

## Circulaire DGOS/DGCS n° 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

Validée par le CNP, le 1<sup>er</sup> juin 2012. – Visa CNP 2012-144.

Examinée par le COMEX le 8 juin 2012.

**Catégorie:** directives adressées par le ministre aux services 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 nouvelle prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction 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.

### 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 prévues par l'article 7 du décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

### Textes modifiés:

- Décret n° 88-1083 du 30 novembre 1988 relatif à l'attribution d'une prime spécifique à certains agents;
- Décret n° 2005-932 du 2 août 2005 relatif au régime indemnitaire du corps des directeurs d'hôpital;
- Décret n° 2007-1938 du 26 décembre 2007 relatif au régime indemnitaire du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux;
- Arrêté du 20 mars 1981 relatif à l'attribution d'indemnités à certains personnels relevant du livre IX du Code de la santé publique;
- Arrêté du 2 août 2005 portant application du décret n° 2005-932 du 2 août 2005 précité;
- Arrêté du 26 décembre 2007 portant application du décret n° 2007-1938 du 26 décembre 2007 précité.

### Textes abrogés:

- Décret n° 2002-791 du 3 mai 2002 instituant une indemnité compensatrice de logement attribuée à certains personnels de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris;
- Décret n° 2002-1024 du 31 juillet 2002 portant attribution d'une indemnité de responsabilité aux directeurs des soins de la fonction publique hospitalière;
- Arrêté du 6 juillet 2006 fixant la liste des établissements publics de santé mentionnée au premier alinéa de l'article 5 du décret n° 2005-932 du 2 août 2005 précité;
- Arrêté du 17 juillet 2006 fixant les montants de l'indemnité de responsabilité attribuée aux directeurs des soins de la fonction publique hospitalière;
- Arrêté du 18 septembre 2006 fixant la liste des centres hospitaliers régionaux prévue à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 2 août 2005 précité.

### Annexes:

- 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. – Barèmes 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. – Barèmes de cotation des fonctions exercées par les personnels du corps ou statut d'emplois des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médicosociaux afin de déterminer le niveau de la part fonctionnelle de la PFR.
- 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.
- 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'établissement social et médico-social.
- 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.

- Annexe IV. – Chronologie des opérations à effectuer pour le passage au dispositif de PFR.

La ministre des Affaires sociales 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).

Dans le cadre d'une mission conjointe DGCS-DGOS-CNG, une réflexion approfondie a été engagée avec les partenaires sociaux sur les métiers de direction, l'évolution de leurs missions au regard des enjeux, de leurs activités et des compétences attendues dans un contexte institutionnel en grande mutation marqué par la mise en œuvre de la loi du 21 juillet 2009 portant réforme de l'hôpital et relative aux patients, à la santé et aux territoires. La définition des personnels de direction clarifiée au travers de la loi « HPST » et de ses dispositions d'application inclut tout à la fois les corps de directeurs d'hôpital (DH), de directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S) et de directeurs des soins.

La rénovation en profondeur du régime indemnitaire avec l'instauration de la prime de fonctions et de résultats (PFR), traduit la volonté affirmée d'une meilleure reconnaissance des responsabilités croissantes de ces personnels et de leurs parcours professionnels.

Ainsi, la PFR vise à répondre aux objectifs d'une politique moderne de gestion des ressources humaines 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 via le développement des coopérations fortement encouragées par la loi « HPST »;
- 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 personnels de direction. La présente circulaire 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 et les personnels d'autres corps comparables, des autres fonctions publiques, détachés dans ces corps ou statuts d'emplois. Sont également concernés, 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 (dispositif relatif aux logements de fonction), c'est-à-dire d'un logement de fonction ou d'une indemnité de logement, le coefficient est compris entre 1 et 3. Dans les autres cas, et notamment pour les fonctionnaires mis à disposition et qui ne sont pas logés, la part liée aux fonctions exercées est affectée d'un coefficient pouvant aller jusqu'à 6.

