

## LA PRIME DE FONCTION ET DE RESULTATS (PFR) DIRECTEUR D'HOPITAL

### 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 DH 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 DGARS pour les chefs d'établissement ;
- Le directeur pour les adjoints ;
- Le DG du CNG en cas de mise à disposition d'une organisation syndicale ou de recherche d'affectation ;
- L'établissement d'accueil pour les autres MAD.

### 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, classe exceptionnelle et pour les emplois fonctionnels ;
- Un système de part pour chacune de ses composantes (F et R) ;
- Un plafond par composante et un plafond global.

Son montant est calculé par application d'un coefficient multiplicateur au montant de référence en euros fixé pour chaque grade ou statut d'emploi.

## Les montants de référence et plafonds de la PFR

DH - non logés ou ne bénéficiant pas de l'indemnité de résidence						
Grades	Part fonction	Résultats individuels	Plafonds	Plafond Part F	Plafond part R	Plafond attribution exceptionnelle
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	4 980 €	3 320 €	49 800 €	29 880 €	19 920 €	3 320 €

DH logés ou bénéficiant de l'indemnité compensatrice de logement						
Grades	Part fonction	Résultats individuels	Plafonds	Plafond Part F	Plafond part R	Plafond attribution exceptionnelle
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	4 980 €	3 320 €	34 860 €	14 940 €	19 920 €	3 320 €

### 1 - 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 DH de classe normale, de hors - classe ou de classe exceptionnelle ;
- 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

Fonction	Grade	Cotation fonction	Variation possible	Conditions
<b>Chef d'établissement</b>	Emploi fonctionnel Groupe III	2,8	Non	
	Emploi fonctionnel Groupes II et I	3,0	Non	
	Classe exceptionnelle	2,9 et 3	Non	
	Hors classe	2,8	+ 0,2	Difficultés liées à la situation financière, sociale, géographique et démographique, Sujétions liées au rôle pivot de l'ES dans le territoire Administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE
	Classe normale	3,0	Non	
<b>Adjoint</b>	Sur emplois fonctionnels	2,7 et 2,9	Non	
	Classe exceptionnelle	2,6 et 2,8	+ 0,2	Exercice multisites Directeur de site (fusion ou direction commune) Administrateur de GCS - GCSMS ou GIE
	Hors classe	2,5 et 2,7	+ 0,2	Exercice multisites Directeur de site (fusion ou direction commune) Administrateur de GCS - GCSMS ou GIE
	Classe normale	2,4 et 2,6	+ 0,2	Exercice multisites Directeur de site (fusion ou direction commune) Administrateur de GCS - GCSMS ou GIE

### Calcul de la part fonction

Les cotations ci-dessus s'appliquent si vous êtes logés par nécessité absolue de service, (logement ou indemnité compensatrice de logement) ; la part F 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 (cf. infra) ;

En cas de congés CET la part fonction est maintenue.

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

- Exercice multisite : 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 ;
- Direction de site ;
- Adjoints exerçant en direction commune : la variation de 0,2 peut être cumulée avec l'indemnité de direction commune en fonction des conditions d'exercice.

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

Si vous n'êtes pas logés par nécessité absolue de service, le coefficient multiplicateur est compris dans une fourchette de 1 à 6 (y compris en cas de mise à disposition) ; les cotations du tableau ci-dessus sont donc multipliées par deux.

Sont également concernés :

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

Exemple : DHHC non logé Part F annuelle : le coefficient multiplicateur de 2,7 (cotation de l'emploi) est multiplié par 2 : soit  $(5,4 * 5\,520\text{€}) = 29\,808\text{ €}$  (2484€ mensuels)

### **Majoration de la part F en cas d'intérim**

Pour l'intérim d'une direction d'établissement de santé, il est appliqué une majoration de cotation de la part F :

- + 0.6 lorsque l'intérim s'effectue au sein de l'établissement d'affectation de l'agent ;
- + 1.2 lorsque l'intérim s'effectue au sein d'un autre établissement.

Le versement mis en place est mensuel à terme échu.

### **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 pour un adjoint et date de prise de fonction pour les chefs).

### **Cas particuliers des emplois fonctionnels**

- Un directeur, dont l'établissement n'a pas pu être classé dans l'un des groupes fonctionnels du fait de la saturation de ce groupe, doit percevoir au titre de la PFR, les montants de référence du groupe concerné des emplois fonctionnels et se voir appliquer les cotations y afférentes.

### **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 6/7<sup>ème</sup> et 32/35<sup>ème</sup>).

### **Suspension de la part F**

- En cas de congé de formation professionnelle.

