



Dispositif de prime d'engagement collectif (PEC)

Un exemple de mise en œuvre à l'AP-HP >>

Congrès Cipiqs 2026
Luxembourg

Vendredi 30 octobre 2026

OCTOBRE 2026



» 1

Contexte et grands principes»

2



Loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

- » La loi de transformation de la fonction publique : « ***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*** » dans les établissements publics de santé.
- » La loi s'inscrit dans un projet plus large de modernisation de la fonction publique..

CONTEXTE

- » **Intéressement collectif ?**
 - lié à la qualité du service rendu »
 - peut être attribué aux fonctionnaires et agents contractuels des établissements relevant de la fonction publique hospitalière.
 - Mis en place dans le cadre de la politique d'intéressement de l'établissement, après avis du comité social d'établissement et selon des conditions fixées par décret
- » Doit être construit dans le cadre réglementaire prévu et soumis à l'avis de l'instance sociale compétente de l'établissement.



Recueil de l'avis du Comité Technique d'Etablissement et de la Commission Médicale d'Établissement en septembre 2021 : présentation des modalités selon lesquelles l'intéressement collectif est mis en œuvre :

- **les objectifs prioritaires** poursuivis par la démarche : objectifs non financiers intéressant l'ensemble des fonctions exercées au sein de l'établissement
- les **modalités selon lesquelles des projets peuvent être reconnus éligibles** et ouvrir **droit au versement** de la prime
- 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
- les dispositions permettant de garantir **l'équité et la transparence** de l'ensemble du **processus**
- les **montants de prime** identiques pour l'ensemble de l'AP-HP, en fonction **d'une grille d'évaluation connue de tous**.