Toutefois, pour les directeurs des soins ne bénéficiant pas d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, le coefficient pour la part fonctions ne peut être supérieur à 4.

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, sur 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 (directeur d'hôpital), I-B (directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médicosociaux – D3S) et I-C (directeur 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. À chaque niveau, correspondent 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'établissement 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'État 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 les bénéfices 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 circulaire.

## *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 du complément exceptionnel, je vous invite à vous reporter à l'annexe III (A, B et C) de la présente circulaire 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 il relevait jusqu'alors, ou un poste dont la cotation serait moindre de 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.

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'État 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, correspondant à l'année en cours.

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

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

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

## **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 statuts d'emplois concerné, dans un arrêté interministériel.

Pour les directeurs d'hôpital et les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médicosociaux, l'indemnité relevant de l'exception prévue par l'article 7 du décret du 9 mai 2012 susvisé est l'indemnité de 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.

### *5.1. L'indemnité de direction commune*

Les personnels de direction (directeur d'hôpital et directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social) perçoivent une indemnité forfaitaire mensuelle (indemnité de direction commune) lorsqu'ils assurent une ou plusieurs directions communes,

dont les montants sont fixés par les arrêtés des 2 août 2005 et 26 décembre 2007.

En cas de vacance d'emploi ou d'absence supérieure à trente jours calendaires de directeur d'un établissement, le personnel de direction (directeur ou directeur adjoint) qui est chargé de remplacer le directeur d'établissement perçoit :

– durant les trois premiers mois, ou lorsque l'intérim est assuré par un personnel de direction (DH ou D3S) assurant des fonctions d'adjoint dans l'établissement ou dans un autre établissement, un versement exceptionnel, prévu au 2.2 supra. Il en est de même lorsque l'intérimaire est déjà directeur d'une direction commune ou qu'il occupe un emploi fonctionnel. Dans ce cas, l'attribution de ce versement exceptionnel est mensualisée ;

– à partir du quatrième mois d'intérim, l'indemnité forfaitaire mensuelle susvisée. Deux situations peuvent se présenter :

- soit à l'issue des quatre mois d'intérim, la vacance d'emploi subsiste et si la décision a été prise de ne pas pourvoir l'emploi dans les conditions réglementaires en vigueur, une direction commune est organisée par le directeur général de l'agence régionale de santé ou par le représentant de l'État dans le département, selon le type d'établissement concerné, dans les conditions de droit commun qui donnera lieu au versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle ;
- soit à l'issue des quatre mois d'intérim, la procédure de nomination sur l'emploi vacant est engagée, l'indemnité forfaitaire mensuelle continue à être servie jusqu'à la nomination du titulaire du poste de chef d'établissement.

## 5.2. L'abrogation des primes et indemnités versées lors de la mise en place du dispositif de PFR

### 5.2.1. L'indemnité d'intérim

Les personnels de direction (DH et D3S) qui assurent un intérim de direction à la date de publication (10 mai 2012) du décret du 9 mai 2012 et qui perçoivent à ce titre l'indemnité d'intérim, continuent de percevoir cette indemnité, selon les dispositions antérieurement applicables, jusqu'à l'achèvement de la période d'intérim.

### 5.2.2. La prime spécifique de sujétions

Les personnels de direction (DH et D3S) qui ont perçu la prime spécifique de sujétions (forfaitaire) dans le cadre des dispositions d'une part, de l'article 5 du décret n° 2005-932 du 2 août 2005 modifié relatif au régime indemnitaire des personnels de direction issus du corps des directeurs d'hôpital, et d'autre part, de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 2007-1938 du 26 décembre 2007 modifié relatif au régime indemnitaire du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, se sont engagés à exercer leurs fonctions dans l'établissement concerné par les dispositions précitées pendant une durée de cinq ans. Compte tenu de l'abrogation de ces dispositions à compter du 10 mai 2012, date de publication de l'arrêté prévu à l'article 4 du décret du 9 mai 2012 précité, il doit être considéré que les engagements d'exercice de fonctions susvisés, en cours à la date du 10 mai 2012 précitée, vont jusqu'à leur terme. En cas de départ anticipé du fait des personnels de direction concernés, ils doivent rembourser la prime perçue à due proportion de la durée restant à accomplir.

