



05/07/2012

La Prime de fonctions et de résultats (PFR) des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)

Suite à la publication de la circulaire du 19 juin 2012 relative à la PFR des trois corps de direction de la FPH, le CH-FO vous propose un guide pratique de la PFR. N'hésitez pas à nous adresser vos questions et suggestions. Bonne lecture ...

1. Les bénéficiaires dans le corps des D3S.

La PFR s'applique au corps ou statuts d'emplois fonctionnels de directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S).

Sont également concernés les personnels de direction détachés sur un emploi fonctionnel de la fonction publique hospitalière et les personnels d'autres corps comparables, des autres fonctions publiques, détachés dans ces corps ou statuts d'emplois.

Au même titre, sont concernés les D3S :

- mis à disposition,
- placés en recherche d'affectation,

- en surnombre,
- ou utilisant les jours épargnés au titre du compte-épargne temps.

2. Les composantes et les barèmes de la PFR des D3S.

2-1 Les deux composantes : la part F et la part R.

Comme la prime de fonction, la PFR se décompose en deux parts,

- l'une tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions liées aux fonctions exercées. Elle a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions.
- l'autre tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir. Déterminée au regard, notamment, de l'entretien d'évaluation, cette part peut évoluer chaque année en fonction des résultats obtenus.

Ces deux parts sont cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre par application de coefficients multiplicateurs à un montant annuel de référence (exprimé en euros).

2-2- Les deux barèmes : agents logés/agents non logés.

Barème agents non logés.

Lorsque les personnels de direction ne bénéficient pas d'une concession de logement (dans le patrimoine de l'établissement ou un logement locatif à l'extérieur de l'établissement) ou d'une indemnité compensatrice de logement par nécessité absolue de service prévues par l'article 3 du décret du 8 janvier 2010, **la cotation de la part liée aux fonctions est affectée d'un coefficient maximal de 6 et celle de la part liée aux résultats d'un coefficient maximal de 6.**

Tableau agents non logés :

Grades	Fonctions	Résultats individuels	Plafonds	Plafond de la part Fonction	Plafond de la part Résultats	Plafonds de l'attribution exceptionnelle (dans le plafond de la part résultats)
Emplois fonctionnels	4980	3320	49800	60%	40%	3320
				Soit 29880 €	Soit 19920 €	
ECHELON fonctionnels	4560	3040	45600	60%	40%	3040
				Soit 27360 €	Soit 18240 €	
Hors classe	4000	2667	40000	60%	40%	2667
				Soit 24000 €	Soit 16000€	
Classe normale	3600	2400	36000	60%	40%	2400
				Soit 21600 €	Soit 14400€	

LES MONTANTS SONT FIXES PAR GRADE, LA DIFFERENCIATION CHEF ET ADJOINT SE FERA AU MOYEN DE LA COTATION DES POSTES

* NB : EN TOUT ETAT DE CAUSE ON NE PEUT PAS DEPASSER LE PLAFOND INDIQUE A LA COLONNE PRECEDENTE

Barème agents logés.

Lorsque les personnels de direction bénéficient d'une concession de logement (dans le patrimoine de l'établissement ou un logement locatif à l'extérieur de l'établissement) ou d'une indemnité compensatrice de logement par nécessité absolue de service prévues par l'article 3 du décret

du 8 janvier 2010, **la cotation de la part liée aux fonctions est affectée d'un coefficient maximal de 3 et celle de la part liées aux résultats d'un coefficient maximal de 6.**

Tableau agents logés

Grades	Fonctions	Résultats individuels	Plafonds	Plafond de la part Fonction (50% du plafond)	Plafond de la part Résultats	Plafonds de l'attribution exceptionnelle (dans le plafond de la part résultats)
Emplois fonctionnels	4980	3320	34860	Soit 14940 €	Soit 19920 €	3320
ECHELON fonctionnels	4560	3040	31920	Soit 13680 €	Soit 18240 €	3040
Hors classe	4000	2667	28000	Soit 12000 €	Soit 16000 €	2667
Classe normale	3600	2400	25200	Soit 10800 €	Soit 14400 €	2400

Situation des couples de directeurs.

Dans le cas de deux fonctionnaires conjoints, liés par un pacte civil de solidarité ou concubins, et dès lors qu'il ne peut y avoir cumul de concessions de logement par nécessité absolue de service au sens de l'article 3 du décret du 8 janvier 2010, celui des deux fonctionnaires qui ne bénéficie pas de la concession de logement (dans le patrimoine de l'établissement ou d'un logement locatif à l'extérieur de l'établissement)

ou de l'indemnité compensatrice de logement, se voit attribuer une cotation de la part liée aux fonctions pouvant aller jusqu'à un coefficient 6.

