

NOTE D'INFORMATION

N°045/2024 du 15 mars 2024

relative aux modalités de déploiement de l'engagement collectif

Textes de références :

- Décret n°2021-964 du 20 juillet 2021 modifiant le décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'intéressement collectif lié à l'engagement collectif lié à la qualité du service rendu.
- Arrêté du 20 juillet 2021 modifiant l'arrêté du 13 mars 2020 fixant les montants prévus par l'article 4 du décret n° 2020-255 du 13 mars 2020 pris pour l'application de l'article 78-1 de la loi du 9 janvier 1986 et portant création d'une prime d'engagement collectif.

Publics concernés :

La prime d'engagement collectif peut être attribuée :

- aux fonctionnaires ;
- aux contractuels ;
- aux personnels mentionnés aux articles L.6151-1 et L.6152-1 du code de la santé publique exerçant dans les établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986.

Modalités d'application :

Les orientations-cadre de l'établissement pour la politique de l'engagement collectif sont arrêtées par le chef d'établissement après avis du CSE. Elles définissent les modalités de mise en œuvre de cet engagement.

Ces orientations-cadre définissent les modalités selon lesquelles l'engagement collectif est mis en œuvre au sein de l'établissement, dans le respect des dispositions du présent décret.

Elles précisent :

- les objectifs prioritaires et les indicateurs de résultats poursuivis par la démarche au sein de l'établissement. Ces objectifs et indicateurs peuvent faire l'objet d'une négociation dans les conditions fixées aux articles 8 bis à 8 nonies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée avec les organisations représentatives du personnel au sein de l'établissement. Les objectifs prioritaires relevant de la qualité, de la sécurité et de la pertinence des soins sont proposés conjointement par le chef d'établissement et le président de la commission médicale d'établissement ;

- les modalités selon lesquelles des projets peuvent être reconnus éligibles à la démarche d'engagement collectif et ouvrir droit, une fois réalisés, au versement de la prime prévue à l'article 1er. Ces modalités portent notamment sur le processus de validation, par le chef de service, des projets élaborés par les équipes professionnelles en vue de s'engager dans la démarche ;
- les conditions dans lesquelles la prime prévue à l'article 1er peut être modulée, par typologie de projets, dans le respect des dispositions de l'article 4 du présent décret ;
- les conditions d'évaluation et de validation des projets mis en œuvre, permettant au chef d'établissement d'attribuer la prime prévue à l'article 1er à chaque membre d'une équipe porteuse d'un projet sur le fondement d'indicateurs de résultats collectifs. Ces indicateurs sont objectifs, précis, mesurables, accessibles et adaptés à l'activité ;
- les dispositions permettant de garantir l'équité et la transparence de l'ensemble du processus.

Un bilan de la politique d'engagement collectif de l'établissement est présenté chaque année au CSE et à la CME.

Ce bilan est adressé au directeur général de l'agence régionale de santé, qui le communique à la direction générale de l'offre de soins au sein du ministère chargé de la santé.

Un bilan annuel relatif à la mise en œuvre du dispositif d'engagement collectif est présenté en Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière.

Conditions d'attribution :

La prime d'engagement collectif est attribuée, sur décision du chef d'établissement, à l'ensemble des agents de l'équipe porteuse d'un projet.

Le bénéfice de la prime est toutefois subordonné, pour chaque agent, à la justification d'une durée de présence effective dans l'équipe porteuse du projet d'au moins la moitié de la durée de la réalisation dudit projet.

L'appréciation de cette condition est spécifiée dans le décret.

Les agents participant à plusieurs projets peuvent bénéficier de plusieurs primes d'engagement collectif dans la limite d'un plafond annuel (1800€ bruts à ce jour).

Montant de la prime d'engagement collectif :

Le montant de référence de la prime est de **300 € bruts**.

Ce montant peut être modulé, selon la complexité du projet, par l'affectation d'un coefficient pouvant aller de 0,66 à 4.

Le **montant annuel maximal** des primes d'engagement collectif pouvant être attribuées à un agent au titre de sa participation à plusieurs projets et fixé à **1 800 € bruts**.

Précision pour les agents intervenant sur plusieurs projets, le montant de la prime est calculé au prorata du temps consacré à l'exercice des fonctions au sein de l'équipe porteuse du projet, lorsque le bénéficiaire y exerce ses fonctions pour une durée inférieure au temps plein.