### 5.2.3. L'indemnité d'exploitation agricole ou industrielle

Cette indemnité versée aux personnels de direction (DH et D3S) a été abrogée par l'article 4 de l'arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats. Pour les personnels de direction qui percevaient cette indemnité, son montant est à intégrer, dès l'année 2012, dans le montant de la part résultats du fonctionnaire concerné.

### 5.2.4. Les primes et indemnités perçues par les directeurs des soins

Ont été abrogées les dispositions relatives à l'attribution : d'une prime spécifique (décret du 30 novembre 1988 précité) et d'une indemnité de responsabilité. De plus, 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, à l'exception de celle énumérée par l'arrêté du 9 mai 2012 précité (indemnité de direction commune).

Il y a donc lieu de supprimer le versement de la prime de service et de l'indemnité de sujétion spéciale (13 heures), à partir de la mise en place du présent dispositif.

## 6. ATTRIBUTION DE LA PFR AU TITRE DE 2012

Au titre de l'année 2012, le montant indemnitaire attribué à chaque fonctionnaire concerné (corps ou statuts d'emplois des directeurs d'hôpital et directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux) est au moins équivalent à celui de l'année 2011, majoré d'une revalorisation, au titre de la part fonctions, représentant au moins 10 % de la part fixe de la prime de fonctions versée jusqu'alors.

Pour l'année 2012 et pour ces mêmes catégories, la part résultats de la PFR sera calculée de façon à être au moins égale à la part variable de l'année n – 1, majorée des primes et indemnités spécifiques dont les bases réglementaires sont abrogées (point 5.2). Cette part liée aux résultats a vocation à être maintenue ou ajustée, à la baisse ou à la hausse, pour tenir compte des résultats de l'évaluation de l'année 2012.

Pour l'année 2012 et en ce qui concerne le corps des directeurs des soins, le montant individuel total, résultant de l'addition de la part F et de la part R, doit être au moins égal au montant total des primes et indemnités perçues en 2011, majorée de 10 %. La part liée aux résultats doit tenir compte des résultats de l'évaluation de l'année 2012.

Pour les années suivantes, la PFR totale (part F et part R) ne peut jamais être inférieure à un socle minimal composé des indemnités et primes réglementairement perçues au titre de l'année 2011 par le directeur des soins : prime de service, indemnité de responsabilité, prime spécifique, indemnités de sujétions spéciales...

L'annexe IV fixe la chronologie des opérations à effectuer pour le passage au dispositif de la PFR au titre de l'année 2012.

## 7. LA FORMATION DES ÉVALUATEURS

Afin de professionnaliser l'entretien d'évaluation annuel des personnels des corps ou statuts

d'emplois de direction, chaque évaluateur (directeur général d'ARS ou son représentant, préfet ou son représentant : DDCS, directeur d'établissement) sera invité à suivre un module spécifique de formation déployé au niveau régional.

La qualité de la conduite des entretiens d'évaluation constitue en effet un préalable indispensable à la mise en place du nouveau dispositif indemnitaire de la prime de fonctions et de résultats.

Un calendrier et une montée en charge ambitieuse de mise en œuvre de ces formations régionales seront recherchés, l'objectif étant que 90 % des évaluateurs aient été formés à la fin de l'année 2012.

Les difficultés rencontrées dans l'évaluation de certains chefs d'établissements sociaux par le représentant du préfet, lorsqu'en particulier ces mêmes chefs d'établissements travaillent plus au quotidien avec les services des conseils généraux concernés, donneront lieu à la constitution d'un groupe de travail.

#### **8. VOIES ET DÉLAIS DE RECOURS**

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

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

Il est recommandé que l'agent qui contesterait l'attribution individuelle au titre du résultat de l'année écoulée soit en mesure, avant tout recours contentieux, de bénéficier d'un entretien avec son évaluateur destiné à expliciter les raisons ayant conduit à son attribution indemnitaire au vu des résultats de l'évaluation.