Point important : les coefficients peuvent être déterminés par nombre entier ou avec décimale entre le plancher et le plafond ainsi définis.

3- Détermination de la part liée aux fonctions exercées.

3-1 Etape n° 1 : calcul du montant minimum de votre part F à l'entrée dans la PFR.

Revalorisation de 10% de la part fixe de la prime de fonction :

La part fixe devient la part F.

Au titre de 2012, le montant attribué est au moins équivalent à celui de l'année 2011, majoré d'une revalorisation, au titre de la part fonction, représentant au moins 10% de la part fixe de la prime de fonctions versée jusqu'alors. Cette règle constituait le minimum demandé par les organisations syndicales. Cependant la cotation obtenue fera que la majorité des collègues obtiendra de facto une revalorisation supérieure à ces 10%.

3-2 Etape n°2 : calcul de la cotation de votre poste et du montant afférent de votre part F à l'entrée dans la PFR.

Cette étape sera réalisée par l'évaluateur : ARS ou directeur de la DT pour les chefs, et chef pour les adjoints.

Ils seront liés par le cadrage indiqué par le tableau ci-dessous :

Tableau agents logés :

Grades/emplois	Niveau de cotation	de Modalités d'attribution de la cotation	Variation possible en sus du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières
Chef d'établissement sur emploi fonctionnel	3		Aucune
Chef Echelon fonctionnel	2,8 ou 3		Aucune
Chef d'établissement Hors classe	2,8		+0,2 Variation possible en cas de difficultés liées à la situation financière, sociale, géographique et démographique, en cas de sujétions liées au rôle pivot de l'établissement de santé dans le territoire ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE
Adjoint hors classe	2,5 ou 2,7		+0,2 Variation possible en cas d'exercice multi

			sites ou d'exercice des fonctions de directeur de site avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE
Chef d'établissement classe normale		3	Aucune
Adjoint normale.	Classe	2,4 ou 2,6	+0,2 Variation possible en cas d'exercice multi sites ou d'exercice des fonctions de directeur de site avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou

Pour les fonctionnaires non logés, la cotation de la part liée aux fonctions est multipliée par deux.

Différents cas particuliers.

Le directeur général du Centre national de gestion procède à l'exercice des cotations pour **les fonctionnaires placés en recherche d'affectation ou mis à disposition au titre d'un mandat syndical.**

Les organismes accueillant les fonctionnaires des corps précités, dans le cadre d'une mise à disposition, procèdent à l'exercice des cotations susvisées.

Les fonctionnaires utilisant leur droit à congés cumulés dans leur **compte-épargne temps** conservent les bénéfices de la cotation du montant de référence attribuée au titre du dernier emploi occupé.

Cotation sur fiche de poste en cas de publication.

La cotation des fonctions figure sur la fiche de poste publiée en cas de vacance de l'emploi concerné. Lorsque la vacance d'emploi est proposée à plusieurs grades des corps ou emplois concernés, les cotations respectives pour chaque grade figurent sur la fiche de poste publiée.

Cotation sur fiche d'évaluation.

La cotation de l'emploi est mentionnée sur la fiche d'évaluation.

Toute modification de la cotation d'un emploi occupé ne peut se faire qu'en considération des caractéristiques de l'emploi et dans le respect de

l'annexe II A. Elle doit être portée à la connaissance du personnel occupant l'emploi préalablement et fait l'objet d'une notification.

4. Détermination de la part liée aux résultats individuels.

4-1 Etape n°1 : calcul de la cotation de votre part R à l'entrée dans la PFR

Le principe au départ est simple : la part variable de votre prime de fonction devient part R.

Pour déterminer votre cotation de la part R à l'entrée dans le dispositif, il vous faut connaître votre part variable obtenue en 2011. Vous divisez ce montant par le MONTANT DE LA PART R CORRESPONDANT A VOTRE GRADE (voir tableau page 3).

Vous obtenez ainsi votre cotation R à l'entrée dans le dispositif.

Exemple :

D3S Hors classe, Chef d'établissement ;

part variable 2011 : 7000 € ;

Montant part « Résultat individuel » : 2667

$7\ 000 / 2\ 667 =$ la cotation à l'entrée du dispositif est de : **2,6**

4-2 Etape n°2 : détermination de la cotation de votre part R et de son montant à l'issue de la première évaluation.

Elle est calculée à partir du socle déterminé à l'entrée et peut varier de +/- 1 part. (Cette variation se calcule évidemment par décimale).

aucune progression annuelle ne peut être supérieure au montant unitaire d'une part liée aux résultats.

Le **CH-FO** défendra un barème de progression de la part R, dans un objectif de transparence et de cohérence de la procédure d'évaluation.

