

Prime de fonction des DH et des D3S : l'existant.

1- Un dispositif récent, mis en œuvre en 2005 pour les DH et 2008 pour les D3S.

Il était innovant dans la FP – et précurseur de la PFR ... - car fondé sur l'évaluation annuelle et ayant pour objectif de valoriser la « performance » :

- En fonction du grade et de la fonction,
- Une part variable définie en fonction de l'évaluation annuelle par l'évaluateur dans la limite du montant réglementaire correspondant au grade et à la fonction.
- La part variable étant susceptible de faire l'objet d'une minoration ou d'une majoration annuelle de + ou – 20% selon l'évaluation annuelle.

2- Un dispositif établi selon grades et fonctions :

- 12 niveaux de prime pour les DH,
- 5 niveaux de primes pour les D3S.

Plus les fonctions sont importantes, plus la part variable est élevée dans l'ensemble de la prime.

3- Prime de fonction et de résultat et Protocoles d'accord des DH et des D3S

Le CH-FO n'a pas signé le protocole d'accord de 2004 entre le ministère de la santé et les syndicats instaurant notamment la prime de fonction pour les DH.

Le CH-FO a signé le protocole d'accord du 20 février 2008 instaurant notamment la prime de fonction des D3S. Certaines hypothèses d'évolution de la prime de fonction y étaient envisagées :

- En lien avec le développement des opérations de coopérations (évolution éventuelle vers un régime de référence à celui des DH pour des établissements ou directions communes ayant des responsabilités comparables à celles des établissements DH).
- Examen de la possibilité d'une extension de la prime de sujétion spécifique et de l'indemnité de direction commune aux équipes.

4- Prime de fonction des DH et D3S : grades, fonctions et niveaux de primes.

DH :

Grades et fonctions	Effectif concerné en 2009	Part fixe	Maximum part variable	Maximum prime de fonction totale
DG des HCL et de l'APM		15 000 €	20 000 €	35 000 €
DG de CHR		13 000 €	20 500 €	33 500€
Directeur exécutif de GHU à l'APHP SG et DGA des HCL et de l'APM	153	13 000 €	17 500 €	30 500 €
Directeur chef d'établissement fonctionnel	4	13 000 €	16 000 €	29 000 €
Sous-directeur de l'APHP		13 000	15 000 €	28 000 €

Responsable d'hôpital en CHU et DGA de CHR		€		
Directeur emploi fonctionnel non chef d'établissement	56	13 000 €	14 500 €	27 500 €
Directeur chef d'établissement hors classe	521	13 000 €	14 000 €	27 000 €
Directeur adjoint hors classe, responsable d'hôpital, de groupement ou de pôles en CHR figurant sur une liste établie par arrêté		13 000 €	12 500 €	25 500 €
Directeur chef d'établissement classe normale	74	13 000 €	11 000 €	24 000 €
Directeur adjoint classe normale, responsable d'hôpital, de groupement ou de pôles en CHR figurant sur une liste établie par arrêté		12 500 €	11 000 €	23 500 €
Directeur adjoint hors classe	1697	12 000 €	10 000 €	22 000 €
Directeur adjoint classe normale	620	9500 €	8500 €	18 000 €

D3S :

Grades et fonctions	Effectif concerné en 2010	Part fixe	Maximum part variable	Maximum prime de fonction totale
Directeur d'établissement échelon fonctionnel	29	9500 €	10 100 €	19 600 €
Directeur d'établissement	319	8500	9230 €	17 730 €

hors classe		€		
Directeur d'établissement classe normale	560	8000 €	7830 €	15 830 €
Directeur adjoint hors classe	549	8000 €	7600 €	15 600 €
Directeur adjoint classe normale	109	7000 €	6930 €	13930 €

5- Prime de fonction : estimations des montants moyens constatés, des écarts avec le montant plafond

DH :

- En 2009, sur les 3126 DH déclarés à la DHOS/CNG par les ARH/DDASS pour la France entière, plus de 30 % (soit 934 directeurs) ont atteint le plafond de leur part variable.
- 65 % des directeurs ont bénéficié d'une part variable positive, tandis qu'un peu plus de 4 % ont eu une part inférieure ou égale à 0 %.
- En 2008, 70 % de l'effectif ont bénéficié d'une part variable positive, tandis que 4 % ont eu une part variable négative. 60 % des directeurs ont obtenu un taux de majoration supérieur ou égal à 11 %. Près de 25 % des directeurs se situaient au plafond de la part variable.
- En 2007, dans 18 régions, le taux d'évolution de la part variable (majoration de + 11 % à + 20 %) est égale ou supérieure à la moyenne nationale : (79%). Il s'agit des régions suivantes :

Limousin (100 % des DH chefs d'établissement), Réunion/Mayotte (97%), Alsace (91%), Nord Pas de Calais (90%), Corse (88%), Poitou-Charentes (87%), Bretagne (86%), Franche Comté (85%), Haute-Normandie (85%), Rhône

Alpes/hors HCL (85%), Languedoc Roussillon (85%), Guadeloupe (81%), Centre (81%), Midi Pyrénées (80%), Basse Normandie (80%), Ile de France/hors APHP (79%), Lorraine (79%) et Picardie (79%).

- Parmi ces 18 régions, 9 d'entre elles attribuent à 460 directeurs un taux maximum de progression de cette part variable (soit + 20 %) avec une variation importante des bénéficiaires allant de 26 % (Rhône Alpes/hors HCL) à 74 % (Guadeloupe).
- Les autres régions enregistrent des taux inférieurs à la moyenne nationale, allant de 59 % (Champagne Ardennes) à 78 % (PACA).
- Dans toutes les régions, plus de la moitié du corps des DH connaît une progression égale ou supérieure à + 11 %.

D3S :

Des données 2008, uniquement sur les moyennes constatées ; pas de données sur les montants médians, les plafonds.

Cependant à partir de ces données, il semble possible de dire :

- Pour les directeurs de classe normale, chefs ou non chefs (680 personnels), les écarts moyens constatés en 2008 par rapport au plafond sont d'environ – 30%.
- Pour les directeurs hors classe chefs ou non chefs (870 personnels), les écarts moyens constatés en 2008 par rapport au plafond sont de – 10 % à – 14 %.
- Pour les directeurs chefs d'établissement en échelon fonctionnel, l'écart moyen constaté en 2008 par rapport au plafond est de – 22 %.