRACL pour les agents de la fonction publique passe de 9,54 % à 9,94 % (en 2010 il était à 7,85%)**

**Par la suite, le taux des cotisations CNRACL des agents continue d'augmenter :**

- 10,29 % en 2017**
- 10,56 % en 2018**
- 10,83 % en 2019**

**Syndicat CGT du CHU de CLERMONT-FERRAND**  
**Tél /Répondeurs : HGM/CMP : 51 864 ; NHE : 50 400; HN : 50.803**

**Messagerie : [cgt@chu-clermontferrand.fr](mailto:cgt@chu-clermontferrand.fr)**  
**Site Internet : <http://cgtchuclermontferrand.e-monsite.com/>**