

Indemnité Forfaitaire Technique I.F.T.

Quelles pratiques en usage dans nos hôpitaux ?

Nous avons comparé, sur la base d'un questionnaire, les conditions d'attribution de l'**Indemnité Forfaitaire Technique**, communément appelée « prime de technicité, attribuée aux techniciens biomédicaux de 6 établissements hospitaliers publics (3 CHU, 3 CH) gardés anonymes (cf. : Tableau ci-après). Ce recensement a juste pour intérêt de constater la disparité dans l'attribution de cette prime. D'autres pratiques existent probablement avec des critères non recevables comme l'absentéisme ou l'arrêt maladie...

Ne pas
confondre avec

IFT
Institut
Français
du Tourisme

Rappel réglementaire



Décret n° 2013-102 du 29 janvier 2013 relatif à l'attribution d'une **Indemnité Forfaitaire Technique (IFT)** aux agents du corps des techniciens et techniciens supérieurs hospitaliers.

Article 1 : Les techniciens et techniciens supérieurs titulaires ou stagiaires régis par le décret du 27 juin 2011 susvisé bénéficient d'une indemnité forfaitaire technique **payable mensuellement à terme échu**.

Article 2 : Le montant mensuel de l'indemnité forfaitaire technique est arrêté par l'autorité investie du pouvoir de nomination **en fonction de la valeur professionnelle** de

l'agent.

Ce montant est fixé (...) dans la limite de 40 % du traitement mensuel brut indiciaire du bénéficiaire (25,41% pour les Techniciens Hospitaliers) pour les membres du corps classés dans les deuxième et troisième grades, 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.

Article 3 : Le versement de l'indemnité forfaitaire technique est exclusif du versement de la prime de service prévue par l'arrêté du 24 mars 1967 susvisé et de l'indemnité de sujétion spéciale prévue par le décret du 1er août 1990 susvisé.

Décret n°90-693 du 1 août 1990 relatif à l'attribution d'une **indemnité de sujétion spéciale** aux personnels de la fonction publique hospitalière

Article 2 : Le montant mensuel de l'indemnité prévue est égal aux 13/1 900 de la somme du traitement budgétaire brut annuel et de l'indemnité de résidence servis aux agents bénéficiaires.

Synthèse du comparatif

Le texte réglementaire est fort vague sur les critères d'attribution. Il est en effet fait mention "de la valeur professionnelle de l'agent".... Ainsi, nous constatons une grande diversité de pratiques dans les établissements.

Pour l'un d'entre eux, le taux d'attribution est maximum (40 %) tout du moins en théorie, car en pratique des écarts sont constatés sans critères explicatifs précis.



Pour les autres sites hospitaliers :

- Pour un technicien débutant, le montant s'échelonne de 10% à 25%.
- Pour un technicien avec expérience (> 1an) le montant est de 18% à 40%.
- La progression annuelle est variable de 15 à 40% en fonction de l'ancienneté et de l'évaluation annuelle.
- Le seuil maxi est de 40 %.
- La différenciation entre techniciens est variable en fonction de l'évaluation, de missions spécifiques ou d'encadrement.
- Des objectifs formalisés lors de l'évaluation annuelle conditionnent la variation de la prime pour 5 établissements.
- Les diminutions de prime sont possibles sur rapport circonstancié pour 2 établissements.
- La valeur professionnelle est donnée par l'évaluation annuelle, un établissement note une certaine subjectivité.
- Les techniciens biomédicaux sont sur les mêmes règles que les autres TSH sauf pour 1 établissement.

Vous avez ainsi la possibilité de comparer vos situations et d'argumenter auprès de vos syndicats ou des décideurs de vos établissements.

Débat

Nous constatons, comme dans d'autres domaines, les divergences entre le droit et les pratiques. Le droit n'étant d'ailleurs pas très précis, il laisse place à une grande interprétation de la part de nos Directions. Des divergences existent entre les différents établissements, de sorte qu'il est impossible de sortir une règle commune de nos observations. Nous notons également de grandes disparités entre les règles établies (lorsqu'ils y en a !) et les pratiques « locales » au niveau des services dans un même établissement, voire dans un même service biomédical.



En ces temps de réformes et de restrictions budgétaire, le statut fixant « la valeur professionnelle » comme critère exclusif, les établissements instaurant un taux fixe pour l'ensemble des techniciens encourent le risque de se faire « épinglé » par la cour de comptes (c'est déjà arrivé !).