CONTEXTE



» 2

**Cadre commun à l'ensemble
des établissements de l'APHP»**



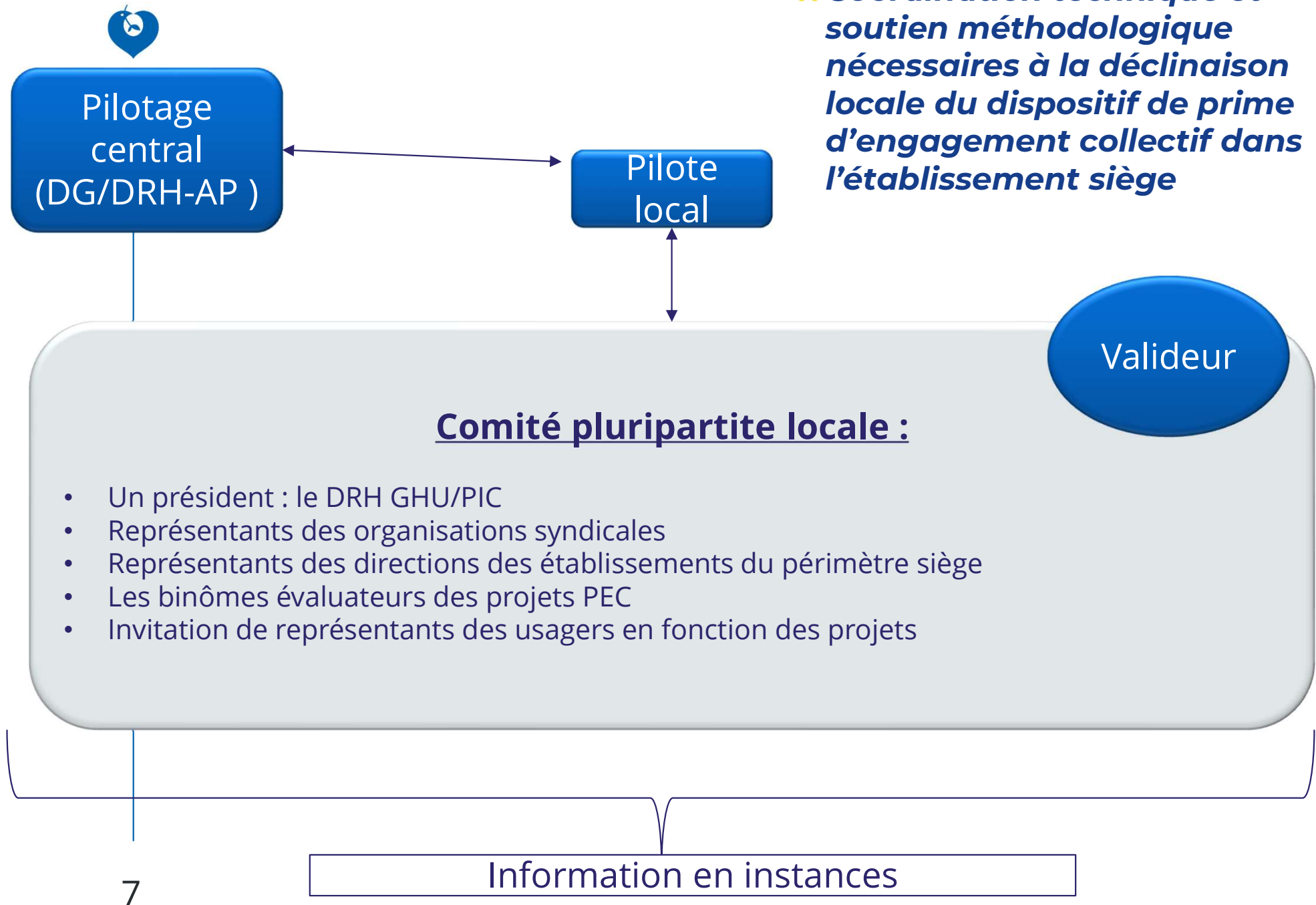
Structuration institutionnelle commune

STRUCTURATION
COMMUNE

- » **Un référent** par GHU ou Pôle d'Intérêts Communs, chargé d'animer le dispositif au sein de sa structure
- » **un comité quadripartite** - direction, représentants des organisations sociales signataires du projet social - représentants du personnel médical et représentants des usagers- qui validera l'éligibilité des projets et analysera la pertinence des évaluations des résultats obtenus pour chacun des projets
- » **Un cycle annuel**
- » **Un suivi en central** : le suivi de la démarche déclinée au niveau locale par un comité multipartite – équité et transparence de la démarche

=> Recueil de l'avis du Comité Technique d'Etablissement et de la Commission médicale d'établissements (instances représentatives du personnel) en septembre 2021

» Coordination technique et soutien méthodologique nécessaires à la déclinaison locale du dispositif de prime d'engagement collectif dans l'établissement siège





Objectifs et grands principes

Objectifs

- » Reconnaître l'importance du travail en commun.
- » Valoriser les membres d'une même équipe qui s'engagent ensemble dans un projet fédérateur, visant à **améliorer la qualité du service rendu, le fonctionnement d'une équipe ou à porter des innovations organisationnelles. Cette prime valorise les membres d'une même direction ou équipe qui s'engagent ensemble dans un projet d'amélioration du fonctionnement de leur direction ou service.**

Prime

- » Versement aux membres de l'équipe projet, à titre individuel, d'une prime versée annuellement, pouvant aller jusqu'à 600 euros après évaluation.
- » Démarche ouverte à toutes les équipes, quelles que soient leurs missions. **Toute équipe, soignante ou non soignante, peut en bénéficier et obtenir, si les résultats sont atteints, une prime pour chacun de ses membres, investis dans le projet quel que soit son statut.**

OBJECTIFS
GRANDS
PRINCIPES

Permettre au maximum d'équipes de participer à la dynamique de la prime d'engagement collectif.