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

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

#### **9. INFORMATION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

Les organisations syndicales seront consultées, dans le cadre du comité consultatif national (CCN) de chacun des corps précités, pour l'ensemble des éléments relatifs à la mise en œuvre de la PFR, sur la définition des catégories et niveaux de poste.

Un bilan de la mise en œuvre de la PFR sera réalisé au niveau national dont elles seront également tenues informées.

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 des modifications des critères et des modalités d'attribution.

Nous vous remercions de bien vouloir nous 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 :  
Le directeur général de l'offre de soins,  
F.-X. SELLERET  
La directrice générale de la cohésion sociale,  
S. FOURCADE

## ANNEXE I – A

### BARÈME DES PLAFONDS INDEMNITAIRES PFR APPLICABLES AU CORPS OU STATUT D'EMPLOIS DES DIRECTEURS D'HÔPITAL

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.

(Montants en euros)	FNCTIONS	RÉSULTATS INDIVIDUELS	PLAFOND	PLAFOND DE LA PART FONCTIONS (1)	PLAFOND DE LA PART RÉSULTATS (2)	PLAFONDS DE L'ATTRIBUTION EXCEPTIONNELLE (DANS LE PLAFOND DE LA PART RÉSULTATS)
Emplois fonctionnels	5 600	5 600	67 200	33 600	33 600	5 600
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	29 800	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 en euros)	FNCTIONS	RÉSULTATS INDIVIDUELS	PLAFOND	PLAFOND DE LA PART FONCTIONS (1)	PLAFOND DE LA PART RÉSULTATS (2)	PLAFONDS DE L'ATTRIBUTION EXCEPTIONNELLE (DANS LE PLAFOND DE LA PART RÉSULTATS)
Emplois fonctionnels	5 600	5 600	50 400	16 800	33 600	5 600
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.						

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 pouvant aller soit jusqu'à un coefficient 6 lorsqu'il est issu des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction, soit jusqu'à un coefficient 4 lorsqu'il est issu du corps des directeurs des soins.

## ANNEXE I – B

### BARÈME DES PLAFONDS INDEMNITAIRES PFR APPLICABLES AU CORPS OU STATUT D'EMPLOIS DES DIRECTEURS D'ÉTABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX ET MÉDICO-SOCIAUX

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.

(Montants en euros)	FONCTIONS	RÉSULTATS INDIVIDUELS	PLAFOND	PLAFOND DE LA PART FONCTIONS (1)	PLAFOND DE LA PART RÉSULTATS (2)	PLAFONDS DE L'ATTRIBUTION EXCEPTIONNELLE (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 et classe provisoire	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 en euros)	FONCTIONS	RÉSULTATS INDIVIDUELS	PLAFOND	PLAFOND DE LA PART FONCTIONS (1)	PLAFOND DE LA PART RÉSULTATS (2)	PLAFONDS DE L'ATTRIBUTION EXCEPTIONNELLE (DANS LE PLAFOND DE LA PART RÉSULTATS)
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 et classe provisoire	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.

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 pouvant aller soit jusqu'à un coefficient 6 lorsqu'il est issu des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction, soit jusqu'à un coefficient 4 lorsqu'il est issu du corps des directeurs des soins.

## ANNEXE I – C

### BARÈME DES PLAFONDS INDEMNITAIRES PFR APPLICABLES AU CORPS DES DIRECTEURS DES SOINS

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, la cotation de la part liée aux fonctions est affectée d'un coefficient maximal de 4 et celle de la part liée aux résultats d'un coefficient maximal de 6.