Par ailleurs, **toute diminution du montant individuel de la part liée aux résultats ne peut pas représenter plus de la valeur unitaire d'une part.** Elle doit être systématiquement assortie d'un rapport dûment circonstancié et motivé.

Tout ou partie de cette part peut être attribuée au titre d'une année sous la forme d'un versement exceptionnel, pouvant intervenir une à deux fois par an et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

En effet, on peut aller au-delà d'une part dans le cadre du « versement exceptionnel (qui comme son nom l'indique n'a pas vocation à être reconduit automatiquement) ; cela suppose la constitution d'un rapport expliquant les raisons de cette attribution.

Cas particuliers :

Directeurs nouvellement recrutés, intégrés ou réintégrés dans le corps.

Afin de ne pas pénaliser les nouveaux directeurs recrutés par détachement, par la voie du tour extérieur, de l'intégration directe ou réintégrés après une période de disponibilité ou congé parental, l'évaluateur doit effectuer la transformation, en points de cotation, du dernier montant de la part variable de la prime de fonction perçu par le fonctionnaire et éventuellement ajouter la majoration liée à l'évaluation de l'année de reprise de fonctions. Pour les fonctionnaires réintégrés après une période de détachement, il est

attribué un montant équivalent au total des primes perçues durant le détachement, dans la limite du plafond de l'emploi du grade concerné.

Positions particulières d'activité.

. Pour les fonctionnaires utilisant les jours épargnés au titre de leur compte-épargne temps, il y a lieu de leur assurer le maintien du dernier montant indemnitaire ;

. Pour les fonctionnaires en placement de recherche d'affectation, il y a lieu de leur assurer au titre de la première année, le maintien du dernier montant indemnitaire. La seconde année, il peut y avoir une baisse, sur décision motivée du directeur général du Centre national de gestion ;

. Pour les fonctionnaires mis à disposition dans le cadre d'un mandat syndical, il y a lieu de leur assurer le maintien du dernier montant indemnitaire. Le directeur général du Centre national de gestion leur attribue chaque année la part résultats en tenant compte de la progression moyenne perçue par les fonctionnaires de même grade.

Quotité du temps travaillé.

- *Cas des temps partiels* : Les directeurs en fonction auxquels ont été accordé un temps partiel, bénéficient du montant indemnitaire proratisé au regard de la quotité de travail ;
- *Cas des absences pour maladie* : Lorsque pour une année donnée, la durée cumulée des congés de maladie est supérieure à 30 jours consécutifs au minimum, un abattement proportionnel à la durée totale des congés de maladie est effectué sur le montant de la part liée aux résultats (nombre total de jours d'arrêt maladie/360 jours). Pour autant la maladie ne saurait être, en elle-même, un motif de modulation du taux de la part Résultats."

5- Echéanciers de versement

Il est recommandé de verser selon une périodicité mensuelle la part relative aux fonctions, correspondante à l'année en cours.

La part liée aux résultats est versée au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année civile suivant celle correspondant au service fait par les personnels des corps de direction.

Chaque fonctionnaire de direction concerné se voit notifier chaque année par écrit, d'une part, le montant de la part liée aux fonctions et d'autre part, celui de la part liée aux résultats à l'issue de l'entretien d'évaluation ou au plus tard dans le délai d'un mois.

Un modèle de notification du régime indemnitaire attribué au titre d'une année sera joint dans les notes d'informations du Centre national de gestion organisant les campagnes annuelles d'évaluation.

6 Régime d'exclusivité de PFR

La PFR est en principe exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature, sauf pour un nombre très limité d'exceptions répertoriées dans un arrêté interministériel.

Toutefois sont conservées :

L'indemnité de direction commune pour les situations passées présentes et à venir ;

L'indemnité forfaitaire mensuelle prévue au « décret logement » du 8 janvier 2010 (on rappellera que cette conservation s'est traduite par 3 points de cotation pour les agents logés) pour les situations passées présentes et à venir. Les directeurs non logés auront intérêt à valoriser les différentes possibilités de compensation d'une absence de logement : soit doublement de la part F, soit versement de l'indemnité soit enfin prise en charge d'un loyer par l'établissement.

En revanche sont supprimées :

* L'indemnité d'intérim :

Pour les situations à venir, désormais l'intérim est compensé pendant les 3 premiers mois par le « versement exceptionnel » (cf

supra). A partir du quatrième mois versement de l'indemnité de direction commune.

Pour les intérim existants, maintien de l'indemnité d'intérim sur les bases des textes antérieurs jusqu'à extinction de la situation.

* La prime spécifique de sujétion ; toutefois, pour les situations passées, continuation de la perception tant que le droits sont ouverts.

