



GUIDE PRATIQUE

DE L'EVALUATION

ET

DE LA PRIME DE FONCTION

DH D3S

SOMMAIRE

I-	Evaluation.....	4
1 -	Les principes	4
2-	La méthode.....	4
3-	L'évaluateur.....	5
4-	Changement d'affectation en cours d'année	5
5-	Présentation des fiches	6
II-	Commentaires complémentaires sur la procédure d'évaluation.....	8
III-	Recours sur évaluation et/ou primes.....	8
IV-	Avancement	9
1-	Le principe	9
2-	Accès à la hors classe : DH	9
3-	Accès à la hors classe : D3S.....	10
4-	Comment ne pas passer à coté ?.....	10
V-	La prime de fonction.....	11
1-	Part fixe.....	11
2-	Part variable.....	11
3-	Qui l'attribue ?	11
4-	Comment ?.....	11
VI-	Mutation et changement de grade en cours d'année	12
1-	Mutation.....	12
2-	Changement de grade en cours d'année	12
VII-	Temps partiel et congés maladie	12
VIII-	Rôle du représentant de l'Etat et du directeur général de l'ARS.....	12
IX-	Baisse de part variable	13
X-	Cas particuliers	13
1-	Début de carrière des élèves directeurs	13
2-	Tour extérieur et détachement.....	14
3-	Quand un chef d'établissement devient adjoint	14

XI-	Informations pratiques	15
1-	Centre National de Gestion	15
2-	Syndicat National des Cadres Hospitaliers.....	15
3-	Vos représentants directeurs d'hôpital aux CAPN	15
4-	Vos représentants D3S aux CAPN.....	16
XII-	Annexes	17
1-	Exemples de calculs pour les directeurs d'hôpital	17
2-	Tableaux des plafonds de parts fixes et variables	18
<u>3-</u>	Exemples de calculs pour les directeurs D3S	19
4-	Tableaux des plafonds de parts fixes et variables	20

I- Evaluation

1 - Les principes

L'évaluation tient compte d'un certain nombre de paramètres ou critères :

- la nature des fonctions (chef ou adjoint...), des responsabilités exercées (positionnement au sein d'une équipe par exemple) et par conséquent de la place dans l'organigramme ;
- les objectifs individuels, les moyens alloués pour les réaliser, ainsi que les conditions d'organisation et de fonctionnement de l'établissement.

Elle vise à formuler une appréciation générale :

- sur les compétences ;
- sur le mode de management ;
- sur les résultats obtenus ;
- sur l'aptitude à exercer d'autres fonctions.

Elle envisage :

- les besoins en formation ;
- les perspectives d'évolution professionnelle ;
- les souhaits et la mobilité.

Il s'agit d'apprécier les contributions professionnelles, en aucun cas de porter un jugement sur la personne ou de faire des amalgames avec la situation de son établissement.

2- La méthode

Le directeur, l'**évalué**, fait état de son bilan des actions menées pendant l'année écoulée, tandis que l'**évaluateur** propose les objectifs prioritaires pour l'année à venir. Ces éléments font l'objet d'une analyse en commun puis d'un compte rendu écrit communiqué à l'intéressé.

La communication de l'évolution du montant de la part variable de la prime de fonction se fait à l'issue de l'entretien.

3- L'évaluateur

Pour les DG de CHR	Ministre après avis du directeur général de l'ARS
Chefs d'établissement : directeurs d'hôpital et D3S* pour établissements du 1°, 2° et 3° de l'art. 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986	Le DG de l'ARS
Chefs d'établissement D3S* pour établissements du 4°, 5°, 6° de l'art. 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986	Représentant de l'Etat
Directeurs adjoints DH et D3S*	Directeur général, directeur ou le secrétaire général du SIH

***D3S** : directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Deux éléments d'importance à noter

- Si l'entretien est délégué, l'évaluation reste de la responsabilité de l'évaluateur.
- L'entretien ne doit en aucun cas être réalisé en présence de tiers.

4- Changement d'affectation en cours d'année

Les directeurs ayant changé d'affectation au cours d'une année sont évalués par le chef de l'établissement de la structure dans laquelle ils ont travaillé le plus longtemps. Les directeurs qui sortent de l'EHESP sont évalués dans leur établissement d'affectation.

