

## LA PRIME DE FONCTION ET DE RESULTATS (PFR) DES DIRECTEURS DES SOINS

### Références

[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 au régime d'exclusivité de la PFR.

[INSTRUCTION N° DGOS/RH4/DGCS/SD4-B/2019/124 du 24 mai 2019](#) relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière

### Bénéficiaires

La PFR est versée aux DS en activité y compris en cas de :

- Congés pour raison de santé et congés CET ;
- Mise à disposition ;
- Placement en recherche d'affectation ;
- Affectation en surnombre dans un établissement.

### Autorité compétente pour fixer la PFR

- Le chef d'établissement.

### Le principe de la PFR

Une part fonction fixe (F) versée mensuellement ;

Une part résultat variable (R) versée au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année civile suivant celle correspondant au service fait.

La PFR repose sur :

- un barème établi par grade : classe normale – hors classe ou emploi fonctionnel;
- un système de part pour chacune de ses composantes (F et R) ;
- un plafond par composante et un plafond global.

Son montant est calculé à partir d'un coefficient multiplicateur appliqué à la valeur de chaque part.

### Montants de référence et plafonds de la PFR

<b>DS - non logés ou ne bénéficiant pas de l'indemnité de résidence (situation 2020)</b>						
<b>Grades</b>	<b>Part fonction</b>	<b>Résultats individuels</b>	<b>Plafond</b>	<b>Plafond Part F</b>	<b>Plafond part R</b>	<b>Plafond attribution exceptionnelle</b>
Emplois fonctionnels	4 000 €	2 666 €	38 000 €	22 000 €	16 000 €	2 666 €
Hors classe	3 800 €	2 533 €	36 100 €	20 900 €	15 200 €	2 533 €
Classe normale	3 600 €	2 400€	34 200 €	19 800 €	14 400 €	2 400 €

<b>DS logés ou bénéficiant de l'indemnité de résidence</b>						
<b>Grades</b>	<b>Part fonction</b>	<b>Résultats individuels</b>	<b>Plafond</b>	<b>Plafond Part F</b>	<b>Plafond part R</b>	<b>Plafond attribution exceptionnelle</b>
Emplois fonctionnels	4 000 €	2 666 €	28000 €	12 000 €	16 000 €	2 666 €
Hors classe	3 800 €	2 533 €	26 600 €	11 400 €	15 200 €	2 533 €
Classe normale	3 600 €	2 400 €	25200 €	10 800 €	14 400 €	2 400 €

### La part Fonction

- Elle doit tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spécifiques liées aux fonctions, un même emploi peut comporter un taux de part F différent selon qu'il est occupé par un DS de classe normale ou de hors - classe.
- Elle peut être modifiée en cours d'année en cas de changement de grade ou de fonctions ;
- La part F est généralement versée mensuellement sur décision interne, mais la périodicité peut être différente ;
- Son taux est fixé par l'autorité d'évaluation ;
- Elle doit figurer sur la fiche de poste et sur la fiche d'évaluation.

### Tableau de cotation part F des DS logés

- Si vous êtes logé par nécessité absolue de service, ou si vous bénéficiez de l'indemnité compensatrice de logement, la part F est affectée d'un coefficient compris dans une fourchette de 1 à 3 ;
- La cotation peut tenir compte de conditions particulières d'exercice (sujétions) notamment à caractère géographique ;
- En cas de congés CET la part fonction est maintenue.

Fonction	Grade	Cotation fonction	Variation possible	Conditions
Directeur des soins sur emploi fonctionnel		2.8 et 3	Non	
Coordonnateur général des soins	Hors classe	2.8	+0.2	- Exercice multi - sites, - Fonctions d'administrateur de GCS, - Cumul des fonctions de coordonnateur et de directeur en charge d'une direction fonctionnelle
	Classe normale	2.8	+0.2	- Exercice multi - sites, - Fonctions d'administrateur de GCS, - Cumul des fonctions de coordonnateur et de directeur en charge d'une direction fonctionnelle
Directeur des soins	Hors classe	2.8 ou 2.9	Non	
	Classe normale	2.8 ou 2.9	Non	

### Tableau de cotation part F des DS non logés

- Depuis un arrêté du 27 décembre 2017, il a été enfin reconnu le principe de doublement de la part fonction pour les DS non logés, comme pour les 2 autres corps de directeurs de la FPH. Cependant cette règle est mise en œuvre progressivement jusqu'en 2021. Nous vous indiquons la situation de 2020, c'est-à-dire un plafonnement à 5,5 qui passera à 6 en 2021.
- Il n'y a pas de variation des cotations pour sujétions pour les DS non logés ;
- En cas de congés CET la part fonction est maintenue.

