

# Orientations cadres 2021 et 2022 en matière de politique d'engagement collectif

Septembre 2021

# Cadre réglementaire et législatif

## ■ **Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**

Art 78-1 précise l'objectif tendant à « favoriser les mécanismes de reconnaissance collective par la création d'un dispositif d'intéressement collectif » incitant au développement « de projets d'amélioration de la qualité de service »

## ■ **Décret n° 2020-255 du 13 mars 2020, modifié par le décret 2021-964 du 13 juillet 2021**

fixe le cadre réglementaire de la prime d'intéressement d'engagement collectif lié à la qualité du service rendu

## ■ **Ségur de la santé. Accords du 13 juillet 2020** sur la fonction publique hospitalière précise que ce dispositif sera adapté et renforcé avec des moyens financiers supplémentaires alloués.

# Cadre réglementaire et législatif

## ■ Décret n° 2020-255 du 13 mars 2020, modifié le 13 juillet 2021

▶ L'Article 1 indique que « *cette prime relève d'un dispositif ayant pour objet de favoriser la cohésion interprofessionnelle, la **mobilisation des personnels autour de projets collectifs** décidés au niveau des équipes et de valoriser l'engagement collectif dans ces démarches.* »

« *Ces projets doivent contribuer à renforcer la **qualité du service rendu et la pertinence des activités** au sein des établissements, en faveur des **usagers** du service public mais également des **personnels** de ces mêmes établissements ainsi, le cas échéant, que des **partenaires professionnels** »*

▶ L'Article 2 prévoit que « *Les orientations-cadre de l'établissement en matière de politique d'engagement collectif sont arrêtées par le chef d'établissement après avis du CTE et de la CME. Ces orientations-cadre définissent les modalités selon lesquelles l'engagement collectif est mis en œuvre au sein de l'établissement.* »

## ■ L'objet de cette présentation est de recueillir, à l'issue d'une phase de concertation avec les OS favorables au projet social, l'avis du CTE sur ces orientations cadres :

▶ pour l'année transitoire 2021

▶ pour l'année 2022

**1. les objectifs prioritaires poursuivis par la démarche au sein de l'établissement, proposés conjointement par le chef d'établissement et le président de la CME** (objectifs non financiers et intéressant l'ensemble des fonctions exercées au sein de l'établissement)

- ▶ le développement durable
- ▶ la maîtrise du risque infectieux

## ***2. les modalités selon lesquelles des projets peuvent être reconnus éligibles à la démarche d'intéressement collectif et ouvrir droit, une fois réalisés, au versement de la prime***

- ▶ parmi les deux objectifs 2021, un objectif, et un plan d'actions associé, est choisi pour chaque site hospitalier ou chaque PIC
- ▶ ce choix est effectué par un comité quadripartite réunissant des représentants de la CME, des organisations syndicales et des usagers
- ▶ ce comité peut être réuni par site ou par GHU

## ***3. les conditions dans lesquelles la prime peut être modulée, par typologie de projets***

- ▶ pour cette première année, il n'est pas prévu de modulation
- ▶ un montant unique de prime, 200 € bruts, est retenu pour l'ensemble des agents de l'AP-HP

## **4. les conditions d'évaluation et de validation des projets mis en œuvre** permettant au chef d'établissement d'attribuer la prime à chaque membre d'une équipe porteuse de projet