### **Cf. page 7 les clauses de sauvegarde de la PFR (réorganisations, GHT)**

---

## **2 - LA PART RESULTAT**

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 R 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 R lors de l'entrée dans le corps

#### Cas où le DH percevait déjà la PFR

Sont concernés : les DH recrutés par détachement, tour extérieur, intégration directe ou réintégrés après une période de disponibilité ou congé parental.

Le dernier montant de la part R perçue doit être converti en points de cotation servant au calcul de la part R auquel doit être appliquée la majoration liée à l'évaluation de l'année de reprise de fonctions.

Exemple : un D3S détaché dans le corps au grade de DH de classe normale :

- Part R en tant que D3S : 6 000 € ;
- Coefficient d'entrée dans le corps = 1.9 ( $6\,000\text{ €} / 3\,320\text{ €} = 1.807$  arrondi à 1.9) ;
- Part R =  $1.9 * 3\,320\text{ €} = 6\,308\text{ €}$  ;
- Majoration suite entretien d'évaluation dans le corps des DH : + 0.5 ( $0.5 * 3320\text{ €} = 1660\text{ €}$ ). Montant de la part R = 7 968 €.

#### Cas où le DH ne percevait pas la PFR

Le niveau indemnitaire (indemnités de toute nature) perçu antérieurement doit être garanti via les parts F et R ; (cas des DH qui avaient la qualité de fonctionnaire avant l'entrée dans le corps).

Exemple : un fonctionnaire de l'Etat intégré après le tour extérieur dans le grade de DH de classe normale. Il percevait dans son précédent emploi 20 000 € au titre du régime indemnitaire. Ce montant doit lui être garanti.

Sa part F est à 2.4, soit un montant de 11 952 € (il est logé), la part R garantie sera égale au différentiel, soit 8 048 €.

Le coefficient de la part résultat avant évaluation =  $8\,048\text{ €} / 3\,320\text{ €} = 2,42$  arrondi à 2,5 ( $2,5 * 3\,320 = 8\,300\text{ €}$ )

## Part R et changement en cours d'année

### Changement de grade ou nomination en qualité de chef 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 DH 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 6/7<sup>ème</sup> et 32/35<sup>ème</sup>).

### 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.

## Versement en cas de décès

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

## 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.

---

## 3 – DISPOSITIONS COMMUNES POUR LES PARTS F ET R

---

### Clause de sauvegarde en cas de direction commune ou fusion

Si vous quittez votre emploi de chef pour prendre des fonctions relevant d'un plafond indemnitaire inférieur, vous conservez à titre individuel, le niveau indemnitaire alloué

l'année précédente pendant une durée maximale de trois ans.

### **Clause de sauvegarde dans le cadre de la mise en œuvre des GHT**

Depuis le [décret n° 2018-584 du 5 juillet 2018](#), des mesures d'accompagnement renforcées sont mises en place quand les réorganisations sont liées à la mise en œuvre des GHT. Depuis 2019, ces dispositions sont étendues aux réorganisations des groupes hospitaliers de l'APHP et elles sont prorogées jusqu'au 30 juin 2021.

Pour le régime indemnitaire, quand le nouvel emploi donne lieu au versement d'une PFR d'un montant inférieur à celui du précédent emploi (hors versement exceptionnel), l'intéressé conserve à titre personnel, s'il y a intérêt et pendant une durée maximale de cinq ans à compter de la date de modification de leur situation, le versement du montant de la PFR du précédent emploi dans les conditions suivantes :

- Pendant les trois premières années, maintien du montant total de la prime de fonctions et de résultats ;
- Durant la quatrième année, perception des deux tiers du montant total
- Durant la cinquième année, perception d'un tiers du montant total.

Le versement de cette prime de fonctions et de résultats ne peut se cumuler avec celui d'une autre prime de fonctions et de résultats.

### **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 supporte financièrement le montant de la part R au prorata de la durée respective d'occupation fonction.

### **Régime d'exclusivité de la PFR**

La prime de fonctions et de résultats est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à la manière de servir et à la performance individuelle, sauf exceptions listées par arrêté : il s'agit de l'indemnité de direction commune, de la prime d'intéressement collectif et de la prime exceptionnelle COVID (mise à jour de l'arrêté en cours).

### **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.

Le recours concernant la part R relève du recours contre l'évaluation ; il doit respecter un délai de deux mois à compter de la notification (cf.infra).

### 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 DH du CNG, adressé à :  
Monsieur le Président de la CAPN des DH  
CNG Immeuble Le Ponan B  
21 rue Leblanc 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)