



Syndicat  
Liberté  
Santé

LIBRE  
INDÉPENDANT  
DÉTERMINÉ

Respect  
Soutien  
Reconnaissance  
Avenir

# Sur la prime d'engagement collectif : quand la prime aléatoire se substitue au dû

Reconnaissance réelle,  
qualité des soins, conditions de travail :  
des exigences indissociables.

*La qualité  
des soins  
se construit  
avec des moyens,  
pas avec des primes.*

ÉCOUTER  
DIALOGUER  
AGIR  
POUR DEMAIN

*Des professionnels  
engagés pour  
une santé humaine  
et de qualité*

## Une prime qui déguise un manque structurel

La prime d'engagement collectif, créée en 2020, est présentée comme un outil de cohésion et de valorisation. Mais valoriser quoi, exactement ? Le fait que des soignants, déjà en sous-effectif, doivent en plus de leur charge clinique quotidienne concevoir, porter et faire vivre des projets d'amélioration de la qualité – souvent sur leur temps personnel, sans moyens dédiés, sans temps de coordination protégé, sans ressources matérielles à la hauteur des ambitions affichées ?



Ce n'est pas de la reconnaissance.  
C'est la monétisation ponctuelle d'un travail qui devrait être intégré, en continu, aux missions normales – avec les moyens qui vont avec : du temps soignant dégagé, des postes non médicaux dédiés à la qualité, une vraie ingénierie de projet accessible aux équipes de terrain.

## Une paie qui ne suit pas

Pendant ce temps, la grille salariale, elle, ne bouge pas. 500 € une fois, versés sous conditions et seulement si l'action a « effectivement débuté » – et pas une revalorisation salariale pérenne qui reconnaitrait la charge réelle, la technicité et l'engagement continu des soignants.

La prime est temporaire, conditionnelle, individualisée dans son versement mais collective dans son exigence. Le salaire, lui, reste figé. C'est un choix : primer plutôt que revaloriser, parce que la prime coûte moins cher sur la durée et n'engage à rien structurellement.

## Le silence de la DRH sur le fond

Ce que ce dispositif ne dit pas, c'est comment on compte donner aux services les moyens réels de mener ces projets : personnel en nombre suffisant pour libérer du temps de conception, formation à la méthodologie qualité, accompagnement RH réel plutôt qu'une commission qui examine des dossiers à posteriori.

La DRH se positionne comme arbitre et distributeur de la prime, pas comme partenaire de la charge de travail qu'elle génère. La reconnaissance affichée ne s'accompagne d'aucune remise en question des conditions qui rendent ces projets difficiles à mener dans le cadre normal du travail.



*Valoriser la qualité,  
c'est d'abord en donner les moyens.*

---

Des soignants reconnus  
Des moyens à la hauteur  
Une qualité durable



## Le miracle exigé après l'échec collectif

Et c'est bien là que le dispositif révèle son absurdité la plus crue : nous avons raté la certification. Ce n'est pas un détail, c'est un échec qui engage l'ensemble de l'établissement – sur l'organisation, la préparation, l'anticipation. Et la réponse qu'on nous apporte, un an avant la prochaine visite prévue à l'automne 2027, c'est de demander aux équipes de terrain de produire, en quelques mois, ce que l'institution elle-même n'a pas su construire en plusieurs années : une véritable démarche qualité intégrée, cohérente, organisée.

On ne répare pas un défaut d'organisation structurel avec une prime ponctuelle et un appel à projets individuels. Si la certification a été ratée, ce n'est pas faute de bonne volonté des soignants – c'est faute de pilotage, de moyens, de coordination à l'échelle de l'hôpital. Et voilà qu'on renvoie la responsabilité de la remontée aux services eux-mêmes, sommés de « candidater » avec des projets, en concurrence de fait avec les autres pôles, dans un calendrier serré (transmission avant le 16 octobre, engagement dès le 1er décembre), sans qu'aucune remise à plat de l'organisation générale n'ait été annoncée.

C'est demander aux mêmes équipes, dans les mêmes conditions, avec les mêmes effectifs et sans plan d'ensemble, de réussir là où l'institution a échoué – et de le faire vite, en plus de leur charge courante. Ce n'est pas de l'engagement qu'on demande : c'est un rattrapage institutionnel maquillé en initiative de terrain, avec la prime comme seule contrepartie visible d'un problème qui, lui, reste entièrement structurel.



### Ce qu'il faudrait dire clairement

Faire un projet qualité, participer à la préparation d'une certification, améliorer les pratiques : ce n'est pas un supplément d'âme qu'on récompense a posteriori. C'est une partie du métier de soignant, qui devrait être reconnue dans le temps de travail, les effectifs et la rémunération de base – pas achetée au coup par coup avec une prime qui masque, plutôt qu'elle ne répare, le manque de moyens structurel.

Safia ROUIBAH TARZOUT  
Représentante de la section syndicale du SLS