



Rénovation du régime indemnitaire des Ingénieurs Hospitaliers

1 - Pourquoi est-il nécessaire de le rénover dès aujourd'hui ?

- L'entretien professionnel

Celui-ci va formaliser la valeur professionnelle, seul critère de détermination du taux de prime des Ingénieurs.

Les modalités telles que définies dans le décret actuel sont trop vagues.

La prime de technicité exclut toute autre indemnité. Son taux plancher n'est égal qu'à la seule prime de sujétion spéciale.

- La mise en place de la Prime de Fonction et de Résultat (PFR)

La PFR est en cours de négociation pour les cadres de santé et les directeurs, et concernera rapidement tous les cadres de catégorie A.

Le système de cotation inclus dans la PFR devra uniformiser des situations aujourd'hui localement très différentes.

Il est nécessaire de resserrer les écarts locaux pour des fonctions identiques.

La proportion part fixe et part variable de la PFR ne correspond à rien aux taux actuellement définis pour les ingénieurs hospitaliers : aujourd'hui, le taux de la prime de technicité peut varier de 7,5% à 45% du traitement brut mensuel (60% pour les ingénieurs généraux) sur la seule appréciation de la valeur professionnelle.

Cela représente une part variable de plus de 83%, et une part fixe de seulement 17%.

- La mobilité inter-hospitalière gênée, la mobilité inter-fonction publique découragée.

Les Ingénieurs des corps comparables de la fonction Publique d'Etat bénéficient de primes dont la transposition vers la Prime de Fonction et de Résultat sera plus simple, car déjà cotées par grade et en montant. Les Ingénieurs de la Fonction Publique Territoriale bénéficient d'un principe de parité avec les corps comparables de la Fonction Publique d'Etat sur le plafond de ces primes. Les montants de ces primes, ISS et PSR, sont bien supérieurs à ceux possibles aujourd'hui pour les ingénieurs hospitaliers.

- Le rapport de la mission d'étude sur l'avenir des corps d'ingénieurs de l'Etat (janvier 2009)

Rapport à M. le Premier Ministre ; Membres de la mission : D. Canepa – JM Folz - Rapporteur : F. Blazy

Extrait :

« Sujet plus délicat, la diversité des régimes indiciaires et indemnitaires dans les différents corps et ministères est clairement un frein à la mobilité, que ce soit pour ceux qui souhaitent partir et pour ceux qui reviennent dans leur administration d'origine. Dans le cadre de la modernisation de la fonction publique et **en accord avec le livre blanc sur la fonction publique, la mission propose, à terme, d'harmoniser les régimes indiciaires entre corps ou filières comparables, et de ne préserver les différentiels indemnitaires qu'en tant qu'ils sont justifiés par la nature de l'emploi occupé et par les performances des agents.** Si une telle entreprise était menée à bien, la mobilité en serait grandement facilitée, pour le plus grand bénéfice de la diversité des cultures administratives que la mission appelle de ses vœux. »

2 - Le Décret actuel

Décret n°91-870 du 5 septembre 1991 relatif à l'attribution d'une prime de technicité aux ingénieurs hospitaliers :

Article 2

« Le montant mensuel de la prime de technicité est arrêté par l'autorité investie du pouvoir de nomination, **en fonction de la valeur professionnelle** du bénéficiaire.

Il est fixé dans la limite de 45 p. 100 du traitement mensuel brut indiciaire du bénéficiaire, sans toutefois que ce montant puisse être inférieur au montant mensuel de l'indemnité de sujétion spéciale arrêté dans les conditions prévues aux articles 2 et 3 du décret du 1er août 1990 susvisé. Cette même limite est portée à 60 % de leur traitement mensuel brut indiciaire pour les ingénieurs généraux. »

3 – Régime indemnitaire de la Fonction Publique d'Etat (FPE) et de la Fonction Publique Territoriale (FPT)

Indemnité Spécifique de Service (ISS), et Prime de Service et de Résultat (PSR)

Synthèse de l'étude snch en annexe :

Grades	Moyenne carrière FPE/FPT	
	Minimum	Maximum
Ingénieur	35%	64%
Ingénieur Principal	42%	85%
Ingénieur en Chef Classe Normale	52%	105%
Ingénieur en Chef Classe Exceptionnelle	38%	109%

Taux Ingénieurs Hospitaliers 7,50% 45%

Ing. Général : 60%

4 - Propositions du snch : une rénovation transitoire afin de faciliter le passage à la PFR

Des recrutements d'experts de hauts niveaux ont été possibles par la négociation individuelle du taux plafond de la prime de technicité. Ceci ne doit pas être remis en cause par la mise en place de l'entretien professionnel.

Pour la FPE, le passage à la PFR se fera par une transposition de l'ISS, qui comporte déjà une part fixe conséquente, une part variable, et une cotation par grade.

A l'embauche, au premier échelon du premier grade, un ingénieur de la FPE bénéficie d'un taux minimum de prime de 48%.

Pour le snch, au vu des différences de mode de calcul, une comparaison plus juste peut se faire à partir de la moyenne des taux sur la toute la carrière. Ainsi calculé, l'amplitude actuelle des primes PFE/FPT va de 35% à 109%.

Afin de corriger d'éventuels effets pervers lors du passage à l'évaluation, et de préparer la transition vers la PFR, le snch propose :

→ De caler le taux minimum sur celui du 1^{er} grade FPE : 35%

→ De caler le taux maximum sur celui du 2^{ème} grade FPE : 85% (*c'est aussi le taux maximum au dernier échelon du grade d'ingénieur en chef de classe exceptionnelle*)

→ En conséquence, passer le taux plafond à 100% pour le grade fonctionnel d'ingénieur général (+15% actuel)

→ L'amplitude à la baisse doit être cadrée par un taux maximum de baisse annuelle (*à déterminer*)

→ Comme pour l'évaluation ou la notation, un recours en CAP doit être possible en cas de modulation à la baisse de la prime (*Principe acté pour la PFR*)

→ Rappeler l'obligation de la consultation du CTE sur les critères de répartition de la prime de technicité (Article R6144-40 Du Code de la Santé Publique). *Celui-ci peut éventuellement acter une différenciation des taux plafonds par grade.*

Le snch plaide pour une meilleure prise en compte de la part de primes dans l'assiette de la retraite.

6 - Le coût limité de cette rénovation

- Le fait d'élever le taux plafond n'implique pas d'en faire bénéficier tous les agents. Cela sera négocié localement en CTE, et individuellement, en fonction de leur valeur professionnelle, ainsi que des moyens des centres hospitaliers.

- Le nombre d'ingénieur par établissement est très limité.

- Le taux plancher ainsi relevé restera en dessous d'une grande partie des taux actuellement pratiqués. Bon nombre d'ingénieurs hospitaliers sont en milieu ou en fin de carrière et bénéficient déjà d'un taux supérieur à 35%. Il apportera par contre une sécurité aux agents, une homogénéité intra et inter établissement, et une correspondance avec les taux planchers des deux autres fonctions publiques.

5 - Lien avec les Techniciens Supérieurs Hospitaliers :

Décret n°91-871 du 5 septembre 1991 relatif à l'attribution d'une indemnité forfaitaire technique aux adjoints techniques de la fonction publique hospitalière

L'amplitude actuelle de l'indemnité forfaitaire technique va de 7,5% à 40%

Le snch propose en cohérence de :

→ Porter ces taux respectivement à 30% et 45%* (** comme préconisé par le rapport de Singly*)