Les personnels éligibles en 2026

- » Les fonctionnaires et personnels mis à disposition
- » Les personnels contractuels
- » Les personnels médicaux
- » Les personnels enseignants et hospitaliers

Sous réserve qu'ils satisfassent de façon cumulative à des conditions de présence :

- Être en poste jusqu'au 20 novembre 2026.
- Avoir une quotité de temps de travail au moins égale à 50%.
- Être présent au moins la moitié du temps de réalisation du projet et avoir participé activement au projet.
- Être en activité au sein d'un des établissements de l'AP-HP au 1^{er} janvier et au moment du versement de la prime.
- Certaines absences sont comptabilisées - CA, RTT, formation syndicale, proche aidant..), et d'autres non (maladie prolongée, maternité, détachement hors AP, disponibilité...).

Exclusions :

- » Contractuels horaires, étudiants, apprentis, stagiaires gratifiés et agents de service civique.
- » Arrêts maladie ordinaires de 3 mois et plus sur la période de mise en œuvre du projet.

**La participation est ouverte à toutes les équipes, quelles que soient leurs fonctions.
Un agent ne perçoit une seule prime au titre d'un projet.**

PERSONNELS
ÉLIGIBLES



Les montants en 2026

Le montant de prime attribué aux agents engagés dans un projet est fonction du niveau d'atteinte des résultats tel qu'évalués après mise en œuvre du projet.

- » objectif **atteint** : 600 euros bruts versée à chaque membre de l'équipe
- » objectif **partiellement atteint** : 250 euros bruts
- » objectif **non atteint** : aucune prime versée

MONTANTS

- **Équipe projet constituée librement**
- **Composition et taille cohérentes au regard tant de la nature et du contenu du projet**
- **Participation active au projet de chacun de ses membres.**



Les thématiques 2026

En 2026, les projets doivent porter sur un des thèmes suivants :

- » **Amélioration de l'attractivité et de la fidélisation des professionnels**
- » Participer à la **transition écologique**
- » **Amélioration de l'accueil et de l'accompagnement des patients**, notamment dans le cadre des objectifs fixés dans le plan d'action « 10 engagements pour améliorer l'accueil et l'accompagnement de nos patients »
- » **Amélioration de la qualité** et de la **sécurité de soins**
- » Améliorer et/ ou simplifier **nos processus métiers**

THÉMATIQUES
RETENUES



Le calendrier 2026 et les grandes étapes

» Lancement de la campagne : le lundi 2 février 2026



LA PRIME D'ENGAGEMENT COLLECTIF (PEC) EN 2026 »

CALENDRIER
ET GRANDES
ÉTAPES





»»3

Les outils à disposition»»



Des guides agents et évaluateurs

OUTILS

14

**L'ESSENTIEL DU SIÈGE >>**

Proposez dès à présent votre projet sur la plateforme TIMETONIC® !



La prime d'engagement collectif a pour objectif de reconnaître l'importance du travail en commun. Elle valorise les membres d'une même équipe qui s'engagent ensemble dans un projet fédérateur, visant à améliorer la qualité du service rendu, le fonctionnement d'une équipe ou à porter des innovations organisationnelles.

Le dispositif permet le versement aux membres de l'équipe projet, à titre individuel, d'une prime versée annuellement, pouvant aller jusqu'à 600 euros bruts après évaluation. La démarche est ouverte à toutes les équipes, quelles que soient leurs missions.

>> Leviers et délais de dépôt des projets dans TIMETONIC®

Les projets d'engagement collectifs déposés par les équipes des établissements Siège-ACHAT-DSN-DRCI-CFDC devront porter, au choix, sur un des thèmes suivants :

- Amélioration de l'attractivité et de la fidélisation des professionnels
- Participer à la transition écologique
- Amélioration de l'accueil et de l'accompagnement des patients, notamment dans le cadre des objectifs fixés dans le plan d'action « 10 engagements pour améliorer l'accueil et l'accompagnement de nos patients »
- Amélioration de la qualité et de la sécurité de soins
- Améliorer et/ ou simplifier nos processus métiers - levier 17.

Votre projet d'engagement collectif au titre de l'année 2026 est à déposer sur la plateforme TIMETONIC du **lundi 2 février au vendredi 27 février 2026 au plus tard**.

