



MINISTÈRE DES SOLIDARITÉS ET DE LA SANTÉ

Direction générale de l'offre de soins

Sous-direction des ressources humaines
du système de santé
Bureau des ressources humaines hospitalières (RH4)
Personne chargée du dossier : Isabelle ROUX
tél. : 01 40 56 40 12
mél. : isabelle.roux@sante.gouv.fr

Direction générale de la cohésion sociale

Sous-direction des professions sociales,
de l'emploi et des territoires
Bureau emploi et politique salariale
Personne chargée du dossier : Charlotte PAILLOT
Tel : 01 40 56 86 27
mél : charlotte.paillot@santé.gouv.fr

La Ministre des solidarités et de la santé

à

Mesdames et messieurs les préfets de
département - Directions départementales de
la cohésion sociale – Directions de la jeunesse
des sports et de la cohésion sociale en
Outre-Mer (pour information et mise en œuvre)

Mesdames et Messieurs les Directeurs
généraux d'agences régionales de santé
(pour information et mise en œuvre)

Mesdames et Messieurs les directeurs
d'établissements publics de santé
(pour information et mise en œuvre)

Mesdames et Messieurs les directeurs
d'établissements publics sociaux et
médico- sociaux (pour information et mise en
œuvre)

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

Date d'application : immédiate

NOR : SSAH1915325J

Classement thématique : professions de santé

Validée par le CNP, le 10 mai 2019 - Visa CNP 2019-33

Examinée par le COMEX, le 09 mai 2019

Catégorie : Directives adressées par la ministre aux services et établissements chargés de leur application, sous réserve, le cas échéant, de l'examen particulier des situations individuelles.

Résumé : Définition des modalités de mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats pour les corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière exerçant dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux.

Mots clés : prime de fonctions et de résultats - directeur d'hôpital - directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social, directeur des soins - procédure d'évaluation – objectifs – notifications

Textes de référence :

- Décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 modifié 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 modifié, 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,
- Décret n° 2018-255 du 9 avril 2018 relatif aux modalités d'indemnisation des périodes d'intérim et à l'indemnité de direction commune pour certains personnels de la fonction publique hospitalière,
- Arrêté du 9 avril 2018 fixant les montants de l'indemnisation des périodes d'intérim et de l'indemnité de direction commune pour certains personnels de la fonction publique hospitalière.

Textes abrogés :

- Circulaire n° DGOS/DGCS/2012/241 du 19 juin 2012 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.

Annexes : 3

- ANNEXE I-A : Barème des plafonds indemnitaires PFR applicables au corps ou statut d'emplois des **directeurs d'hôpital** ;
- ANNEXE I-B : Barème des plafonds indemnitaires PFR applicables au corps ou statut d'emplois des **directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux** ;
- ANNEXE I-C : Barème des plafonds indemnitaires PFR applicables au corps des **directeurs des soins** ;
- ANNEXE II-A : Barème de cotation des fonctions exercées par les personnels du corps ou statut d'emplois des **directeurs d'hôpital** afin de déterminer le niveau de la part fonctionnelle de la PFR ;
- ANNEXE II-B : Barème de cotation des fonctions exercées par les personnels du corps ou statut d'emplois des **directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux** afin de déterminer le niveau de la part fonctionnelle de la PFR ;
- ANNEXE II-C : Barème de cotation des fonctions exercées par les personnels du corps des **directeurs des soins** afin de déterminer le niveau de la part fonctionnelle de la PFR ;
- ANNEXE III-A : Modalités de détermination de la part liées aux résultats attribuée au titre de la PFR dont relève le corps ou statut d'emplois des **directeurs d'hôpital** ;
- ANNEXE III-B : Modalités de détermination de la part liées aux résultats attribuée au titre de la PFR dont relève le corps ou statut d'emplois des **directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux** ;
- ANNEXE III-C : Modalités de détermination de la part liées aux résultats attribuée au titre de la PFR dont relève le corps des **directeurs des soins**.

Diffusion : L'ensemble des agences régionales de santé, des directions départementales de la cohésion sociale et des établissements publics sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

La présente instruction a pour objet l'actualisation des dispositions relatives à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour les personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière et l'abrogation de la circulaire du 19 juin 2012 susvisée. Cette mise à jour fait suite à l'évolution des textes réglementaires régissant les corps de directeurs d'hôpital, de directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, et des directeurs des soins. Elle est d'application immédiate.

Il est rappelé que la PFR vise à répondre aux objectifs suivants :

- Valoriser les fonctions exercées au quotidien qui intègrent diverses sujétions, par rapport à l'appartenance d'un agent à un corps, afin de bien prendre en compte les deux dimensions du grade et de l'emploi et les spécificités de la fonction publique hospitalière ;
- Assurer une reconnaissance du mérite et de la performance individuelle des agents, de la façon la plus objective possible, en se fondant sur un processus transparent de fixation des objectifs professionnels et d'évaluation des résultats obtenus ;
- Faire du régime indemnitaire un outil efficace d'accompagnement dans le cadre de parcours professionnels cohérents, facilitant la mobilité entre corps comparables, au sein et entre les établissements ;
- Simplifier l'architecture indemnitaire pour la rendre à la fois plus cohérente, souple et transparente.

1. Champ des bénéficiaires

La PFR s'applique aux trois corps ou statuts d'emplois fonctionnels des directeurs de la fonction publique hospitalière. La présente instruction en définit les modalités d'attribution pour les corps des directeurs d'hôpital, des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux et des directeurs des soins. Sont également concernés, les personnels de direction détachés sur un emploi fonctionnel de la fonction publique hospitalière, les personnels d'autres corps comparables des autres fonctions publiques détachés dans ces corps ou statuts d'emplois, les fonctionnaires des corps précités 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 modalités d'attribution de la PFR

La PFR a pour objet de valoriser financièrement les fonctions exercées et les résultats obtenus.

La PFR se décompose en deux parts, l'une tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions liées aux fonctions exercées, l'autre tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir.

La première part liée aux fonctions a vocation à rester stable, tant que l'agent occupe les mêmes fonctions.

La seconde part liée aux résultats, déterminée au regard notamment de l'entretien d'évaluation, peut évoluer chaque année à la suite de cet entretien.