(Montants en euros)	FONCTIONS	RÉSULTATS INDIVIDUELS	PLAFOND	PLAFOND DE LA PART FONCTIONS (1)	PLAFOND DE LA PART RÉSULTATS (2)	PLAFONDS DE L'ATTRIBUTION EXCEPTIONNELLE (DANS LE PLAFOND DE LA PART RÉSULTATS)
Echelon fonctionnel	4 000	2 666	32 000	16 000	16 000	2 666
1 <sup>e</sup> classe	3 800	2 533	30 400	15 200	15 200	2 533
2 <sup>e</sup> classe	3 600	2 400	28 800	14 400	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 4 parts (arrêté du 9 mai 2012). (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 en euros)	MONTANT DE RÉFÉRENCE		PLAFOND	PLAFOND DE LA PART FONCTIONS (1)	PLAFOND DE LA PART RÉSULTATS (2)	PLAFONDS DE L'ATTRIBUTION EXCEPTIONNELLE (DANS LE PLAFOND DE LA PART RÉSULTATS)
	FONCTIONS	RÉSULTATS INDIVIDUELS				
Echelon fonctionnel	4 000	2 666	28 000	12 000	16 000	2 666
1 <sup>e</sup> classe	3 800	2 533	26 600	11 400	15 200	2 533
2 <sup>e</sup> classe	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.						

Dans le cas de deux fonctionnaires issus des corps 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 pouvant aller soit jusqu'à un coefficient 6 lorsqu'il est issu des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction, soit jusqu'à un coefficient 4 lorsqu'il est issu du corps des directeurs des soins.

## ANNEXE II – A

### BARÈMES 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

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 classés en HEB: cotation 2,8 Emplois classé en HEB bis ou HEC: cotation 3	Aucune.
Adjoint sur emploi fonctionnel.	2 niveaux: 2,7 et 2,9.	Emplois classés en HEB: cotation 2,7. Emplois classé en HEB bis ou HEC: cotation 2,9.	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 de santé dans le territoire ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE.
Adjoint hors-classe.	2 niveaux: 2,5 et 2,7.		+0,2 Variation possible en cas d'exercice multisites ou d'exercice des fonctions de directeur de site avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE.
Chef d'établissement classe normale.	1 niveau: 3.		Aucune.
Adjoint classe normale	2 niveaux: 2,4 et 2,6.		+ 0,2 Variation possible en cas d'exercice multisites ou d'exercice des fonctions de directeur de site avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE.

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

- Exemple 1 chef d'établissement sur emploi fonctionnel, établissement classé en HEC :  
Cotation PF = 3.  
Soit une PF =  $3 \times 5\,600 \text{ €} = 16\,800 \text{ €}$ .
- Exemple 2 directeur adjoint sur emploi fonctionnel – établissement classé en HEC :  
Cotation PF = 2,9.  
Soit une PF =  $2,9 \times 5\,600 \text{ €} = 16\,240 \text{ €}$ .
- Exemple 3 directeur chef d'établissement hors-classe :  
Cotation PF = 2,8 majorée de 0,2 pour tenir compte des contraintes géographiques (isolement – désertification).  
Soit une PF =  $3 \times 5\,520 \text{ €} = 16\,560 \text{ €}$ .
- Exemple 4 directeur adjoint, hors-classe, responsable de site avec délégation générale :  
Cotation PF = 2,7 majorée de 0,2 pour tenir compte de l'exercice des fonctions de directeur de site avec délégation générale.  
Soit une PF =  $2,9 \times 5\,520 \text{ €} = 16\,008 \text{ €}$ .

## ANNEXE II – B

### BARÈMES 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

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 ou de GIE.
Adjoint hors-classe.	2 niveaux : 2,5 et 2,7.		+ 0,2 Variation possible en cas d'exercice multisites ou d'exercice des fonctions de directeur de site avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE.
Chef d'établissement classe normale.	1 niveau : 3.		Aucune.

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
Adjoint classe normale	2 niveaux: 2,4 et 2,6.		0,2 Variation possible en cas d'exercice multisites ou d'exercice des fonctions de directeur de site avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE.

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

Quelques exemples de cotation de la part liée aux fonctions

Exemple 1 chef d'établissement sur emploi fonctionnel :

Cotation PF = 3.

Soit une PF =  $3 \times 4980$  euros = 14 940 euros.