Fonction	Grade	Cotation fonction (2020)	Variation possible	Conditions
Directeur des soins sur emploi fonctionnel		5.6 ou 6 <i>Ramené à 5,5</i>	Non	
Coordonnateur général des soins	Hors classe	5.6 ou 6 <i>Ramené à 5,5</i>	Non	
	Classe normale	5.6 ou 6 <i>Ramené à 5,5</i>	Non	
Directeur des soins	Hors classe	5.6 ou 5.8 <i>Ramené à 5,5</i>	Non	
	Classe normale	5.6 ou 5.8 <i>Ramené à 5,5</i>	Non	

### Cotation de la part F et absence de logement

La cotation pour les DS non logés s'applique à certaines situations particulières. Sont concernés :

- Les couples de DS, concubins ou liés par PACS ;
- Les DS mis à disposition d'une organisation syndicale ;
- Les DS en position de recherche d'affectation.

### Modification de la part F

- En cas de changement de grade (modification à la date d'effet de la

- promotion) ;
- En cas d'évolution ou de changement d'emploi (date arrêtée par le chef d'établissement).

### Variation de la part F (+ 0,2)

- Exercice multisites : la décision relève du directeur. Le CNG préconise qu'elle soit attribuée en cas d'exercice sur un site différent, significativement éloigné de l'établissement d'affectation et pour une durée au moins égale à deux demi-journées par semaine ;
- Fonctions d'administrateurs de GCS ;
- Cumul des fonctions de coordonnateur et de directeur en charge d'une direction fonctionnelle.

### Diminution de la part F

- En cas de congés pour raison de santé (sauf en cas d'accident de travail) la part F est diminuée de moitié dès passage à demi – traitement ;
- En cas d'exercice à temps partiel la part F est calculée au prorata du temps de travail sauf pour les quotités de 80 et 90 % (respectivement 6/7ème et 32/35<sup>ème</sup>).

### Suspension de la part F

- En cas de congé de formation professionnelle.
- 

---

## LA PART RESULTATS

- Le montant de la part liée aux résultats est arrêté en fonction de l'atteinte des objectifs fixés et des résultats obtenus dans la pratique managériale, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation individuelle ;
- La progression de la part R ne peut être supérieure au montant unitaire d'une part liée aux résultats ;
- Toute diminution du montant 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.

### Calcul de la part R

- Le montant de référence est modulable par application d'un coefficient compris dans une fourchette de 0 à 6 ;
- La progression annuelle ne peut être ni supérieure ni inférieure à une part ;
- Toute diminution de la part R doit être dûment motivée ;
- La part R en cas de recherche d'affectation est réduite la seconde année par décision du DG du CNG.

*« L'évolution de la part R doit être en parfaite adéquation avec l'évaluation laquelle doit être fondée sur une définition des objectifs annuels clairement identifiés, en nombre réalisables et raisonnables. » (Note CNG)*

### Evolution de la part R

La part R a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir.

**Part Résultats lors de l'entrée dans le corps**

Pour les collègues sortant de l'EHESP, le montant individuel de la PFR est calculé sur la base du socle minimal constitué des indemnités perçues dans leur précédent emploi ou grade, en année pleine (13 heures, prime de service (correspondant à un taux de 14%), prime paramédicale, prime d'encadrement...)

Le niveau indemnitaire perçu antérieurement doit être garanti via les parts F et R.

**Part R et changement en cours d'année****Changement de grade en cours d'année**

Le coefficient d'évolution de la part R n'évolue pas.

En revanche elle est calculée sur chacune des périodes précédant et suivant le changement de grade sur la base de la part afférente à chacun des grades.

Il en est de même lorsqu'un DS est nommé sur emploi fonctionnel.

**Part R et quotité de travail**

En cas d'exercice à temps partiel la part R est calculée au prorata du temps de travail sauf pour les quotités de 80 et 90 % (respectivement 6/7ème et 32/35ème).