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) :

a) S'agissant de la part liée aux fonctions exercées

Pour les fonctionnaires des corps de direction bénéficiant de l'application de l'une des dispositions du décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010, c'est-à-dire d'un logement de fonction ou d'une indemnité de logement, le coefficient est compris entre 1 et 3.

Il convient cependant de prendre en compte deux situations particulières.

- Pour les fonctionnaires mis à disposition et qui ne sont pas logés, la cotation de la part liée aux fonctions exercées est multipliée par deux dans la limite d'un coefficient de 6.
- Dans le cas de deux fonctionnaires issus des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction, 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 multipliée par deux, dans la limite d'un coefficient de 6 lorsqu'il est issu des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction.

Par ailleurs, il est rappelé qu'en application de l'arrêté du 27 décembre 2017 modifiant l'arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats, le fonctionnaire, issu du corps des directeurs des soins, ne bénéficiant pas d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, se voit attribuer une cotation de la part liée aux fonctions pouvant aller jusqu'à un coefficient de :

- 4,5 à compter du 1^{er} janvier 2018,
- 5 à compter du 1^{er} janvier 2019,
- 5,5 à compter du 1^{er} janvier 2020,
- 6 à compter du 1^{er} janvier 2021.

Ces dispositions entrées en vigueur à compter du 30 décembre 2017, doivent avoir été mises en œuvre dès l'exercice 2018 pour l'attribution de la prime de fonctions et de résultats aux directeurs des soins non logés.

b) S'agissant de la part liée aux résultats individuels

Les coefficients sont modulables de 0 à 6, pour tenir compte des résultats à l'issue de l'évaluation du fonctionnaire. La modulation intègre pour cette part l'atteinte ou non par le fonctionnaire des objectifs qui lui ont été fixés.

Les coefficients peuvent être déterminés par nombre entier ou avec décimale entre le plancher et le plafond ainsi définis.

Les annexes I.A (directeurs d'hôpital), I.B (directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux) et I.C (directeurs des soins) rappellent les *barèmes applicables* aux personnels des corps ou statuts d'emplois de direction précités.

2.1. Détermination de la part liée aux fonctions exercées

La part liée aux fonctions doit nécessairement s'appuyer sur un travail de définition et de cotation des emplois qui permette de respecter, dans toute la mesure du possible, une construction cohérente des parcours professionnels.

L'annexe II (A, B et C) fixe, pour chaque corps ou statut d'emplois, les *niveaux de cotation* et précise les modalités de cotation de la part fonction. Chaque niveau correspond à l'exercice de certaines responsabilités ou expertises, ou encore des conditions particulières d'exercice, qui tiennent compte, le cas échéant, de sujétions notamment à caractère géographique. La cotation des emplois de chefs d'établissements sanitaires et médico-sociaux est fixée par le directeur général de l'ARS et ceux correspondant aux directeurs d'établissements sociaux par le Préfet, représentant de l'Etat dans le département. Cette cotation s'effectue en liaison avec le Président de l'assemblée délibérante ou de l'autorité compétente pour les établissements n'ayant pas la personnalité morale.

Dans le respect de l'annexe II, chaque chef d'établissement est invité à définir les niveaux de cotation par corps, grade et emploi et à classer l'ensemble des postes placés sous sa responsabilité dans l'un ou l'autre de ces niveaux. Il définit également le niveau de cotation pour les fonctionnaires en surnombre.

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 le bénéfice de la cotation du montant de référence attribuée au titre du dernier emploi occupé.

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.

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, B et C). Elle doit être portée à la connaissance du personnel occupant l'emploi préalablement et fait l'objet d'une notification telle que prévue au point 4 de la présente instruction.

2.2. Détermination de la part liée aux résultats individuels

Les montants individuels de la part liée aux résultats sont arrêtés en fonction de l'atteinte des objectifs fixés et de la manière de servir, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation individuelle.

Ce montant n'a pas vocation à être reconduit par principe d'année en année ou à faire l'objet d'une évolution prédéterminée. Il importe qu'il y ait une grande cohérence entre l'appréciation que l'évaluateur fait du travail accompli par l'agent et le montant alloué au titre de la part liée aux résultats.

Une attention toute particulière sera portée sur l'évolution de la part résultat d'une année sur l'autre. Aucune progression annuelle ne peut être supérieure au montant unitaire d'une part liée aux résultats.

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.

En ce qui concerne le versement exceptionnel, il convient de se reporter à l'annexe III (A, B et C) de la présente instruction qui précise, pour chaque corps ou statut d'emplois concernés, *les modalités d'évolution de la cotation de la part liée aux résultats* et les critères susceptibles d'ouvrir la possibilité à un versement exceptionnel.

3. Accompagnement des coopérations entre établissements et réorganisations internes

Dans le cadre d'une direction commune, les directeurs qui sont amenés à quitter leur affectation pour prendre des fonctions relevant d'un plafond indemnitaire inférieur à celui dont ils relevaient jusqu'alors, ou un poste dont la cotation serait moindre que celle jusqu'alors attribuée, conservent, à titre individuel, le niveau indemnitaire alloué l'année précédente pendant une durée maximale de trois ans.

Le même principe doit être mis en œuvre dans le cas de fusions d'établissements.

En cas de réorganisation résultant de la constitution des groupements hospitaliers de territoire, il convient d'appliquer les dispositions de l'article 4 du décret n° 2018-584 du 5 juillet 2018.

Dans tous les cas, le maintien du régime indemnitaire antérieur est exclusif de toute autre prime de fonctions et de résultats.

Il appartient, par ailleurs, à chaque chef d'établissement d'accompagner les réorganisations internes en adaptant, en tant que de besoin, les cotations liées aux fonctions de directeur adjoint. Il revient au directeur général de l'agence régionale de santé ou au représentant de l'Etat dans le département, selon le type d'établissement concerné, de procéder de même en ce qui concerne les emplois de directeur.

4. Modalités 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.

Les personnels de direction et les directeurs des soins concernés se voient 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 suivant cet entretien.

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.

5. Régime d'exclusivité

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

Pour les directeurs d'hôpital et les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, seule l'indemnité de direction commune relève de l'exception prévue par l'article 7 du décret du 9 mai 2012 susvisé. Les montants de cette indemnité sont fixés par l'arrêté du 9 avril 2018, et sont attribués :

- lorsqu'ils assurent la direction d'une ou plusieurs directions communes,
- lorsqu'ils sont membres de l'équipe de direction d'une direction commune.

