

PRIME DE FONCTION

I. MODALITES D'ATTRIBUTION ET DE VERSEMENT DE LA PRIME DE FONCTION

La prime de fonction est composée d'une part fixe et d'une part variable dont les montants varient selon la classe ou l'emploi détenu par le bénéficiaire et les fonctions exercées. Ils ont été fixés par arrêté ministériel du 26 décembre 2007, publié au journal officiel du 30 décembre 2007.

a/ La part fixe :

Elle est attribuée de manière automatique à tous les directeurs. Cette part fixe peut être modifiée en cours d'année en cas de changement de grade, qui conduit à l'évolution de son montant, ou en cas d'exercice de fonctions différentes.

Sous réserve d'une décision interne des établissements, la part fixe peut être versée mensuellement. Elle peut également être versée sous toute autre forme, décidée par le chef d'établissement (trimestrielle, semestrielle ou annuelle). Elle est versée au cours de l'année au titre de laquelle elle est attribuée.

b/ La part variable :

Elle est modulée dans une fourchette de plus ou moins 20% du montant maximum prévu pour la classe et l'emploi auxquels appartient le bénéficiaire et dans la limite de ce plafond.

La modulation de la part variable tient compte notamment de la nature des fonctions et des responsabilités exercées, de la manière de servir et des résultats obtenus par le personnel de direction, appréciés au terme de son évaluation.

Le montant des attributions individuelles de la part variable de la prime de fonction est déterminé par l'autorité ayant pouvoir d'évaluation au sens du décret portant dispositions relatives à l'évaluation des personnels précités, à savoir :

- Le directeur général de l'agence régionale de la santé (D.G.A.R.S.) pour les directeurs, chefs d'établissements, mentionnés aux 1° à 3° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 et pour les établissements mentionnés au 1° susvisé, ceux figurant sur la liste fixée par arrêté ministériel du 22 avril 2008 ;
- Le représentant de l'Etat dans le département, pour les établissements mentionnés aux 4°, 5° et 6° de l'article 2 de la même loi, étant souligné que le projet de loi portant rénovation du dialogue social comprend, en l'état actuel des choses, suite à la présentation d'un amendement par le Gouvernement, une disposition modifiant l'article 65-2 susmentionné rétablissant la compétence du directeur général de l'agence régionale de santé pour les directeurs d'établissements mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 5° de l'article 2, et ce afin de tenir compte de la compétence donnée à l'agence régionale de santé par le code de l'action sociale et des familles en ce qui concerne les établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés ;
- Le directeur, chef d'établissement pour les directeurs adjoints.

.../...

La modulation de la part variable doit être en parfaite adéquation avec l'évaluation de l'année. Toute baisse du montant de la part variable de la prime de fonction, traduite par un taux négatif d'évolution, doit être justifiée **par un rapport motivé remis au directeur concerné**. La mobilité ne doit pas être, pour l'évalué(e), un critère pénalisant dans la procédure d'évaluation et dans l'attribution du taux de sa part variable.

La part variable peut être versée, soit dès qu'elle est déterminée, soit au plus tard à la fin du premier semestre de l'année civile suivant celle correspondant au service fait par le personnel de direction.

c/ Les abattements devant être pris en compte pour le calcul de la prime de fonction :

Pour une année civile donnée, lorsque la durée cumulée des congés de maladie excède 30 jours, un abattement proportionnel à la durée totale des congés de maladie est effectué sur le montant global de la prime de fonction accordé au personnel de direction (nombre total de jours arrêts maladie/360). Pour autant, la maladie ne saurait être, en elle-même, un motif de modulation du taux de la part variable. De même, les montants de la prime de fonction (part fixe et part variable) sont proratisés en fonction de la quotité de temps partiel accordée.

Ainsi, il convient de préciser qu'en ce qui concerne les congés de longue-maladie et/ou de longue durée, un abattement proportionnel à la durée totale de l'absence doit être effectué, dès lors que cette absence excède 30 jours sur l'année considérée. En ce qui concerne les absences liées à un accident du travail, à une maladie professionnelle ou à un congé maternité, aucun abattement ne doit intervenir à ce titre, sur la prime de fonction.