Modalités de déploiement au CH de PAU

Pour la mise en œuvre de la prime d'engagement collectif, le CH de PAU a reçu un financement à au titre du SEGUR axe 2. Ce dispositif très encadré permet à l'hôpital de valoriser des initiatives collectives répondant à des objectifs institutionnels par le versement d'une prime.

Dans le respect du principe de fongibilité des enveloppes, le montant arrêté par l'établissement pour l'exercice N+1 sera défini après la validation du compte financier de l'exercice de l'année N.

Modalités d'approbation institutionnelle

Le chef d'Etablissement arrête après avis du CSE, de la CME et concertation du Directoire, les modalités de déploiement de l'engagement collectif au CH de PAU

Objectifs prioritaires du centre hospitalier de Pau

Pour être éligible à l'engagement collectif au centre hospitalier de Pau, un projet porté par une équipe doit remplir des conditions précises.

- Il doit s'inscrire dans les orientations institutionnelles déclinées ci-dessous par ordre de priorité :
 - favoriser l'accueil des étudiants, stagiaires et nouveaux professionnels ;
 - s'engager dans des actions de développement durable et en lien avec la sobriété énergétique ;
 - promouvoir des actions de santé publique et de prévention ;
 - promouvoir des actions de Qualité de Vie et Conditions de Travail (QVCT) ;
 - développer des actions en lien avec les axes qualité / gestion des risques du centre hospitalier.
- Il doit favoriser un travail de cohésion d'équipe et de pluridisciplinarité.
- Il ne doit pas engager des financements supplémentaires non prévus à l'EPRD.

Recensement, sélection et mise en œuvre de l'engagement collectif au centre hospitalier de Pau

Toute équipe a la possibilité de présenter un projet qui répond aux objectifs prioritaires précités :

- une équipe est un ensemble d'agents médicaux ou non médicaux employés par le centre hospitalier de Pau sur une quotité au moins égale à 50 % et sur une durée au moins égale à six mois exerçant au sein d'un service, d'une unité, d'un pôle ;
- cette équipe est représentée par un porteur unique qui a pour mission de recueillir l'avis du ou des responsables de la structure de rattachement et de porter le projet devant l'institution et de l'animer au nom du groupe. Un co-porteur suppléant peut-être désigné pour assurer la continuité du projet en cas de départ du porteur.

Processus de sélection des projets éligibles à l'engagement collectif

Le porteur d'une équipe est chargé de déposer le projet à la DRH sous un format préétabli (Annexe : fiche projet permettant d'identifier l'équipe, la structure de rattachement, le projet, les objectifs institutionnels de référence, les ressources mobilisées, les actions envisagées, les résultats attendus et le calendrier prévisionnel).

La DRH s'assure de la complétude du dossier et fait le lien avec les directions concernées si besoin.

Un comité composé de représentants de la DRH, DAM, Direction des Soins, Direction Qualité Gestion des risques, Direction des Affaires Générales et des Coopérations et du PCME ou son représentant est chargé d'analyser et de prioriser les projets et leur faisabilité dans le budget annuel du centre hospitalier. Il s'appuie sur des critères d'analyse et de sélection et de suivi des résultats.

Le Directoire est concerté sur les projets priorisés et le Directeur arrête la liste des projets retenus.

Mise en œuvre et mesure des résultats

La mise en œuvre de chaque projet est suivie par la ou les directions concernée-s en fonction de l'objectif et des actions menées qui rendent compte périodiquement de ce suivi à la DRH.

Une évaluation de l'avancement et de l'atteinte des objectifs est présentée trimestriellement au Directoire.

Lorsque le constat est fait de l'atteinte des objectifs, la prime d'engagement collectif est accordée à chaque membre de l'équipe. Conformément aux textes, une modulation de cette prime peut être accordée en fonction de l'implication des différents membres de l'équipe.

En cas d'évaluation défavorable (absence de résultat ou résultats inférieurs à la cible fixée), le Directeur n'ouvre pas l'accès à la prime.

La fiche projet du dispositif d'engagement collectif est disponible sur Intranet :

SERVICES/DRH/Formulaires

Les projets sont à adresser sur cette base à madame LARIVEN, Directrice des Ressources Humaines avant le 31 mai 2024.

Pour la Directrice par intérim et par délégation
La Directrice des Ressources Humaines
Sylvie LARIVEN