Dans ce contexte, le système le plus équitable semble être celui qui utilise l'évaluation professionnelle annuelle comme référence, à condition toutefois que des critères objectifs soient clairement posés et que l'évaluation ne se résume pas à un simple jugement de valeur ! Un objectif est un contrat entre 2 parties et doit être annoncé en amont, il se

doit d'être réaliste, chiffré et daté. C'est sur ces bases qu'un objectif sera satisfait ou non. Le tableau en figure 1 en usage dans un des hôpitaux ayant répondu à notre enquête, nous semble riche de bonnes idées. A chacun de s'en inspirer.-

Des possibilités de recours doivent également exister.

Question : Considère-t-on l'ancienneté comme un critère de « valeur professionnelle » alors que les échelons de nos grilles sont faits pour ça, le débat reste ouvert !

Dans tous les cas, renseignez-vous sur les règles en vigueur dans votre établissement. Les possibilités statutaires étant larges (les budgets beaucoup moins !), il est toujours possible de les rediscuter avec des arguments convaincants. Les organisations syndicales peuvent vous y aider.



Rappelons nous également que ne sommes ni seuls au monde, ni forcément les meilleurs (quoique ...) et que l'union avec les autres TSH des services techniques, logistiques ou informatiques est aussi une force !

Restons attentifs, car les certitudes d'aujourd'hui ne seront pas celles de demain et nos DRH sont toujours prompts à « réviser » unilatéralement certains critères que l'on croyait validés.

Collègue, fais nous part de tes expériences, de ton cas personnel :

contactaamb@yahoo.fr

Exemple d'une grille en vigueur dans un établissement pour l'évaluation de la "valeur professionnelle" des techniciens

Domaines - Responsabilité		Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4	
Autonomie	Nécessite un contrôle constant des tâches.	0	Nécessite un contrôle ponctuel sur les tâches à effectuer.	0,50	Ne nécessite qu'un contrôle en fin de projet. Réelle autonomie dans la conduite de projet	1,00	Réelle autonomie dans la limite de ses responsabilités, assume entièrement la réalisation des missions confiées	1,50	
Initiative	Absence d'initiative	0	Initiatives peu importantes - Travail d'exécution	0,50	Sait faire preuve d'initiative dans la réalisation des missions confiées	1,00	Sait faire preuve de créativité et d'initiatives dans la réalisation technique des tâches confiées	1,50	
Respect des objectifs	Ne remplit pas les objectifs fixés. Réalisation de tâches incomplètes	0	Remplit partiellement les objectifs fixés	0,75	Respecte les objectifs fixés	1,50	Respecte les objectifs et sait les prolonger de propositions opportunes	2,00	
Technicité									
Connaissances professionnelles	Connaissances insuffisantes au regard des exigences du poste	0	Connaissances de base acquises. Se limite aux connaissances correspondant à son niveau de formation initiale	0,75	Bonnes connaissances professionnelles. Sait les enrichir par des formations et des lectures professionnelles. Participe à leur diffusion	1,50	Très bonne maîtrise de son métier. Technicité affirmée. Capable de diversifier ses compétences, y compris dans des domaines connexes comme l'enseignement ou la publication. A le soin constant d'enrichir ses connaissances dans son domaine professionnel. A le souci de transmettre son expérience.	2,00	
Respect des règles professionnelles	Méconnaissance des règles professionnelles (règles, procédures et respect des consignes de sécurité, règles en vigueur dans son domaine de spécialité) et insuffisance dans leur respect	0	Respecte globalement les règles professionnelles	0,50	Respecte et maîtrise les règles professionnelles	1,00	Respecte et maîtrise les règles professionnelles. Sait les analyser et les appliquer avec intelligence dans son métier	1,50	
Expression écrite et orale	Des lacunes en expression écrite et en orale	0	Des améliorations à rechercher en terme de communication orale et écrite	0,50	Maîtrise la communication orale et écrite	1,00	S'exprime avec pédagogie et maîtrise parfaitement l'écrit	1,50	
Management									
Relations	Des difficultés majeures à établir des relations avec ses partenaires de travail. Peut conduire à des rétroactions d'informations	0	Des difficultés à établir des relations avec ses partenaires de travail	0,50	Bonnes relations avec ses partenaires de travail	1,00	Très bonnes relations avec ses partenaires de travail	1,50	
Conduite de projet	Des difficultés majeures à conduire un projet	0	Des difficultés à conduire un projet	0,50	Sait conduire un projet	1,00	Maîtrise la conduite de projet	1,50	
Management d'équipe	Des difficultés majeures à animer son équipe de travail	0	Supervision de son équipe à améliorer	0,50	Bon management de l'équipe de travail	1,00	Encadrement d'équipe de très grande qualité	2,00	
				5,00		10,00		15,00	