Exemple 2 chef d'établissement hors-classe, rôle pivot de l'établissement dans le territoire :

Cotation PF = 2,8 majorée de 0,2 pour tenir compte du rôle pivot de l'établissement dans le territoire.

Soit une PF =  $3 \times 4000$  euros = 12 000 euros.

Exemple 3 chef d'établissement classe normale :

Cotation PF = 3.

Soit une PF =  $3 \times 3600$  euros = 10 800 euros.

Exemple 4 directeur adjoint de classe normale exerçant des fonctions d'administrateur de GCSMS :

Cotation PF = 2,6 majorée de 0,2 pour tenir compte de l'exercice des fonctions d'administrateur de GCSMS.

Soit une PF =  $2,8 \times 3600$  euros = 10 080 euros.

## 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

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.

Le tableau ci-dessous détaille 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.

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
DS sur échelon fonctionnel logés.	2 niveaux : 2,8 et 3.		Aucune.
DS sur échelon fonctionnel non logés.	2 niveaux : 3,8 et 4.		Aucune.
DS première classe coordonnateurs logés.	1 niveau : 2,8.		+ 0,2 Variation possible en cas d'exercice multisites, 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
DS première classe coordonnateurs non logés.	2 niveaux : 3,8 et 4.		Aucune.
DS première classe non coordonnateurs logés.	2 niveaux : 2,8 et 2,9.		Aucune.
DS première classe non coordonnateurs non logés.	2 niveaux : 3,8 et 4.		Aucune.
DS deuxième classe coordonnateurs logés.	1 niveau : 2,8.		+ 0,2 Variation possible en cas d'exercice multisites, 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
DS deuxième classe coordonnateurs non logés.	2 niveaux : 3,8 et 4.		Aucune.
DS deuxième classe non coordonnateurs logés.	2 niveaux : 2,8 et 2,9.		Aucune.
DS deuxième classe non coordonnateurs non logés.	2 niveaux : 3,8 et 4.		Aucune.

(1) Pour la part fonctions, le coefficient servi aux fonctionnaires issus du corps des directeurs des soins, non logés par nécessité absolue de service, ne peut être supérieure à 4 au sein de chaque établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée.

## Quelques exemples de cotation de la part liée aux fonctions

- Exemple 1      directeur des soins sur échelon fonctionnel, non logé :  
Cotation PF = 4.  
Soit une PF =  $4 \times 4\,000$  euros = 16 000 euros.
- Exemple 2      directeur des soins première classe, coordonnateur logé :  
Cotation PF = 2,8 majorée de 0,2 car exerçant sur plusieurs sites.  
Soit une PF =  $3 \times 3\,800$  euros = 11 400 euros.
- Exemple 3      directeur des soins de deuxième classe, non coordonnateur, logé :  
Cotation PF = 2,8.  
Soit une PF =  $2,8 \times 3\,600$  euros = 10 080 euros.
- Exemple 4      directeur des soins première classe, coordonnateur, exerçant la responsabilité de directeur  
qualité en sus de ses missions propres de directeur des soins, logé :  
Cotation PF = 3.  
Soit une PF =  $3 \times 3\,800$  euros = 11 400 euros.

## ANNEXE III – A

### 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'HÔPITAL

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 %) :
- 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 ;
- positionnement de l'établissement dans l'environnement territorial et pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales (PRS, CHT, GCS, directions communes...);
- 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 ;
- définition de la politique financière de l'établissement ;
- définition des grands axes du contrat de pôle ;
- les résultats obtenus dans sa pratique managériale (50 %) :
- élaboration et gouvernance des projets de restructuration ou de coopération ;
- animation des réunions de concertation ou de négociation ;
- gestion en cas de conflits ou de crises liés aux projets de restructuration ou de coopération ;
- 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 %) :
- 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.

#### II. LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION D'UN COMPLÉMENT 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.

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 de l'attribution exceptionnelle 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 :

- une période d'intérim dans un autre établissement, pour un directeur ou un directeur adjoint, d'une durée inférieure ou égale à trois mois ;
- une période d'intérim au sein d'une équipe de direction pour un directeur adjoint, à qui une direction fonctionnelle supplémentaire aurait été confiée ;
- la conduite de projet d'une coopération particulièrement complexe ;
- la compensation d'une charge de travail supplémentaire significative et anormalement lourde.