Pour accéder au guide PEC 2026 : [cliquez-ici](#). Il est impératif de lire le guide PEC 2026 avant de se lancer dans le dépôt d'un projet.

Je dépose mon projet

**PRIME D'ENGAGEMENT COLLECTIF 2026**
Guide à destination des agents >>

JANVIER 2026

6 janvier 2026

**PRIME D'ENGAGEMENT COLLECTIF 2026**
EVALUATION DES PROJETS >>

À destination des évaluateurs des projets (binômes de directions)

Diffusion restreinte aux évaluateurs

13 Janvier 2025



Un outil de gestion centralisé

Un outil de gestion centralisé :

 **timetonic**

 **serenytics**

OUTILS



Dépôt des projets par les équipes sur la plateforme TimeTonic®



Initiation de dépôt de projet PEC 2026



Le montant versé dépend du niveau d'atteinte des objectifs évalués :

- Objectifs pleinement atteints **et parfaitement justifiés*** : 600 € bruts
- Objectifs partiellement atteints **et/ou moyennement justifiés*** : 250 € bruts
- Objectifs non atteints **et/ou non justifiés*** : aucune prime

*Il est nécessaire de justifier l'atteinte des objectifs. En l'absence de justification suffisante, le comité d'évaluation se réserve le droit de revoir à la baisse le montant de la prime attribuée, voire de la fixer à 0 €.

- Tous les membres éligibles d'une même équipe perçoivent le même montant.
- Même si un professionnel participe à plusieurs projets primés, il ne peut percevoir la prime que pour un seul projet (la prime la plus élevée des projets auxquels il participe).

← PRÉCÉDENT

SUIVANT →

TIMTONIC



TIMETONIC

Dépôt des projets par les équipes sur la plateforme TimeTonic®



Initiation de dépôt de projet PEC 2026

DE LA PRIME — CONDITIONS DE RECEVABILITÉ DES PROJETS — CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ DES BÉNÉFICIAIRES À LA PRIME — INITIER LE DÉPÔT DE MON PROJET

Veillez renseigner votre APH : *

Sélectionnez un enregistrement

Qui est votre N+1 ? *

Votre N+1 recevra un mail lui permettant de voir votre projet.

Sélectionnez un enregistrement

← PRÉCÉDENT

RECEVOIR LE LIEN DE DÉPÔT DE PROJET



- Pour accéder à TimeTonic® et déposer vos projets, cliquer sur ce lien suivant : [TimeTonic | TimeTonic](#)
- Créer votre habilitation en tant que porteur du projet avec vos nom, prénom et code APH



Dépôt des projets par les équipes sur la plateforme TimeTonic®

TIMETONIC

Formulaire de dépôt du projet - PEC 2025

Vous entamez la procédure de dépôt de votre projet. Pour ce faire, vous avez juste à renseigner votre APH et à cliquer sur "débuter ma candidature".

Référence du projet

PRENOM NOM - Code APH du candidat *

AMANDINE LAURENT - Touche Verr. Maj. active

A quelle direction appartenez vous ? *

DRS

RÉINITIALISER DÉBUTER MA CANDIDATURE

Choisir sa direction correspond au dispositif PEC 2025 Siège-ACHAT-DSN-DRCI-CFDC

- DRS
- DPC
- DAIME
- CF
- ACHAT
- AGEPS

Cliquer sur « débuter ma candidature ».



Dépôt des projets par les équipes sur la plateforme TimeTonic®

1. Projet enregistré mais non déposé



[PEC 2026] - Initiation de votre dépôt de projet PEC



Bonjour,

Vous avez commencé à déposer votre projet pour la **Prime d'Engagement Collectif 2026**. Si vous n'avez pas déjà coché la case "Soumettre ma candidature" vous pouvez alors continuer à compléter votre projet en cliquant sur le lien qui suit : [Compléter mon dépôt de projet](#).