L'évolution de cette part variable et si possible le montant correspondant doivent être communiqués à l'évalué(e) à l'issue de l'entretien d'évaluation et impérativement confirmé par courrier dans le délai d'un mois par l'évaluateur.

d/ Les modalités de calcul de la part variable pour les directeurs nouvellement recrutés ou réintégré dans le corps :

Le recrutement des personnels de direction peut intervenir en cours d'année du fait d'une nomination par détachement ou tour extérieur ou d'une réintégration à l'issue d'un détachement ou d'une disponibilité :

- afin de ne pas pénaliser les nouveaux directeurs recrutés par détachement ou par tour extérieur, dans le calcul du taux de la part variable de leur prime de fonction due au titre l'année de leur recrutement, l'évaluateur doit effectuer une simulation pour l'ensemble de l'année antérieure sur la base du régime indemnitaire qui leur était applicable, afin de déterminer le montant de la part variable de référence.

- afin de déterminer le montant de la part variable de référence des directeurs qui réintègrent leur corps, l'évaluateur doit effectuer une simulation pour l'ensemble de la dernière année d'activité précédant l'une des positions, autres que la mise à disposition, prévues par le décret n° 88-976 du 13 octobre 1988 modifié relatif à certaines positions des fonctionnaires hospitaliers.

Cette simulation permet de déterminer le montant total du régime indemnitaire que ces personnels de direction auraient perçu s'ils avaient été en fonction toute l'année antérieure à leur recrutement ou à leur réintégration.

La part variable ainsi déterminée permettra d'arrêter le montant de la part variable de l'année de leur recrutement. Pour autant, elle devra tenir compte, d'une part, du montant de l'ensemble du régime indemnitaire réellement perçu dans leur grade ou corps d'origine durant l'année précédant leur recrutement en qualité de directeur, et d'autre part, de la limite du plafond fixé par l'arrêté du 26 décembre 2007.

En ce qui concerne les nouveaux directeurs (trices) sortant de formation à l'EHESP et ayant pris leurs fonctions au 1^{er} janvier 2010 qui n'ont pas de régime indemnitaire antérieur, la détermination de la part variable de leur prime de fonction est par conséquent constituée uniquement du pourcentage d'évolution, déterminé comme pour les autres cadres de direction en référence à leur évaluation.

d/ Les critères de l'évaluation :

Qu'il s'agisse de l'évaluateur ou de l'évalué(e), il est important que l'un et l'autre connaisse les critères objectifs de la modulation de la part variable. Pour ce qui concerne les chefs d'établissement, trois considérations sont à croiser avec les critères figurant dans la fiche d'évaluation, à savoir :

- Les résultats obtenus dans le pilotage de son établissement,
- Les résultats obtenus dans sa pratique managériale dont son aptitude au dialogue social et celle relative à l'évaluation de ses adjoints ou collaborateurs directs,
- L'implication du directeur dans la mise en œuvre des politiques publiques nationales, régionales ou départementales.

Pour ce qui concerne les directeurs-adjoints, trois considérations sont également à croiser avec les critères figurant dans la fiche d'évaluation au regard de leurs champs d'attribution. Ce sont les suivants :

- Les résultats obtenus dans le pilotage de sa mission,
- Les résultats obtenus dans sa capacité managériale dont son aptitude au dialogue social et celle relative à l'évaluation de ses collaborateurs directs,
- L'implication du directeur-adjoint dans les projets de l'établissement et sa participation à la dynamique de gestion de l'établissement.

A cet égard, l'attention des évaluateurs est appelée sur le fait que la fixation du taux de part variable doit être le reflet de l'évaluation et en cohérence avec celle-ci et que des observations portant sur la jeunesse, l'arrivée récente ou le départ annoncé d'un directeur ne peuvent être valablement avancées pour déterminer le niveau de la part variable de la prime de fonction. De même, la situation de l'établissement ne peut être un élément à charge ou à décharge d'un directeur que dans la mesure où celle-ci est liée à la gestion du cadre de direction concernée.

e/ La grille d'évaluation liée aux résultats obtenus :

Pour permettre une harmonisation des critères objectifs de la modulation de la part variable sur l'ensemble du territoire, une grille type est proposée dont chaque directeur évalué doit avoir pris connaissance préalablement au démarrage des entretiens. Celle-ci s'appuie sur les critères ayant permis l'évaluation des directeurs et affectant d'un coefficient chaque item retenu.

.../...