Le complément exceptionnel est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Dans l'hypothèse où le montant du complément 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 nouvellement recrutés, intégrés ou réintégré 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 réintégré après une période de disponibilité ou congé parental, l'évaluateur doit effectuer la transformation, en points de cotation, du dernier montant de la part variable de la prime de fonction perçu par le fonctionnaire et éventuellement ajouter la majoration liée à l'évaluation de l'année de reprise de fonctions. Pour les fonctionnaires 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.

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 absences pour maladie : lorsque pour une année donnée, la durée cumulée des congés de maladie est supérieure à trente jours consécutifs au minimum, un abattement proportionnel à la durée totale des congés de maladie est effectué sur le montant de la part liée aux résultats (nombre total de jours d'arrêt maladie/360 jours). Pour autant la maladie ne saurait être, en elle-même, un motif de modulation du taux de la part résultats.

## 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'ÉTABLISSEMENT SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

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.

#### 1. 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 %) : 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 général et les autres collectivités territoriales ;
- positionnement de l'établissement dans l'environnement territorial et pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territoriales (PRS, CHT, GCSMS, directions communes...);
- 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 ;
- définition de la politique financière de l'établissement ;
- 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 %) :
- élaboration et gouvernance des projets de restructuration ou de coopération ;
- animation des réunions de concertation ou de négociation ;
- gestion en cas de conflits ou de crises liés aux projets de restructuration ou de coopération ;
- 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 %) :
- 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.

#### II. LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION D'UN COMPLÉMENT 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.

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 de l'attribution exceptionnelle 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 :

- une période d'intérim dans un autre établissement pour un directeur ou un directeur adjoint, d'une durée inférieure ou égale à trois mois ;
- une période d'intérim au sein de l'équipe de direction pour un directeur adjoint, à qui une direction fonctionnelle supplémentaire aurait été confiée ;
- la conduite de projet d'une coopération particulièrement complexe ;
- la compensation d'une charge de travail supplémentaire significative et anormalement lourde.

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

Dans l'hypothèse où le montant du complément 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 nouvellement recrutés, intégrés ou réintégrés dans le corps*

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

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 absences pour maladie : lorsque, pour une année donnée, la durée cumulée des congés de maladie est supérieure à 30 jours consécutifs au minimum, un abattement proportionnel à la durée totale des congés de maladie est effectué sur le montant de la part liée aux résultats (nombre total de jours d'arrêt maladie/360 jours). Pour autant, la maladie ne saurait être, en elle-même, un motif de modulation du taux de la part résultats.

## ANNEXE III – C

### MODALITÉS DE DÉTERMINATION DE LA PART LIÉE AUX RÉSULTATS ATTRIBUÉE AU TITRE DE LA PFR DONT RELÈVE LE CORPS DES DIRECTEURS DES SOINS

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 directeurs des soins 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 avec 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 COMPLÉMENT 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.

L'attribution exceptionnelle 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 de l'attribution exceptionnelle 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 complément exceptionnel est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Dans l'hypothèse où le montant du complément 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, par la voie de l'intégration directe ou réintégrés après une période de disponibilité ou congé parental, l'évaluateur doit effectuer la transformation, en points de cotation, du dernier montant de la part variable de la prime de fonction perçu par le fonctionnaire et éventuellement ajouter la majoration liée à l'évaluation de l'année de reprise de fonctions. Pour les fonctionnaires réintégrés après une période de détachement 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.

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 trentes cinquièmes du montant précité.

Cas des absences pour maladie : lorsque, pour une année donnée, la durée cumulée des congés de maladie est supérieure à 30 jours consécutifs au minimum, un abattement proportionnel à la durée totale des congés de maladie est effectué sur le montant de la part liée aux résultats (nombre total de jours d'arrêt maladie/360 jours). Pour autant, la maladie ne saurait être, en elle-même, un motif de modulation du taux de la part résultats.