Les fonctionnaires ne bénéficiant pas d'une concession de logement pour nécessité absolue de service peuvent, selon leur situation, continuer à percevoir l'indemnité forfaitaire mensuelle prévue par le décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010 modifié.

Il est souligné que l'intérim d'un établissement, lorsqu'il est supérieur à 30 jours, fait, quant à lui, l'objet d'une majoration temporaire de la part fonctions de la PFR (cf. décret et arrêté du 9 avril 2018).

6. Voies et délais de recours

La décision d'attribution des montants de la PFR indique obligatoirement les voies et délais de recours.

6.1 La décision relative à la *cotation de la part liée aux fonctions* exercées ne peut faire l'objet d'un recours devant la commission administrative paritaire nationale du corps de direction concerné. Néanmoins, elle peut faire l'objet d'un recours gracieux devant l'auteur de la décision contestée, voire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent. Il est recommandé d'adresser le recours gracieux dans le délai de deux mois suivant la notification de la décision contestée afin de conserver la possibilité de déposer ensuite un recours contentieux dans l'hypothèse d'une décision défavorable ou d'un rejet de la demande.

6.2 La *décision d'attribution des montants de la part « Résultats »* alloués à titre individuel peut faire l'objet d'un recours gracieux, ou d'un recours devant la commission administrative paritaire nationale (CAPN), ou d'un recours contentieux.

6.2.1 Le recours gracieux s'effectue auprès de l'auteur de la décision contestée. Il est recommandé d'adresser le recours gracieux dans le délai de deux mois suivant la notification de cette décision afin de conserver la possibilité de déposer le cas échéant, un recours contentieux.

L'agent qui conteste l'attribution individuelle au titre du résultat de l'année écoulée doit être en mesure, avant tout recours, 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.

En l'absence d'accord, dans l'hypothèse où l'auteur de la décision prend une décision de maintien de sa position initiale, le requérant peut effectuer un recours devant la commission administrative paritaire nationale (CAPN) ou un recours contentieux.

6.2.2 Le recours devant la CAPN doit s'effectuer dans le même délai que celui du recours gracieux (deux mois suivant la notification de la décision contestée) concomitamment et indépendamment de ce dernier. Il doit être formalisé et transmis par la voie hiérarchique au président de la CAPN de son corps ou statut d'emploi, à l'adresse postale du Centre national de gestion.

La CAPN émet un avis qui est notifié à l'évaluateur par le Centre national de gestion. A compter de la date de la notification de l'avis, l'évaluateur dispose d'un délai de deux mois pour procéder à un nouvel examen du dossier et prendre une nouvelle décision d'attribution. Cette nouvelle décision de l'évaluateur doit être notifiée au fonctionnaire concerné et au Centre national de gestion.

6.2.3 A l'issue de l'une ou l'autre de ces procédures, un recours devant la juridiction administrative compétente peut être déposé dans un délai de deux mois à compter de la notification de la nouvelle décision.

7. Information des instances représentatives du personnel.

Un bilan de la mise en œuvre de la PFR sera réalisé au niveau national, dont les organisations syndicales seront tenues informées dans le cadre du Comité Consultatif National (CCN) des directeurs.

Une attention particulière sera 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 pourra proposer la modification de critères et/ou de modalités d'attribution.

Je vous remercie de bien vouloir me faire connaître, sous le présent timbre, les éventuelles difficultés que vous pourriez rencontrer lors de l'application de ces présentes dispositions.

Pour la ministre et par délégation

Signé

Stéphanie DECOOPMAN
Cheffe de service, adjointe à la
directrice générale de l'offre de soins

Pour la ministre et par délégation

Signé

J-Ph. VINQUANT
Directeur général de la cohésion sociale

Pour la ministre et par délégation

Signé

Sabine FOURCADE
Secrétaire générale
des ministères chargés des affaires sociales

ANNEXE I-A

Barème des plafonds indemnitaires PFR applicables au corps ou statut d'emploi des directeurs d'hôpital (DH)

En application de l'article 4 du décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 susvisé relatif à la prime de fonctions et de résultats, les montants annuels de référence applicables aux personnels de direction de la fonction publique hospitalière régis par les décrets n° 2005-921 et n° 2005-922 du 2 août 2005 susvisés sont fixés comme suit :

1/ Lorsque les personnels des corps ou emplois fonctionnels 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.

	Fonctions	Résultats individuels	Plafonds	Plafond de la part Fonctions (1)	Plafond de la part Résultats (2)	Plafonds du versement exceptionnel (dans le plafond de la part résultats)
Emplois fonctionnels	5 600 €	5 600 €	67 200 €	33 600€	33 600 €	5 600€
Classe exceptionnelle	5 880 €	3 920 €	58 800€	35 280€	23 520€	3 920€
Hors classe	5 520 €	3 680 €	55 200€	33 120€	22 080 €	3 680€
Classe normale et classe provisoire	4 980 €	3 320 €	49 800€	29 880€	19 920 €	3 320€

(1) Le montant du plafond de la part fonctions correspond à 50% (pour les emplois fonctionnels) et à 60% (pour les grades du corps) du montant total du plafond du grade ou de l'emploi concerné.

(2) Le montant du plafond de la part résultats correspond à 50% (pour les emplois fonctionnels) et à 40% (pour les grades du corps) du montant total du plafond du grade ou de l'emploi concerné.

2/ Lorsque les personnels des corps ou emplois fonctionnels 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 liée aux résultats d'un coefficient maximal de 6.

	Montants de référence		Plafonds	Plafond de la part Fonctions (1)	Plafond de la part Résultats (2)	Plafonds du versement exceptionnel (dans le plafond de la part résultats)
	Fonctions	Résultats individuels				
Emplois fonctionnels	5 600 €	5 600 €	50 400 €	16 800€	33 600 €	5 600 €
Classe exceptionnelle	5 880 €	3 920 €	41 160 €	17 640 €	23 520 €	3 920 €
Hors classe	5 520 €	3 680 €	38 640 €	16 560 €	22 080 €	3 680 €
Classe normale et classe provisoire	4 980 €	3 320 €	34 860 €	14 940 €	19 920 €	3 320 €

- (1) Le montant du plafond de la part fonctions correspond à 50% (pour les emplois fonctionnels) et à 60% (pour les grades du corps) du montant total du plafond du grade ou de l'emploi concerné, dans la limite de 3 parts.
- (2) Le montant du plafond de la part résultats correspond à 50% (pour les emplois fonctionnels) et à 40% (pour les grades du corps) du montant total du plafond du grade ou de l'emploi concerné.