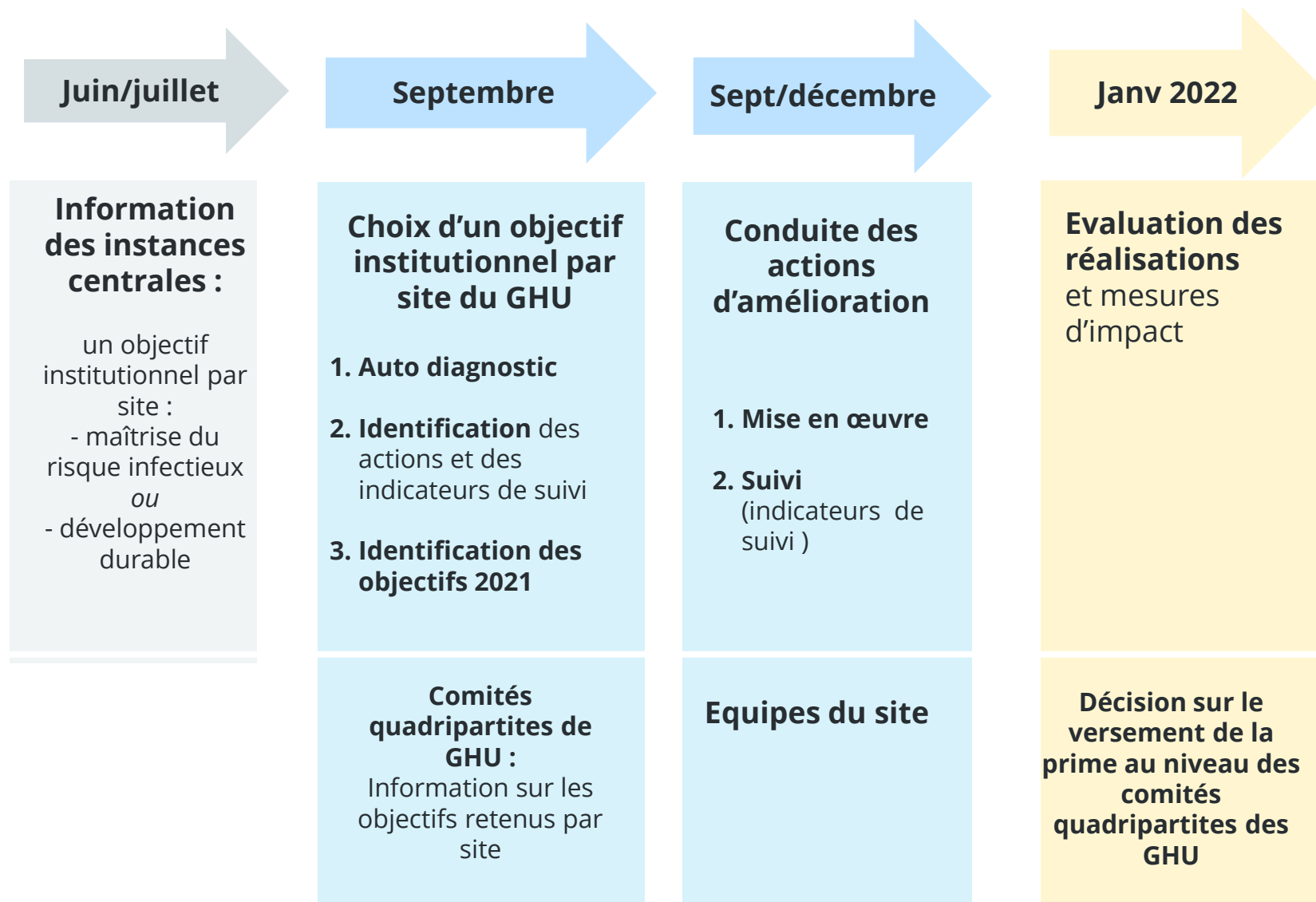
- ▶ l'évaluation sera réalisée selon les mêmes conditions, et dans le même périmètre, que celles mises en œuvre pour définir l'objectif
- ▶ le comité quadripartite des GHU procèdera donc, en fin d'année 2021, à l'évaluation de la réalisation des objectifs définis en septembre 2021

## ***5. les dispositions permettant de garantir l'équité et la transparence de l'ensemble du processus***

- ▶ à l'échelle d'un site hospitalier, l'ensemble des agents ayant exercé plus de six mois, et présents lors du versement de la prime, sont éligibles
- ▶ la transparence est assurée par l'information des instances CTE et CME des GHU des décisions proposées par les comités quadripartites



# Méthodologie et calendrier 2021



- 1. les objectifs prioritaires poursuivis par la démarche au sein de l'établissement, proposés conjointement par le chef d'établissement et le président de la CME** (objectifs non financiers et intéressant l'ensemble des fonctions exercées au sein de l'établissement)
  - ▶ la qualité et la sécurité des soins (qui intéresse essentiellement les services de soins)
  - ▶ la qualité et la pertinence des organisations (consubstantiel à la qualité du service rendu, qui intéresse l'ensemble des services)
  - ▶ le développement durable (qui intéresse l'ensemble des services hospitaliers)