* L'indemnité d'exploitation agricole ou industrielle : à valoriser et à intégrer dans la part R.

7 Voies et délais de recours.

La cotation de la part liée aux fonctions exercées ne peut pas faire l'objet d'un recours devant la commission administrative paritaire nationale du corps concerné. Néanmoins, elle peut faire l'objet d'un recours gracieux devant l'autorité compétente, voir l'objet d'un recours contentieux.

Le **CH-FO** effectuera un recensement des difficultés rencontrées et interviendra autant que de besoin afin d'aider les collègues.

Les montants de la part « résultats » alloués à titre individuel peuvent faire l'objet d'un recours gracieux, dans les délais de droit commun, devant l'autorité administrative qui a pris la décision.

Il est recommandé que l'agent qui contesterait l'attribution individuelle au titre du résultat de l'année écoulée soit en mesure, avant tout recours contentieux, de bénéficier d'un entretien avec son évaluateur destiné à

expliciter les raisons ayant conduit à son attribution indemnitaire au vu des résultats de l'évaluation.

Si le désaccord persiste, le requérant formalise son recours et le transmet par voie hiérarchique au président de **la commission administrative paritaire nationale (CAPN) dans les deux mois suivant sa notification**, à l'adresse postale du CNG. Après notification de l'avis de la CAPN, l'évaluateur doit alors procéder à un nouvel examen et prendre une nouvelle décision dans un délai de deux mois à partir de la notification de l'avis de la CAPN effectué par le Centre national de gestion. Cette nouvelle décision de l'évaluateur doit être notifiée au fonctionnaire concerné et au Centre national de gestion.

Le **CH-FO** présent en CAPN sera très vigilant et accompagnera les collègues dans leurs recours.

Enfin, un recours devant la juridiction administrative compétente peut être déposé dans un délai de deux mois à compter de la notification du montant de la part résultats par l'évaluateur ou à l'issue de la notification de la nouvelle décision suite à la CAPN.

Le **CH-FO** interviendra, dans le cadre du comité consultatif national (CCN), pour qu'un bilan annuel soit présenté et débattu sur l'ensemble des éléments relatifs à la mise en œuvre de la PFR, notamment la définition des catégories et niveaux de poste

Le **CH-FO** a obtenu qu'une attention particulière soit portée sur la nécessaire harmonisation et transparence de critères d'attribution de la PFR. Le CCN appelé à débattre de la synthèse des remontées régionales du CH-FO et pourra proposer des modifications des critères et des modalités d'attribution.

N'hésitez pas à nous contacter. Le CH-FO reste à votre disposition.

Le CH-FO défend les valeurs de respect, de reconnaissance et les intérêts particuliers des directeurs et cadres hospitaliers.

Textes :

Textes de référence :

Décret n°2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,
Arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,
Arrêté du 9 mai 2012 fixant la liste des indemnités relevant des exceptions prévues par l'article 7 du décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,

Textes modifiés :

Décret n°88-1083 du 30 novembre 1988 relatif à l'attribution d'une prime spécifique à certains agents ;
Décret n° 2007-1938 du 26 décembre 2007 relatif au régime indemnitaire du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux ;
Décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.
Décret n° 2007-1938 du 26 décembre 2007 relatif au régime indemnitaire du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.
Arrêté du 26 décembre 2007 portant application du décret n° 2007-1938 du 26 décembre 2007 relatif au régime indemnitaire du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.
Arrêté du 26 décembre 2007 portant application du décret n° 2007-1938 du 26 décembre 2007 précité.

Textes abrogés :

Décret n° 2002-791 du 3 mai 2002 instituant une indemnité compensatrice de logement attribuée à certains personnels de l'Assistance publique-Hôpitaux de Paris ;
Décret n° 2002-1024 du 31 juillet 2002 portant attribution d'une indemnité de responsabilité aux directeurs des soins de la fonction publique hospitalière ;
Arrêté du 6 juillet 2006 fixant la liste des établissements publics de santé mentionnée au premier alinéa de l'article 5 du décret n°2005-932 du 2 août 2005 précité ;

Arrêté du 17 juillet 2006 fixant les montants de l'indemnité de responsabilité attribuée aux directeurs des soins de la fonction publique hospitalière ;

Arrêté du 18 septembre 2006 fixant la liste des centres hospitaliers régionaux prévue à l'article 1^{er} de l'arrêté du 2 août 2005 précité.

Annexes :

Annexes I : Barèmes des plafonds indemnitaires applicables aux personnels des corps de direction précités ;

Annexes II : Barèmes de cotation des fonctions exercées par les personnels des corps de direction précités ;

Annexes III : Modalités de détermination de la part liée aux résultats attribuée au titre de la PFR dont relève les personnels des corps de direction précités.