Quoi qu'il en soit, la somme des coefficients présentés et correspondant à la modulation de la part variable (plus ou moins 20% du montant maximum prévu) doit être en parfaite adéquation avec l'évaluation de l'année, en rappelant que toute baisse du montant attribué doit être justifiée **par un rapport motivé remis au directeur concerné.**

e-1/ Les chefs d'établissements.

RESULTATS OBTENUS DANS LE PILOTAGE DE SON ETABLISSEMENT	40 %
<ul style="list-style-type: none">- Définition et pilotage des objectifs stratégiques- Décision et arbitrage- Maîtrise de la technicité du poste <p>Dans le cadre de ces items, il est notamment tenu compte de la contribution à la définition, à la négociation et à la mise en œuvre des objectifs fixés, du pilotage stratégique et financier de l'établissement, du projet d'établissement dans toutes ses composantes, de l'implication dans le développement de la mise en œuvre des complémentarités et coopérations</p> <p>L'évaluateur tient compte de la complexité du contexte que sont les difficultés de recrutement du personnel, les relations avec les élus, avec les partenaires sociaux, avec les usagers, etc...ou tout autre élément de contexte</p>	
RESULTATS DANS SA PRATIQUE MANAGERIALE	50%
<ul style="list-style-type: none">- Animation et motivation de ses adjoints- Négociation- Conduite de projet et accompagnement du changement- Communication <p>La capacité à évaluer ses adjoints et collaborateurs participe à l'évaluation du directeur.</p>	
IMPLICATION DU DIRECTEUR DANS LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES NATIONALES ET/OU REGIONALES ET DEPARTEMENTALES	10 %

.../...

e-2/ Les directeurs-adjoints.

RESULTATS OBTENUS DANS LE PILOTAGE DE SA MISSION	50 %
<ul style="list-style-type: none">- Définition et mise en œuvre des objectifs stratégiques- Arbitrage et décision- Maîtrise de la technicité de son poste <p>Dans le cadre de ces items, il est notamment tenu compte de la contribution à la définition et à la mise en œuvre des objectifs de l'établissement.</p> <p>L'évaluateur doit intégrer la complexité du contexte que sont les difficultés de recrutement du personnel, les relations avec la communauté médicale, avec les élus, avec les partenaires sociaux, avec les usagers, etc...</p>	
RESULTATS DANS SA PRATIQUE MANAGERIALE	40 %
<ul style="list-style-type: none">- Animation et motivation de ses équipes- Négociation- Communication- Conduite de projet et accompagnement du changement <p>La capacité à évaluer ses collaborateurs participe à l'évaluation du directeur-adjoint.</p>	
IMPLICATION DU DIRECTEUR-ADJOINT DANS LES OBJECTIFS DE L'ETABLISSEMENT ET PARTICIPATION A LA DYNAMIQUE DE L'EQUIPE DE DIRECTION	10 %

Pour l'application de cette grille type, vous vous reporterez aux exemples ci-dessous :

.../...

Exemple pour un directeur, chef d'établissement :

Vous estimez qu'un chef d'établissement a obtenu des résultats dans le pilotage de son établissement à hauteur de 80% des 40%, il obtient donc 6% de la part variable.

Vous estimez qu'un chef d'établissement a obtenu des résultats dans sa pratique managériale à hauteur de 50% des 50%, il obtient donc 5% de la part variable.

Par ailleurs, s'il s'est complètement impliqué dans la mise en œuvre des politiques publiques nationales et/ou régionales, il obtient donc 2% de la part variable (100 % des 10 %).

Au total, la part variable est de $6 + 5 + 2 = 13\%$.

Exemple pour un directeur adjoint :

Le chef d'établissement estime que son adjoint a obtenu des résultats dans le pilotage de sa mission à hauteur de 80% des 50%, il obtient donc 8% de la part variable.

Le chef d'établissement estime que son adjoint a obtenu des résultats dans sa pratique managériale à hauteur de 50% des 40%, il obtient donc 4% de la part variable.

Le chef d'établissement estime que son adjoint s'est complètement impliqué dans les objectifs de l'établissement et qu'il participe totalement à la dynamique de l'équipe de direction, il obtient donc 2% de la part variable.

Au total, la part variable est de $8 + 4 + 2 = 14\%$.

La fixation d'un taux de part variable entre 0% et - 20% ne concerne que les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux qui ont particulièrement démerité : il vous appartient dès lors de justifier la baisse du montant de la part variable qui en résulte par un rapport circonstancié.