ANNEXE I-B

Barème des plafonds indemnitaires PFR applicable au corps ou statut d'emploi des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S)

En application de l'article 4 du décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 susvisé relatif à la prime de fonctions et de résultats, les montants annuels de référence applicables aux personnels de direction de la fonction publique hospitalière du corps ou statut d'emplois fonctionnels des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont fixés comme suit :

1/ Lorsque les personnels des corps ou emplois fonctionnels 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.

	Fonctions	Résultats individuels	Plafonds	Plafond de la part Fonctions (1)	Plafond de la part Résultats (2)	Plafonds du versement exceptionnel (dans le plafond de la part résultats)
Emplois fonctionnels	4 980 €	3 320 €	49 800 €	29 880 €	19 920€	3 320 €
Echelon fonctionnel	4 560 €	3 040 €	45 600 €	27 360 €	18 240 €	3 040 €
Hors classe	4 000 €	2 667 €	40 000 €	24 000 €	16 000 €	2 667 €
Classe normale	3 600 €	2 400 €	36 000 €	21 600 €	14 400 €	2 400 €

(1) Le montant du plafond de la part fonctions correspond à 60% du montant total du plafond du grade ou de l'emploi concerné.

(2) Le montant du plafond de la part résultats correspond à 40% du montant total du plafond du grade ou de l'emploi concerné.

2/ Lorsque les personnels des corps ou emplois fonctionnels 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 liée aux résultats d'un coefficient maximal de 6.

	Montants de référence		Plafonds	Plafond de la part Fonctions (1)	Plafond de la part Résultats (2)	Plafonds du versement exceptionnel (dans le plafond de la part résultats)
	Fonctions	Résultats individuels				
Emplois fonctionnels	4 980 €	3 320 €	34 860 €	14 940€	19 920 €	3 320 €
Echelon fonctionnel	4 560 €	3 040 €	31 920 €	13 680€	18 240 €	3 040 €
Hors classe	4 000 €	2 667 €	28 000 €	12 000€	16 000 €	2 667 €
Classe normale	3 600 €	2 400 €	25 200 €	10 800€	14 400 €	2 400 €

(1) Le montant du plafond de la part fonctions correspond à 60% du montant total du plafond du grade ou de l'emploi concerné, dans la limite de 3 parts.

(2) Le montant du plafond de la part résultats correspond à 40% du montant total du plafond du grade ou de l'emploi concerné.

ANNEXE I-C

Barème des plafonds indemnitaires PFR applicables au corps des directeurs des soins (DS)

En application de l'article 4 du décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 susvisé relatif à la prime de fonctions et de résultats, les montants annuels de référence applicables au corps des directeurs des soins sont fixés comme suit :

1/ Lorsque les personnels des corps 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, **le coefficient de la part fonction sera progressivement augmenté. Il ne pourra pas être supérieur à :**

- 4,5 à compter du 1^{er} janvier 2018,
- 5 à compter du 1^{er} janvier 2019,
- 5,5 à compter du 1^{er} janvier 2020,
- 6 à compter du 1^{er} janvier 2021

La cotation de la part liée aux résultats est affectée d'un coefficient maximal de **6**.

	Fonctions	Résultats individuels	Plafonds				Plafond de la part Fonctions (1)				Plafond de la part Résultats (2)	Plafonds du versement exceptionnel (dans le plafond de la part résultats)
			2018	2019	2020	2021	2018	2019	2020	2021		
Emplois fonctionnels	4 000 €	2 666 €	34 000 €	36 000 €	38 000 €	40 000 €	18 000 €	20 000 €	22 000 €	24 000 €	16 000 €	2 666 €
Hors classe	3 800 €	2 533 €	32 300 €	34 200 €	36 100 €	38 000 €	17 100 €	19 000 €	20 900 €	22 800 €	15 200 €	2 533 €
Classe normale	3 600 €	2 400 €	30 600 €	32 400 €	34 200 €	36 000 €	16 200 €	18 000 €	19 800 €	21 600 €	14 400 €	2 400 €

(1) Le montant du plafond de la part fonctions correspond à 60% du montant total du plafond du grade concerné.

(2) Le montant du plafond de la part résultats correspond à 40% du montant total du plafond du grade concerné.

2/ Lorsque les personnels des corps 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 liée aux résultats d'un coefficient maximal de 6.

	Montants de référence		Plafonds	Plafond de la part Fonctions (1)	Plafond de la part Résultats (2)	Plafonds du versement exceptionnel (dans le plafond de la part résultats)
	Fonctions	Résultats individuels				
Emplois fonctionnels	4 000 €	2 666 €	28 000 €	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 €	25 200 €	10 800 €	14 400 €	2 400 €

- (1) Le montant du plafond de la part fonctions correspond à 60% du montant total du plafond du grade concerné, dans la limite de 3 parts.
- (2) Le montant du plafond de la part résultats correspond à 40% du montant total du plafond du grade concerné.

ANNEXE II-A

Barème de cotation des fonctions exercées par les personnels du corps ou statut d'emplois des directeurs d'hôpital afin de déterminer le niveau de la part fonctionnelle de la PFR(DH)

Les travaux qui ont conduit à formaliser les propositions de cotation de la part liée aux fonctions se fondent sur les éléments qui ressortent des référentiels métiers des corps de direction, sur les responsabilités et la complexité du poste occupé, ainsi que sur l'étendue et la nature des délégations accordées aux directeurs adjoints.

La cotation de la part liée aux fonctions doit être fixée à partir d'une échelle de cotation, qui est modulée sur la base de différents niveaux, pour chacune des six grandes familles retenues.

Le tableau ci-dessous détaille les niveaux de cotation possibles de la part liée aux fonctions pour chacune de ces familles, et pour les personnels du corps ou statut d'emplois des directeurs d'hôpital qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement pour nécessité absolue de service prévues par l'article 3 du décret du 8 janvier 2010.