**Part R et absence pour maladie ordinaire**

Lorsque pour une année donnée (année glissante) la durée cumulée des congés maladie est supérieure à 30 jours consécutifs, un abattement proportionnel à la durée totale des arrêts est effectué (nombre total de jours d'arrêt maladie/360 jours).

Toutefois le CNG précise dans sa note que la maladie ne saurait être, en elle-même, un motif de modulation du taux de la part R. L'arrêt peut en effet ne pas avoir eu d'impact sur l'atteinte des objectifs.

**Versement exceptionnel**

La part R peut être complétée par un versement exceptionnel notamment en cas de surcroît d'activité conjoncturel ou de résultats très remarquables en sus des missions habituelles.

Ce versement peut intervenir une à deux fois par an, il est non reconductible automatiquement.

L'évaluateur doit en conséquence produire un rapport annexé à la fiche d'évaluation.

**Notification de la part R**

Le coefficient d'évolution de part R doit être communiqué à l'issue de l'entretien d'évaluation et notifié au plus tard dans le délai d'un mois.

**En cas de changement d'établissement en cours d'année**

Pour la part F chaque établissement la verse en fonction des dates de départ et d'arrivée ;

Pour la part R si le changement a lieu :

- Avant le 30 juin c'est l'évaluateur de l'établissement d'accueil qui fixe le taux d'évolution ;
- A partir du 1<sup>er</sup> juillet c'est celui de l'établissement d'origine qui fixe le taux d'évolution.

Chaque établissement support financièrement le montant de la part R au prorata de la durée respective d'occupation fonction.

### **Versement en cas de décès**

La part variable doit être versée dans un délai maximum de quatre mois suivant le décès.

### **Voies et délais de recours.**

La part F ne peut pas faire l'objet d'un recours devant la CAPN mais d'un recours gracieux devant l'autorité compétente ou contentieux.

En revanche la part R peut faire l'objet d'une demande de révision devant la CAPN, le recours doit respecter un délai de deux mois à compter de la notification (par courrier)

### **Nos conseils**

**En cas de changement de grade veillez à ce que votre part F soit réajustée ;**

**En cas de contestation de la part R nous vous suggérons, avant tout recours, de demander un entretien à votre évaluateur pour qu'il vous explicite les raisons du taux d'évolution qu'il a décidé de vous attribuer.**

**En cas de recours faites :**

- **Un recours gracieux auprès de votre évaluateur ;**  
**Et en même temps**
- **un recours auprès de la CAPN sous couvert de l'évaluateur avec copie au Département de gestion des DS du CNG adressé à**
  - o **Monsieur le Président de la CAPN des DS**
  - o **CNG Immeuble Le Ponan B**
  - o **21 rue Leblanc**
  - o **75737 Paris Cedex 15**

**Pensez à nous transmettre copie du courrier adressé au Président de la CAPN afin que nos représentants puissent défendre votre requête.**

**Pour tout conseil n'hésitez pas à nous contacter :  
Aide à la rédaction du recours– défense de la requête en CAPN**

**[ch-fo@wanadoo.fr](mailto:ch-fo@wanadoo.fr)**

**☎ 01 47 07 22 34 (permanence)**  
**☎ 07 85 25 51 29 (Philippe Guinard)**  
**☎ 06 30 60 29 83 (Gilles Calvet)**

## QUELQUES ELEMENTS DE BILAN DE LA PFR

**Le dernier bilan statistique de la PFR publié par le CNG porte sur 2017.**

**Le taux moyen de la part R pour les coordonnateurs se situait à 5**

**8 régions** se situent en dessous de cette moyenne (4,1 à 4,9)

1 région est à la moyenne

**8 régions** se situent au dessus de la moyenne (5,1 à 5,8)

Le coefficient moyen d'évolution était de 0,4.

**Le taux moyen de la part R pour les directeurs de soins non coordonnateurs se situait à 3,8**

**7 régions** se situent en dessous de cette moyenne (1,2 à 3,7)

2 régions sont à la moyenne

**7 régions** se situent au dessus de la moyenne (3,9 à 4,9)

Le coefficient moyen d'évolution était de 0,5.

[Consulter l'étude du CNG](#)