## 2. les modalités selon lesquelles des projets peuvent être reconnus éligibles à la démarche d'intéressement collectif et ouvrir droit, une fois réalisés, au versement de la prime

### ► une grille d'éligibilité à disposition des comités quadripartites :

Critères	Réponse
<b>Diagnostic</b>	
1. Un autodiagnostic a été réalisé	
<b>Pertinence</b>	
2. Inscription du projet dans l'un des trois axes institutionnels retenus : a. Qualité et sécurité des soins b. Qualité et pertinence des organisations c. Développement durable	
<b>Faisabilité</b>	
3. Il existe un plan d'action pour le projet	
4. Le projet permet d'engager toute l'équipe (jour/nuit si fonctionnement en H24)	
5. Le projet est réalisable dans l'échelle de temps fixé et ce en regard des moyens disponibles et des objectifs fixés	
<b>Impact</b>	
6. Le projet a un impact bénéfique (mesurable) sur l'organisation et sur la qualité du service rendu. <i>L'équipe devra proposer plusieurs indicateurs de mesure de l'avancement du projet ; dont au moins un indicateur porte sur la satisfaction des usagers (patients ou professionnels de l'hôpital)</i>	

## **3. les conditions dans lesquelles la prime peut être modulée, par typologie de projets**

- ▶ la participation possible de chaque agent à un seul projet
- ▶ deux montants de prime atteignable, selon l'évaluation finale des projets :
  - 200 € bruts : objectifs partiellement atteints (*cf grille d'évaluation*)
  - 500 € bruts : objectifs atteints (*cf grille d'évaluation*)

## 4. les conditions d'évaluation et de validation des projets mis en œuvre permettant au chef d'établissement d'attribuer la prime à chaque membre d'une équipe porteuse de projet

Critères d'évaluation				Réponses
<b>1. Actions d'amélioration définies initialement :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> <li>•</li> <li>•</li> </ul>				<i>Aucune action définie ou en cours de réalisation = 0</i> <i>Au moins une action réalisée = 1</i>
<b>2. Indicateurs en lien avec le projet définis lors de l'engagement</b>				<i>Aucun indicateur suivi ou en progression = 0</i> <i>Au moins un des indicateurs a atteint la valeur cible = 1</i>
Intitulé de l'indicateur	Valeur année précédente	Valeur au moment de l'évaluation	Valeur cible	
Indicateur 1 (obligatoire)				
Indicateur 2 (facultatif)				
Indicateur 3 (facultatif)				
<b>3. Fonctionnement collectif ayant généré une bonne dynamique d'équipe (nombre de réunions de service, équipes de nuit associées, satisfaction des professionnels...)</b>				<i>Non = 0</i> <i>Oui = 1</i>
<b>EVALUATION FINALE DES RESULTATS DU PROJET :</b>				Total = 0 : Pas d'engagement ou pas de progression – Pas de prime Total = 1 ou 2 : Engagement faible - Montant de prime partiellement atteint Total = 3 ou + : Effort notable – Montant de prime atteint

## ***5. les dispositions permettant de garantir l'équité et la transparence de l'ensemble du processus***

- ▶ des montants de prime identiques pour l'ensemble de l'AP-HP, en fonction d'une grille d'évaluation connue de tous
- ▶ la transparence est assurée par l'information des instances CTE et CME des GHU des décisions proposées par les comités quadripartites

## Schéma annuel d'organisation

### Définition collective du projet

1. **Identification de l'équipe**
2. **Auto diagnostic** situation actuelle et analyse collective
3. **Identification** des actions et des indicateurs de suivi

**Equipe** = service (ou entités transversales)

### Information sur le projet retenu par l'équipe

1. **Présentation du projet** en conseil DMU ou en direction
2. **Validation du projet** par le comité quadripartite du GHU
3. **Définition des modalités de suivi**

**Au niveau GHU :** équipe + comité quadripartite (Direction, PNM, PM, RU)

### Conduite des actions d'amélioration

1. **Mise en œuvre**
2. **Suivi** (indicateurs de suivi)

**Equipe :** service (ou entités transversales)

### Evaluation et versement prime

1. **Evaluation des réalisations** et mesures d'impact (critères d'évaluation)
2. **Définition du montant de la prime**
3. **Versement**

**Au niveau GHU :** équipe + comité quadripartite (Direction, PNM, PM, RU)