Grades et emplois	Niveaux de cotation	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	2 niveaux : 2,8 et 3	-Emplois répertoriés dans le groupe III : Cotation 2,8 -Emplois répertoriés dans le groupe II ou I : cotation 3	Aucune
Adjoint sur emploi fonctionnel	2 niveaux : 2,7 et 2,9	-Emplois répertoriés dans le groupe III: Cotation 2,7 -Emplois répertoriés dans le groupe II ou le groupe I : cotation 2,9	Aucune
Chef d'établissement Classe exceptionnelle	1 niveau : 3		Aucune
Adjoint classe exceptionnelle	2 niveaux : 2,6 ou 2,8		+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, de GIE ou de GIP
Chef d'établissement Hors classe	1 niveau : 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, de GIE ou de GIP
Adjoint Hors classe	2 niveaux : 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, de GIE ou de GIP
Chef d'établissement classe normale	1 niveau : 3		Aucune
Adjoint Classe normale	2 niveaux : 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, de GIE ou de GIP

ANNEXE II-B

Barème de cotation des fonctions exercées par les personnels du corps ou statut d'emploi des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux afin de déterminer le niveau de la part fonctionnelle de la PFR (D3S)

Les travaux qui ont conduit à formaliser les propositions de cotation de la part liée aux fonctions, se fondent sur les éléments qui ressortent des référentiels métiers des corps de direction, sur les responsabilités et la complexité du poste occupé, ainsi que sur l'étendue et la nature des délégations accordées aux directeurs adjoints.

La cotation de la part liée aux fonctions doit être fixée à partir d'une échelle de cotation, qui est modulée sur la base de différents niveaux, pour chacune des six grandes familles retenues.

Le tableau ci-dessous détaille les niveaux de cotation possibles de la part liée aux fonctions pour chacune de ces familles, et pour les personnels du corps ou statut d'emplois des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement pour nécessité absolue de service prévues par l'article 3 du décret du 8 janvier 2010.

Grades et emplois	Niveaux de cotation	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	1 niveau : 3		Aucune
Chef d'établissement sur échelon fonctionnel	2 niveaux : 2,8 et 3		Aucune
Chef d'établissement Hors classe	1 niveau : 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 dans le territoire ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS, de GIE ou de GIP
Adjoint Hors classe	2 niveaux : 2,5 et 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, de GIE ou de GIP
Chef d'établissement classe normale	1 niveau : 3		Aucune
Adjoint Classe normale.	2 niveaux : 2,4 et 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, de GIE ou de GIP

ANNEXE II-C

Barèmes de cotation des fonctions exercées par les personnels du corps des directeurs des soins afin de déterminer le niveau de la part fonctionnelle de la PFR (DS)

Les travaux qui ont conduit à formaliser les propositions de cotation de la part liée aux fonctions, se fondent sur les éléments qui ressortent des référentiels métiers des corps de direction, sur les responsabilités et la complexité du poste occupé, ainsi que sur l'étendue et la nature des délégations accordées aux directeurs adjoints.

La cotation de la part liée aux fonctions doit être fixée à partir d'une échelle de cotation, qui est modulée sur la base de différents niveaux, pour chacune des cinq grandes catégories retenues.

Les tableaux ci-dessous détaillent les niveaux de cotation possibles de la part liée aux fonctions pour chacune de ces catégories, et pour les personnels du corps des directeurs des soins selon qu'ils bénéficient ou non d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement pour nécessité absolue de service prévues par l'article 3 du décret du 8 janvier 2010.

Directeurs des soins logés

Grades et emplois	Niveaux de cotation	Variation possible en sus du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières
emploi fonctionnel	2 niveaux : 2,8 et 3	Aucune
Hors classe Coordonnateurs	1 niveau : 2,8	+ 0,2 Variation possible en cas d'exercice multi-sites, en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS ou en cas de cumul des fonctions de coordonnateur et de directeur en charge d'une direction fonctionnelle
Hors classe Non coordonnateurs	2 niveaux : 2,8 et 2,9	Aucune
Classe normale Coordonnateurs	1 niveau : 2,8	+ 0,2 Variation possible en cas d'exercice multi-sites, en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS ou en cas de cumul des fonctions de coordonnateur et de directeur en charge d'une direction fonctionnelle
Classe normale Non coordonnateurs	2 niveaux : 2,8 et 2,9	Aucune

Directeurs des soins non logés sans variation possible

Pour les fonctionnaires non logés, la cotation de la part liée aux fonctions est multipliée par deux dans la limite du coefficient prévu par l'arrêté du 27 décembre 2017 et plafonnée à :

- 4,5 à compter du 1^{er} janvier 2018,
- 5 à compter du 1er janvier 2019,
- 5,5 à compter du 1er janvier 2020,
- 6 à compter du 1er janvier 2021.

Ces cotations ne sont pas modulables

Emploi	2018 PF limitée à 4,5		2019 PF limitée à 5		2020 PF limitée à 5,5		2021 PF limitée à 6	
	Cotation	Plafond	Cotation	Plafond	Cotation	Plafond	Cotation	Plafond
Niveau 1	2,8*2=5,6 Ramené à 4,5	18 000 €	2,8*2 = 5,6 Ramené à 5	20 000 €	2,8*2 = 5,6 Ramené à 5,5	22 000 €	2,8*2 = 5,6	22 400 €
Niveau 2	3*2=6 Ramené à 4,5	18 000 €	3*2 = 6 Ramené à 5	20 000 €	3*2 = 6 Ramené à 5,5	22 000 €	3*2 = 6	24 000 €
Coordonnateur	2,8*2=5,6 Ramené à 4,5	17 100 €	2,8*2 = 5,6 Ramené à 5	19 000 €	2,8*2 = 5,6 Ramené à 5,5	20 900 €	2,8*2 = 5,6	21 280 €
	3*2=6 Ramené à 4,5	17 100 €	3*2 = 6 Ramené à 5	19 000 €	3*2 = 6 Ramené à 5,5	20 900 €	3*2 = 6	22 800 €
Non coordonnateur	2,8*2=5,6 Ramené à 4,5	17 100 €	2,8*2 = 5,6 Ramené à 5	19 000 €	2,8*2 = 5,6 Ramené à 5,5	20 900 €	2,8*2 = 5,6	21 280 €
	2,9*2=5,8 Ramené à 4,5	17 100 €	2,9*2 = 5,8 Ramené à 5	19 000 €	2,9*2=5,8 Ramené à 5,5	20 900 €	2,9*2 = 5,8	22 040 €
Coordonnateur	2,8*2=5,6 Ramené à 4,5	16 200 €	2,8*2 = 5,6 Ramené à 5	18 000 €	2,8*2=5,6 Ramené à 5,5	19 800 €	2,8*2 = 5,6	20 160 €
	3*2=6 Ramené à 4,5	16 200 €	3*2 = 6 Ramené à 5	18 000 €	3*2 = 6 Ramené à 5,5	19 800 €	3*2 = 6	21 600 €
Non coordonnateur	2,8*2=5,6 Ramené à 4,5	16 200 €	2,8*2 = 5,6 Ramené à 5	18000 €	2,8*2 = 5,6 Ramené à 5,5	19 800 €	2,8*2 = 5,6	20 160 €
	2,9*2=5,8 Ramené à 4,5	16 200 €	2,9*2 = 5,8 Ramené à 5	18000 €	2,9*2 = 5,8 Ramené à 5,5	19 800 €	2,9*2 = 5,8	20 880 €