⚠ Attention : vous devez nécessairement remplir le dossier dans son entièreté et cocher la case "Soumettre ma candidature" afin qu'il puisse être évalué par les gestionnaires. Une fois le 28 février 2026 passé, il vous sera impossible de soumettre votre projet.

Bonne journée,

Bien à vous,

L'équipe Prime d'Engagement Collectif (PEC)
DRH AP-HP

Deux cas de figure :

2. Projet enregistré et déposé



[PEC 2026] - Confirmation de dépôt de votre projet PEC



Bonjour,

Nous vous confirmons que nous avons bien reçu votre projet pour la **Prime d'Engagement Collectif 2026**. Vous pourrez suivre la validation de votre projet via le lien suivant : [Suivre mon dossier](#). La phase d'évaluation de votre projet se tiendra **du 28 février au 17 avril 2026**.

Merci de mentionner la référence de votre dossier dans vos échanges (PEC_2025_4275).

Bonne journée,

Cordialement,

L'équipe Prime d'Engagement Collectif (PEC)
DRH du Siège de l'AP-HP

TIMETONIC



» 4

Gestion du dispositif local »



Le cycle 1 : la sélection des projets suite au dépôt dans Timetonic en avril

CYCLE 1
SÉLECTION

» 1. Binômes de directeurs de toutes les directions fonctionnels du siège ou leurs représentants ***proposent la sélection ou la non sélection des projets selon la grille de critères institutionnelle établie et cotation des résultats***

» 2. ***Proposition au comité pluripartite locale*** et discussion en comité et décision

Le comité pluripartite procède à la ***revue globale des projets déposés***, sur la base des ***évaluations par les binômes***, établit la liste des projets retenus et des projets non retenus

» 3. ***Communication des résultats*** aux ***porteurs et co-porteurs des projets***.



Les projets attendus - la sélection des projets et la grille

CYCLE 1
SÉLECTION

1 Respect des orientations AP-HP & GHU	Le projet est au service des priorités stratégiques des 30 leviers et il s'inscrit dans l'un des 4 leviers suivants : <ul style="list-style-type: none">» Amélioration de l'attractivité et de la fidélisation des professionnels» Participer à la transition écologique» Amélioration de l'accueil et de l'accompagnement des patients, notamment dans le cadre des objectifs fixés dans le plan d'action « 10 engagements pour améliorer l'accueil et l'accompagnement de nos patients »» Amélioration de la qualité et de la sécurité de soins» Accompagner la transition écologique» Améliorer et/ ou simplifier nos processus métiers (levier 17)
2 PAS DE budget	Aucun budget n'est dédié à la mise en place des projets de la PEC. Si budget demandé dans le cadre de la PEC : inégalité du projet <u>Un budget demandé/nécessaire, même si alloué par d'autres institutions/organisations hors APHP, pour la mise en œuvre du projet proposé et ce même si ce budget est alloué avant ou pendant la mise en œuvre, sera INÉLIGIBLE.</u>
3 Date de démarrage du projet et durée de mise en œuvre	La date du démarrage du projet doit être précisée. Le projet doit s'inscrire dans les délais impartis de la campagne PEC. Sa mise en œuvre doit se dérouler entre le 17 avril et le 20 novembre 2026. Ses résultats quantifiables doivent être donnés et les effets doivent être mesurables dès le 21 novembre 2026.



Les projets attendus - la sélection des projets et la grille

CYCLE 1
SÉLECTION

23

4 Equipe projet	Le projet doit être composé a minima de deux personnes et le projet favorise la cohésion interprofessionnelle. <u>Attention aux projets d'équipes nombreuses</u> : nécessité d'être précis sur le « qui fait quoi » : à développer dès le dépôt du projet.
5 Validation par la direction et /ou le responsable hiérarchique	Le projet doit être connu et validé par le N + 1 du porteur de projet et sa direction.
6 2 indicateurs et leurs cibles définies et chiffrés	Le projet dispose d'aux moins deux indicateurs pertinents. » Chaque indicateur doit : <ul style="list-style-type: none">• de façon cumulative être explicités, pertinents et quantifiables au regard des objectifs de votre projet <u>ET</u> avec une cible chiffrée.• permettre d'apprécier les résultats de votre projet et doit mesurer les résultats de votre projet // à chaque objectif fixé. » Bien vérifier que pendant la période de mise en œuvre (entre le 17 avril 2026 et le 20 novembre 2026) les indicateurs proposés laissent apparaître de vraies évolutions, une nette marge de progression Nécessité de définir une cible chiffrée et ce dès le dépôt du projet !