## ANNEXE IV

### CHRONOLOGIE DES OPÉRATIONS À EFFECTUER POUR LE PASSAGE AU DISPOSITIF PFR

OPÉRATION À EFFECTUER	DATE DE MISE EN ŒUVRE	OBSERVATIONS
Cotations des parts relatives aux fonctions (PF) à partir des profils de postes et conditions d'exercice liées à l'emploi pour les éligibles.	Dès réception de la circulaire PFR	Cotations effectuées par les évaluateurs (DG/ARS ou DDCS pour les directeurs et directeurs pour les directeurs adjoints et directeurs des soins).
Notifications des cotations relatives à la part fonctions aux personnels concernés et aux services gestionnaires (DRH).	Dès la fixation de la cotation fonctions.	Notifications effectuées par les évaluateurs ci-dessus visés.
Régularisation, par les services gestionnaires (DRH), des différents régimes indemnitaires existants et le dispositif de PFR (PF) et mensualisation de la part fonctions/ PFR.	Rétroactivité à effectuer depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2012 pour les éligibles en fonctions à cette date.	Pour les personnels de direction (DH et D3S) : régularisation entre la part fixe de la prime de fonctions et la part liée aux fonctions du dispositif PFR ; la majoration de la part fonctions/ PFR doit représenter au moins 10 % de la part fixe de la prime de fonctions versée jusqu'alors. Pour les directeurs des soins (1) : suppression de la prime de service, de la prime d'encadrement, de l'indemnité de sujétion spéciale et de l'indemnité de responsabilité. Le montant individuel total (part F + part R) doit être au moins égal au montant total des primes et indemnités versées en 2011, majorée de 10 %.
Abrogation de certaines primes et indemnités versées aux éligibles	À compter du 10 mai 2012 pour l'indemnité d'intérim, la prime spécifique de sujétions et l'indemnité d'exploitation agricole ou industrielle (2). À compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2012 pour les primes et indemnités suivantes, pour les directeurs des soins : prime de service, indemnité de responsabilité, indemnité de sujétion spéciale et prime d'encadrement.	Les personnels de direction (DH/D3S) qui assurent un intérim de direction à la date du 10 mai 2012 continuent de percevoir l'indemnité d'intérim jusqu'à l'achèvement de la période d'intérim
Notification du montant de la part liée aux résultats.	À l'issue de l'entretien d'évaluation ou au plus tard dans le délai d'un mois.	Notifications effectuées par les différents évaluateurs des personnels concernés. Modèle de notification joint aux notes d'informations du CNG relatives aux campagnes d'évaluation.
Versement du montant de la part liée aux résultats	Dès la notification du montant de la part liée aux résultats et au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année n + 1	Opération effectuée par le service gestionnaire (DRH).
Remontées régionales des données relatives aux parts fonctions et résultats des éligibles.	Au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année n + 1.	Les données sont transmises par les ARS ou DDCS au Centre national de gestion.
<p>(1) Il convient, particulièrement pour le corps des directeurs des soins, de ne pas procéder, avant la mise en place effective de la mensualisation de la part liée aux fonctions de la PFR, à la suppression des primes et indemnités que perçoivent actuellement ces directeurs : indemnité de responsabilité, prime d'encadrement, indemnité de sujétion spéciale (13 heures) et prime de service, afin que ces personnels ne subissent pas une perte mensuelle de rémunération. Pour le dispositif de PFR englobant l'ensemble de ces primes et indemnités, il conviendra donc, dès réception de la présente circulaire, de régulariser l'ensemble de ces situations avec une rétroactivité du 1<sup>er</sup> janvier 2012 en ce qui concerne les fonctionnaires en fonction à cette date. La mensualisation de la part fonctions précitée (après cotation de l'emploi correspondant) permettra au fonctionnaire concerné de ne pas subir de perte de rémunération mensuelle.</p> <p>(2) Primes et indemnités versées exclusivement aux corps des DH et D3S.</p>		