ANNEXE III-A

Modalités de détermination de la part liée aux résultats et attribuée au titre de la PFR dont relève le corps ou statut d'emploi des directeurs d'hôpital (DH)

La modulation de la part liée aux résultats s'inscrit dans une fourchette allant du coefficient 0 à 6.

Cette modulation doit être en parfaite adéquation avec l'évaluation de l'année, laquelle doit être fondée sur une définition des objectifs clairement identifiés, en nombre réalisables et raisonnables, dans le respect de la note d'informations annuelle sur l'évaluation.

L'évolution de la part Résultats, et si possible le montant correspondant, doivent être communiqués à l'évalué à l'issue de l'entretien d'évaluation et impérativement confirmés par une notification dans un délai d'un mois par l'évaluateur.

I/ Les critères d'appréciation des résultats obtenus

a) S'agissant des chefs d'établissement

Ces critères sont de deux ordres :

- *Les résultats obtenus dans ses activités de stratégie (50%)*
 - o Définition et évolution du projet d'établissement, en lien avec l'agence régionale de santé et en conformité avec le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens,
 - o Positionnement de l'établissement dans l'environnement territorial et pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales (PRS, GHT, GCS, directions communes,),
 - o Conduite et évaluation de la mise en œuvre des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement et dans tous les projets qui le constituent,
 - o Définition de la politique financière de l'établissement,
 - o Définition des grands axes du contrat de pôle.

- *Les résultats obtenus dans sa pratique managériale (50%)*
 - o Elaboration et gouvernance des projets de restructuration ou de coopération,
 - o Animation des réunions de concertation ou de négociation,
 - o Gestion en cas de conflits ou de crises liés aux projets de restructuration ou de coopération,
 - o Conduite générale de l'établissement : évaluation des collaborateurs directs, suivi du budget, promotion de la « bienveillance » ...

b) S'agissant des directeurs adjoints

Ces critères relèvent également de deux grandes catégories

- *Les résultats obtenus dans ses activités de stratégie (50%)*
 - o Assistance et conseils au chef d'établissement sur les choix stratégiques,
 - o Contribution au projet d'établissement,

- Prise en charge de l'élaboration et du suivi d'une ou plusieurs composantes du projet d'établissement,
- Communication interne des projets pris en charge,
- Animation des instances internes ou externes.
- *Les résultats obtenus dans sa pratique managériale (50%)*
 - Animation et coordination d'activités et de projets ou de missions liées à la conduite du changement,
 - Management des équipes, notamment d'encadrement,
 - Pilotage des études et analyse des facteurs de risques et de succès des principaux projets,
 - Organisation de la gestion participative du changement,
 - Définition des plannings et des tableaux de bord ou les indicateurs de suivi.

II/ Les conditions d'attribution d'un versement exceptionnel

L'attribution d'un versement exceptionnel de la part liée aux résultats peut également reconnaître des efforts particuliers liés, notamment, à un surcroît d'activités conjoncturel.

L'attribution exceptionnelle a vocation à reconnaître financièrement la charge particulière d'activités et/ou de résultats très remarquables d'un directeur en sus de ses missions habituelles et/ou au-delà des objectifs et des résultats obtenus. L'évaluateur doit en conséquence produire un rapport annexé à la fiche d'évaluation.

Il est précisé que le montant fixé au titre du versement exceptionnel en complément de la part liée aux résultats individuels est pris en compte dans la limite du plafond de la PFR de l'année au cours de laquelle elle est versée. Ce montant ne peut être supérieur à la valeur unitaire d'une part.

Par exemple :

- La conduite de projet d'une coopération particulièrement complexe,
- La compensation d'une charge de travail supplémentaire significative et anormalement lourde.

Le versement exceptionnel est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Dans l'hypothèse où le montant du versement exceptionnel dépasserait plus de la valeur unitaire d'une part, un rapport circonstancié et dûment motivé devra être produit.

L'autorité compétente n'a pas à justifier de la non reconduction du versement exceptionnel.

III/ Les modalités de calcul de la part liée aux résultats

- a) S'agissant des 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 résultats perçu par le fonctionnaire et

éventuellement ajouter la majoration liée à l'évaluation de l'année de reprise de fonctions. Pour les fonctionnaires réintégré après une période de détachement hors ou dans la fonction publique, il sera tenu compte de chaque situation individuelle rencontrée.

b) S'agissant de la gestion des 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, le montant individuel attribué au titre de la part liée aux résultats est réduit sur décision du directeur général du Centre national de gestion, conformément à la réglementation en vigueur.

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.

c) S'agissant de la quotité du temps travaillé

- *Cas des temps partiels* : Les directeurs en fonction, auxquels a été accordé un temps partiel, bénéficient du montant indemnitaire proratisé au regard de la quotité de travail. Pour les quotités de travail de 80% et 90%, cette proratisation est égale respectivement à six septièmes et trente-deux trente-cinquièmes du montant précité ;
- *Cas des congés maladie* : La part liée aux résultats a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure. Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte-tenu de la manière de servir du directeur, doit ou non se traduire par un ajustement l'année suivante. Ce dispositif permet ainsi de valoriser un directeur qui, en dépit d'un congé, s'est investi dans son activité et a produit les résultats escomptés. Un directeur qui serait absent pour maladie pendant une période de 4 mois pourrait ainsi percevoir la part liée aux résultats au même niveau que la période précédente s'il atteint, en 8 mois, les objectifs qui lui étaient assignés pour une période d'un an. Il n'y a donc pas lieu de proratiser la part liée aux résultats en fonction du temps de présence.