Les projets attendus - la sélection des projets et la grille

CYCLE 1
SÉLECTION

7 Gains qualitatifs espérés visibles (pour les professionnels et/ou les patients)	Le projet renforce la qualité du service rendu et la pertinence des activités hospitalières réalisées en faveur des usagers et/ou des professionnels de l'AP-HP. <ul style="list-style-type: none">» La mise en œuvre du projet doit permettre à terme l'émergence, la survenue de gains qualitatifs pour les professionnels et / ou et les usagers» Le projet a un impact bénéfique et mesurable sur l'organisation et le service rendu.
8 Nouveauté/ Innovation aux service de l'institution / des professionnels – usagers	Le projet est un projet innovant : Il est novateur et apporte de la « nouveauté » et du « changement » pour le ou les services, les professionnels/usagers. 3 types d'innovations. Très apprécié par le comité : les projets originaux / « jamais vu ».
9 Plus-value du projet VS la feuille de route – cœur de métier de l'équipe projet	Le projets apporte une réelle valeur ajoutée pour l'institution/ usagers /agents/utilisateurs en comparaison avec la feuille de route habituelle de la direction/service/équipe projet. Les projets qui constituent la feuille de route habituelle de la direction seront rendus inéligibles.
10 BONUS Agents non habitués dans le cadre de leur fonctions à mener et / ou à rédiger des projets	Un bonus attribué aux projets portés par des équipes peu, voire non habituées à mener et à rédiger des projets (agents opérationnels des services techniques, logistiques, par exemples...).



Le cycle 2 d'évaluation – analyse des résultats

- » Binômes de directeurs de toutes les directions fonctionnels du siège ou leurs représentants évaluent les résultats des projets *sélectionnés selon la grille de critères institutionnelle*
- » 2. **Proposition des primes au comité pluripartite locale** et discussion en comité et décision
- » 3. Le comité pluripartite procède à la **revue globale des projets déposés**, sur la base des **évaluations par les binômes**, établit la liste des projets retenus et des projets non retenus
- » 4. **Communication des résultats** aux **porteurs et co-porteurs des projets**