Tableau comparatif de l'IFT pour 6 établissements

Montant de la prime pour un technicien sans expérience	40%	15%	entre 30 et 35%.	10%	25%	La prime débute quand le technicien est titulaire sur le poste (25%)
Montant de la prime pour un technicien avec expérience	40%	de 18% à 40%	selon évaluation annuelle ingénieur, avec la règle qu'un technicien implique évoluera naturellement dans sa carrière depuis le pourcentage d'entrée et selon la règle d'évolution ci-dessous.	En fonction de l'ancienneté "validée" lors de l'embauche. Si le technicien débute dans la profession, il commence dans la première tranche; par contre, s'il vient d'un autre établissement (voire du privé), l'ancienneté est discutée, évaluée et validée au moment de l'embauche. Ancienneté : - de 1 à 5 ans : de 10 % à 20 % de prime - de 6 à 11 ans : de 15 % à 25 % de prime - de 12 à 17 ans : de 20 % à 30 % de prime - de 18 à 24 ans : de 25 % à 35 % de prime > 25 ans : de 30 % à 40 %	25% fixe + 15% variables attribués suivant des critères définis. Ces 15% sont réévalués à chaque évaluation annuelle.	40% pour tous les techniciens avec plus de 5 ans d'expérience sur le poste
existe-t-il une progression annuelle, si oui, comment se décline t'elle?	non	augmentation minimale de 1,5 à 21,5 % sur 16 ans, puis + 0,25 % par an (à laquelle s'ajoute la part due à l'évaluation et aux missions particulières)	selon évaluation ingénieur, pour un technicien "efficace" 1% tous les 2 ans			Oui, augmentation de 5% par an jusqu'à 40%
Quel est le seuil maximal de prime attribué	40%	40%	40%	40%	seuil maximal de la prime.	40%
Une différence entre techniciens est elle mise œuvre, si oui, sous quelle forme (responsabilités particulières?, missions annexes?..)	non	missions particulières ou encadrement (bons)	L'évolution de la prime est basée sur l'ancienneté et la réalisation d'objectifs individuels (responsabilités d'un atelier, responsabilité ou compétence spécifiques, missions en développement)	CF mesure des objectifs, plus pas	On essaie de marquer la différence s'il y a mission d'encadrement ou pas. Mais la différence est très faible, vu le peu de marge de manœuvre dans l'attribution des 15%.	non
Dans quelle mesure de vrais objectifs (datés, chiffres) conditionnent t'ils une variation de prime?	NA	Entretien d'évaluation avec objectifs fixés et bilan (avec possibilité d'arbitrage en cas de désaccord)	Des objectifs sont formalisés de manière annuelle à la notation et évalués l'année suivante, ils conditionnent partiellement l'évolution de la prime.	Evaluation annuelle : Taux proposé par le supérieur hiérarchique (responsable d'atelier) et validé par l'ingénieur sur la base des critères suivants : - responsabilité dans l'organisation des tâches, - niveau de technicité de l'emploi, - valeur professionnelle de l'agent	Objectifs définis lors de l'évaluation annuelle.	sans Objet
Si elles existent, comment sont exprimées les conditions de diminution de prime?	NA	Pas de diminution mais stagnation sur rapport circonstancié	pas rencontré à ce jour, mais cette baisse existe dans les conditions d'attribution.	Idem que plus haut, mais nécessite généralement un rapport circonstancié (sachant que souvent dans ce cas la notation est certainement aussi impactée)	Jusqu'à présent le cas ne s'est pas présenté depuis la mise en place de ce mode de fonctionnement (1 an environ).	sans Objet
Ces mesures sont elles le fait de la DRH ou du service biomédical?	NA	Proposé par le service dans le cadre fixé validé par le directeur DES Arbitrage par chef de pôle puis DRH	Ces mesures d'évolution de prime sont réalisées par la DRH (pour la cohérence sur l'établissement), sur proposition de l'ingénieur	DRH et organisations syndicales, il y a près de 10 ans	DRH	Gestion par la Direction Générale, Négociation Interne en 2007
La législation aborde la notion de valeur de l'agent, comment cette notion est elle prise en compte ?	NA	En rapport avec l'évaluation professionnelle	Au regard des objectifs individuels et de l'évaluation.	Cela reste malheureusement toujours assez subjectif, mais se mesure surtout dans l'implication de l'agent dans la politique globale de maintenance et souvent de sa participation à la réduction des coûts de la maintenance.	Cette notion est sans doute fondue dans les critères d'attribution !!	sans Objet
Les autres techniciens de votre site (hors bio donc) sont ils soumis aux mêmes règles que les techniciens biomédicaux?	oui , tous les TSH ont 40%	OUI	Les règles sont harmonisées sur l'établissement.	Regles de base identiques (du fait du protocole validé par les organisations syndicales) pour ce qui est des fourchettes d'ancienneté, mais dans les faits je ne sais pas très bien comment s'évalue la valeur de l'agent	OUI	non