ANNEXE III-B

Modalités de détermination de la part liée aux résultats attribuée au titre de la PFR dont relève le corps ou statut d'emplois des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S)

La modulation de la part liée aux résultats s'inscrit dans une fourchette allant du coefficient 0 à 6.

Cette modulation doit être en parfaite adéquation avec l'évaluation de l'année, laquelle doit être fondée sur une définition des objectifs clairement identifiés, en nombre réalisables et raisonnables, dans le respect de la note d'informations annuelle sur l'évaluation.

L'évolution de la part Résultats, et si possible le montant correspondant, doivent être communiqués à l'évalué à l'issue de l'entretien d'évaluation et impérativement confirmée par une notification dans un délai d'un mois par l'évaluateur.

I/ Les critères d'appréciation des résultats obtenus

a) S'agissant des chefs d'établissement

Ces critères sont de deux ordres :

- *Les résultats obtenus dans ses activités de stratégie (50%)*
 - o Définition et évolution du projet d'établissement, en lien avec l'agence régionale de santé, les directions régionales et départementales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale, les services du conseil départemental et les autres collectivités territoriales,
 - o Positionnement de l'établissement dans l'environnement territorial et pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales (PRS, GHT, GCSMS, directions communes,...),
 - o Conduite et évaluation de la mise en œuvre des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement et dans tous les projets qui le constituent,
 - o Définition de la politique financière de l'établissement,
 - o Définition et adaptation de l'organisation de l'établissement et des services en fonction des évolutions internes et externes.

- *Les résultats obtenus dans sa pratique managériale (50%)*
 - o Elaboration et gouvernance des projets de restructuration ou de coopération,
 - o Animation des réunions de concertation ou de négociation,
 - o Gestion en cas de conflits ou de crises liés aux projets de restructuration ou de coopération,
 - o Conduite générale de l'établissement : évaluation des collaborateurs directs, suivi du budget, promotion de la « bientraitance »...

b) S'agissant des directeurs adjoints

Ces critères relèvent également de deux grandes catégories

- *Les résultats obtenus dans ses activités de stratégie (50%)*
 - o Assistance et conseils au chef d'établissement sur les choix stratégiques,
 - o Contribution au projet d'établissement,
 - o Prise en charge de l'élaboration et du suivi d'une ou plusieurs composantes du projet d'établissement,
 - o Communication interne des projets pris en charge,
 - o Animation des instances internes ou externes.
- *Les résultats obtenus dans sa pratique managériale (50%)*
 - o Animation et coordination d'activités et de projets ou de missions liées à la conduite du changement,
 - o Management des équipes, notamment d'encadrement,
 - o Pilotage des études et analyse des facteurs de risques et de succès des principaux projets,
 - o Organisation de la gestion participative du changement,
 - o Définition des plannings et des tableaux de bord ou les indicateurs de suivi.

II/ Les conditions d'attribution d'un versement exceptionnel

L'attribution d'un versement exceptionnel de la part liée aux résultats peut également reconnaître des efforts particuliers liés, notamment, à un surcroît d'activités conjoncturel.

L'attribution exceptionnelle a vocation à reconnaître financièrement la charge particulière d'activités et/ou de résultats très remarquables d'un directeur en sus de ses missions habituelles et/ou au-delà des objectifs et des résultats obtenus. L'évaluateur doit en conséquence produire un rapport annexé à la fiche d'évaluation.

Il est précisé que le montant fixé au titre du versement exceptionnel en complément de la part liée aux résultats individuels est pris en compte dans la limite du plafond de la PFR l'année au cours de laquelle elle est versée. Ce montant ne peut être supérieur à la valeur unitaire d'une part.

Par exemple :

- La conduite de projet d'une coopération particulièrement complexe,
- La compensation d'une charge de travail supplémentaire significative et anormalement lourde.

Le versement exceptionnel est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Dans l'hypothèse où le montant du versement exceptionnel dépasserait plus de la valeur unitaire d'une part, un rapport circonstancié et dûment motivé devra être produit.

L'autorité compétente n'a pas à justifier de la non reconduction du versement exceptionnel.

III/ Les modalités de calcul de la part liée aux résultats

a) S'agissant des 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 résultats 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 hors ou dans la fonction publique, il sera tenu compte de chaque situation individuelle rencontrée.

b) S'agissant de la gestion des 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, le montant individuel attribué au titre de la part liée aux résultats est réduit sur décision du directeur général du Centre national de gestion, conformément à la réglementation en vigueur ;

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.

c) S'agissant de la quotité du temps travaillé

- *Cas des temps partiels* : Les directeurs en fonction auxquels a été accordé un temps partiel, bénéficient du montant indemnitaire proratisé au regard de la quotité de travail. Pour les quotités de travail de 80% et 90%, cette proratisation est égale respectivement à six septièmes et trente-deux trente-cinquièmes du montant précité ;
- *Cas des congés maladie* : La part liée aux résultats a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure. Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte-tenu de la manière de servir du directeur, doit ou non se traduire par un ajustement l'année suivante. Ce dispositif permet ainsi de valoriser un directeur qui, en dépit d'un congé, s'est investi dans son activité et a produit les résultats escomptés. Un directeur qui serait absent pour maladie pendant une période de 4 mois pourrait ainsi percevoir la part liée aux résultats au même niveau que la période précédente s'il atteint, en 8 mois, les objectifs qui lui étaient assignés pour une période d'un an. Il n'y a donc pas lieu de proratiser la part liée aux résultats en fonction du temps de présence.

ANNEXE III-C

Modalités de détermination de la part liée aux résultats et attribuée au titre de la PFR dont relève le corps des directeurs des soins (DS).

La modulation de la part liée aux résultats s'inscrit dans une fourchette allant du coefficient 0 à 6.

Cette modulation doit être en parfaite adéquation avec l'évaluation de l'année, laquelle doit être fondée sur une définition des objectifs clairement identifiés, en nombre réalisables et raisonnables, dans le respect de la note d'informations annuelle sur l'évaluation.

L'évolution de la part Résultats, et si possible le montant correspondant, doivent être communiqués à l'évalué à l'issue de l'entretien d'évaluation et impérativement confirmée par une notification dans un délai d'un mois par l'évaluateur.