CYCLE 2
RÉSULTATS



Le cycle 2 d'évaluation - analyse des résultats et la grille

CYCLE 2 RÉSULTATS

Critères d'évaluation				Cotation
1. Mise en œuvre du plan d'actions				
Niveau de réalisation du plan d'action d'amélioration définies initialement				Cotation du critère de 1 à 3 Aucune des actions définies n'a été réalisée = 0 Au moins 1 action définie est réalisée = 1 Au moins 2 des actions définies sont réalisées = 2 Au moins 3 des actions définies sont réalisées = 3 sur 3
2. Indicateurs en lien avec le projet définis lors de l'engagement				
Intitulé de l'indicateur	Valeur année précédente (si applicable ou si précisée)	Valeur au moment de l'évaluation	Valeur cible	Cotation du critère de 1 à 3 Aucun indicateur n'est suivi ou en progression = 0 Au moins un des indicateurs a progressé significativement = 1 Au moins un des indicateurs a atteint la valeur cible = 2 Au moins un des indicateurs a atteint la valeur cible et au moins un autre a significativement progressé = 3 sur 3
Indicateur 1 (OBLIGATOIRE)				
Indicateur 2 (OBLIGATOIRE)				
Indicateur 3 (facultatif)				
Deux indicateurs minimum avec des résultats quantifiables (chiffrés) pertinents clairement présentés dans le rapport du projet PEC de l'équipe. ⇒ Chaque indicateur doit de façon cumulative être : explicités, pertinents et quantifiables au regard de chacun des objectifs du projet. ⇒ Chaque indicateur doit permettre d'apprécier et de mesurer les résultats du projet dès le 30 novembre 2024 pour chaque objectif fixé. ⇒ Bien vérifier que pendant la période de mise en œuvre (entre le 1 er juillet 2024 et le 30 novembre 2024) les indicateurs proposés laissent apparaître de vraies évolutions ou une évolution significative.				
3. Evaluation du fonctionnement collectif et de la dynamique d'équipe				
Appréciation de la qualité du fonctionnement collectif et de la dynamique d'équipe autour du projet, au regard des éléments de preuve apportés par l'équipe projet sur : <ul style="list-style-type: none">• Nombre de réunions de service sur la gestion du projet• Association des personnels engagés dans le projet• Satisfaction des professionnels				Cotation du critère de 1 à 4 Pas de preuve de la qualité du fonctionnement collectif = 0 Une preuve significative de la qualité du fonctionnement collectif = 2 Deux preuves et plus de la qualité du fonctionnement collectif = 4 sur 4
EVALUATION FINALE DES RESULTATS DU PROJET Cotation critère 1 : Cotation critère 2 : Cotation critère 3 : Score total : sur				Total = 0 à 4 inclus Pas ou peu d'engagement ou pas ou peu de progression Non atteint Total = 5 à 7 inclus Engagement ou résultat partiel Total = 8 à 10 inclus Effort notable Complètement atteint
REMARQUES / MOTIFS DES EVALUATEURS Date de l'évaluation : Nom, prénom des évaluateurs :				



»»5

Exemples de projets primés »»



Exemples de projets

- » Construction de ***parcours d'accueil et d'intégration des agents***
- » "Soigner" ***l'expérience patient***
- » Reconversion des sites hospitaliers vacants de l'AP-HP : vers ***un urbanisme transitoire et écologique***
- » Expérimentation d'une ***gestion des talents*** à l'AP- HP
- » ***Droits des patients*** - Relève le défi !
- » ***Parcours d'accueil et de formation*** des nouveaux gestionnaires des bureaux des personnels médicales
- » ***Le métier de data manager*** à l'Unité de Recherche Clinique (URC-PSL)
- » ***Amélioration de la compréhension des notes d'information par les participants*** dans les projets de recherche clinique
- » ***Recensement et analyse des conséquences pharmaceutiques*** des prolongations d'études promues par l'AP-HP
- » Le ***raisonnement mathématique***, la simulation en prévention de l'échec en premier stage d'IFSI « Jamais la première fois sur le patient »
- » ***Le soignant en 2050*** : imaginer le soin du futur, un levier d'attractivité pour les soignants d'aujourd'hui

PROJET PRIMÉS



Pour conclure, la PEC permet de :

» Renforcer le sentiment de reconnaissance

- Matérialise la reconnaissance de l'investissement des agents dans un projet collectif. Rendre visible un travail parfois peu valorisé au quotidien
- Reconnaissance de l'établissement des efforts engagés pour améliorer le service rendu.

» Développer la cohésion et le sentiment d'appartenance

- En associant plusieurs professionnels à un objectif commun : coopération entre métiers et services.
- Dynamique collective, renforcement des liens entre collègues, « culture » commune

CONCLUSION

» Redonner du sens au travail

- Renforcement du sentiment d'utilité professionnelle.
- Agents deviennent acteurs de l'amélioration des pratiques, de la qualité de vie au travail ou du service rendu aux usagers.

» Apporter une reconnaissance financière complémentaire

- La rémunération constitue un signal concret de reconnaissance.

» Favoriser l'implication et les perspectives d'évolution

- Développer de nouvelles compétences, prises d'initiative
- Agir, apprendre et contribuer aux évolutions de l'établissement