I/ Les critères d'appréciation des résultats obtenus

a) S'agissant des directeurs des soins en établissement

Ces critères relèvent de deux grandes catégories.

- *Les résultats obtenus dans ses activités de stratégie (50%)*

- Assistance et conseils au chef d'établissement sur les choix stratégiques, notamment quant à la politique de soins en cohérence avec les besoins des territoires au sein du PRS
- Contribution au projet d'établissement, notamment dans la définition du projet de soins en articulation avec le projet médical : élaboration, suivi, évaluation et communication interne
- Contribution à la conception, à l'organisation et à l'évolution des structures et des activités de soins
- Participation à la négociation des contrats de pôles
- Animation de la CSIRMT
- Développement des pratiques innovantes et de la recherche en soins

- *Les résultats obtenus dans sa pratique managériale (50%)*

- Animation et coordination d'activités et de projets ou de missions liées à la conduite du changement, notamment la mise en œuvre opérationnelle du projet de soins dans les pôles
- Animation et coordination des activités des cadres soignants, médico techniques et de rééducation, évaluation de leurs résultats
- Conseil et accompagnement des chefs de pôles dans le respect des délégations de gestion
- Pilotage des études et analyse des facteurs de risques et de succès des principaux projets
- Organisation de la gestion participative du changement

- Répartition des ressources en soins entre les pôles et gestion des moyens de remplacement

b) S'agissant des DS chargés d'une direction fonctionnelle

Ces critères relèvent également de deux grandes catégories

- *Les résultats obtenus dans ses activités de stratégie (50%)*
 - Assistance et conseils au chef d'établissement sur les choix stratégiques
 - Contribution au projet d'établissement
 - Prise en charge de l'élaboration et du suivi d'une ou plusieurs composantes du projet d'établissement
 - Communication interne des projets pris en charge
 - Animation des instances internes ou externes
- *Les résultats obtenus dans sa pratique managériale (50%)*
 - Animation et coordination d'activités et de projets ou de missions liées à la conduite du changement
 - Management des équipes, notamment d'encadrement
 - Pilotage des études et analyse des facteurs de risques et de succès des principaux projets
 - Organisation de la gestion participative du changement
 - Définition des plannings et des tableaux de bord ou les indicateurs de suivi

c) S'agissant des directeurs des soins en institut

Ces critères relèvent de deux grandes catégories

- *Les résultats obtenus dans ses activités de stratégie (50%)*
 - Assistance et conseils au chef d'établissement sur les choix stratégiques, notamment quant à la politique de formation sanitaire en cohérence le schéma régional des formations sanitaires et sociales
 - Participation au GCS-Institut de formation
 - Proposition du projet de(s) l'institut(s), en lien avec le projet de soins et le schéma régional des formations sanitaires et sociales : élaboration, suivi, évaluation et communication interne
 - Relation avec les partenaires extérieurs impliqués dans la politique de formation : ARS, DRJSCS, Universités et Conseil Régional (contribution au schéma régional, discussion budgétaire...)
 - Communication et information des publics concernés sur les métiers et la formation
- *Les résultats obtenus dans sa pratique managériale (50%)*
 - Organisation, fonctionnement et gestion de(s) institut(s) : organisation interne, gestion des ressources humaines et physiques, gestion budgétaire dans le cadre de sa délégation

- Conception dans un cadre concerté, mise en œuvre, contrôle et évaluation du projet pédagogique
- Animation de l'équipe pédagogique
- Organisation et conduite du conseil pédagogique et /ou technique
- Organisation et mise en œuvre des épreuves de sélection
- Gestion des étudiants et de la vie étudiante : accueil, information, mise à disposition des ressources pédagogiques et de recherche, traitement des situations individuelles...

II/ Les conditions d'attribution d'un versement exceptionnel

L'attribution d'un complément exceptionnel de la part liée aux résultats peut également reconnaître des efforts particuliers liés, notamment, à un surcroît d'activités conjoncturel.

Le versement exceptionnel a vocation à reconnaître financièrement la charge particulière d'activités et/ou de résultats très remarquables d'un directeur des soins en sus de ses missions habituelles et/ou au-delà des objectifs et des résultats obtenus. L'évaluateur doit en conséquence produire un rapport annexé à la fiche d'évaluation.

Il est précisé que le montant fixé au titre du versement exceptionnel en complément de la part liée aux résultats individuels est pris en compte dans la limite du plafond de la PFR l'année au cours de laquelle elle est versée. Ce montant ne peut être supérieur à la valeur unitaire d'une part.

Par exemple :

- La conduite de projet d'une coopération particulièrement complexe,
- La compensation d'une charge de travail supplémentaire significative et anormalement lourde,
- La conception d'un projet particulièrement complexe.

Le versement exceptionnel est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Dans l'hypothèse où le montant du versement exceptionnel dépasserait plus de la valeur unitaire d'une part, un rapport circonstancié et dûment motivé devra être produit.

L'autorité compétente n'a pas à justifier de la non reconduction du complément exceptionnel.

III/ Les modalités de calcul de la part liée aux résultats

- a) S'agissant des directeurs des soins nouvellement recrutés, intégrés ou réintégrés dans le corps.

Afin de ne pas pénaliser les nouveaux directeurs recrutés par détachement, 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 résultats 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 hors ou dans la fonction publique, il sera tenu compte de chaque situation individuelle rencontrée.

b) S'agissant de la gestion des 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, le montant individuel attribué au titre de la part liée aux résultats est réduit sur décision du directeur général du Centre national de gestion, conformément à la réglementation en vigueur ;

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.

c) S'agissant de la 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. Pour les quotités de travail de 80% et 90%, cette proratisation est égale respectivement à six septièmes et trente-deux trente-cinquièmes du montant précité ;
- *Cas des congés maladie* : La part liée aux résultats a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure. Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte-tenu de la manière de servir du directeur, doit ou non se traduire par un ajustement l'année suivante. Ce dispositif permet ainsi de valoriser un directeur qui, en dépit d'un congé, s'est investi dans son activité et a produit les résultats escomptés. Un directeur qui serait absent pour maladie pendant une période de 4 mois pourrait ainsi percevoir la part liée aux résultats au même niveau que la période précédente s'il atteint, en 8 mois, les objectifs qui lui étaient assignés pour une période d'un an. Il n'y a donc pas lieu de proratiser la part liée aux résultats en fonction du temps de présence.