5- Présentation des fiches

Fiches ayant pour objectif de préparer l'entretien Elles sont conservées par l'établissement		
Intitulé	Contenu	Qui remplit la fiche ?
FICHE 1 (préparatoire à l'entretien)	<ul style="list-style-type: none"> - Bilan des résultats - Objectifs et actions prioritaires définis - Délais - Critères/indicateurs - Résultats obtenus - Observations 	L'évalué
FICHE 2 (préparatoire à l'entretien)	<ul style="list-style-type: none"> - Objectifs et actions prioritaires définis - Délai - Critères d'évaluation - Observations 	L'évaluateur, en fin d'entretien
<p>Fiches 1 et 2 servent à établir le compte rendu de l'entretien. Elles sont communiquées à l'évalué 15 jours à l'avance pour les compléter et en faire retour 8 jours avant l'entretien. Ces fiches restent dans l'établissement</p>		

Fiches A, A1, B1, B2, C1 et C2 constituent le compte rendu de l'entretien Ces fiches sont envoyées au CNG		
FICHE A	<ul style="list-style-type: none"> - Identification de l'évalué - Description du poste - Place dans l'organigramme - Missions générales et principales activités - Contexte d'exercice du poste 	<p>Evaluateur, après le cas échéant discussion avec l'évalué</p>
FICHE A1	<ul style="list-style-type: none"> - Recueil d'avis préalable sur la manière de servir (pour les seuls chefs d'établissement) - Avis du président du Conseil de Surveillance ou du Président de l'organe de la personne publique dont dépendent les établissements qui n'ont pas la personnalité morale 	<p>Evaluateur</p>
FICHE B1	<ul style="list-style-type: none"> - Appréciation de l'évaluateur - Bilan synthétique des résultats de l'année précédente et des compétences mises en œuvre (résultats obtenus dans le pilotage de l'établissement (chefs) ou de la mission (adjoints) et résultats obtenus dans la pratique managériale) 	<p>Evaluateur</p>
FICHE B2	<ul style="list-style-type: none"> - Souhaits exprimés par l'évalué pour les 2 prochaines années - Mobilité fonctionnelle, géographique - Formations suggérées par l'évaluateur - Formations souhaitées par l'évalué 	<p>Evaluateur</p>
FICHE C1	<ul style="list-style-type: none"> - Bilan synthétique par l'évaluateur - Aptitudes professionnelles démontrées et perspectives d'évolution de carrière en indiquant la capacité à exercer des responsabilités supérieures - Proposition de taux de part variable faite à l'issue de l'entretien d'évaluation 	<p>Evaluateur</p>
FICHE C2	<ul style="list-style-type: none"> - Fiche de proposition d'inscription au tableau d'avancement à la hors classe - Mobilité(s) effectuée(s) depuis l'accès dans le corps - Observations éventuelles de l'évalué 	<p>Evaluateur</p>

II- Commentaires complémentaires sur la procédure d'évaluation

- L'avis du président du conseil de surveillance est recueilli préalablement à l'entretien pour les chefs d'établissement.
- Ces avis concernent la manière de servir de l'évalué et lui sont transmis avant l'entretien d'évaluation.
- La date de l'entretien est fixée au moins huit jours à l'avance.
- Certaines fiches sont conservées localement (ARS ou établissement).
- Certaines fiches servent de support à l'entretien d'évaluation et sont communiquées à l'intéressé.
- Un délai de sept jours après l'entretien est donné à l'évalué pour prendre connaissance des fiches et, le cas échéant, présenter ses observations sur la conduite de l'entretien, sur ses perspectives de carrière et de mobilité et sur ses besoins en formation.

III-Recours sur évaluation et/ou primes

- Le délai de 7 jours pour formuler des observations sur l'entretien.
- L'évalué peut présenter, sans préjudice d'un recours gracieux un recours devant la CAPN. Il peut être formulé dès la signature de l'évaluation et ce dans un délai de 2 mois suivant la notification des supports d'évaluation.
- En cas de refus de modifier l'évaluation et/ou la prime, ou en l'absence de réponse vous pouvez former un recours en CAPN.
- Il faut alors adresser une demande au président de la CAPN au Centre National de Gestion (coordonnées en fin de dossier). Pour des raisons de rapidité d'instruction des dossiers, il faut adresser ce recours par voie hiérarchique. L'évaluateur sera sollicité par le CGN pour donner son avis.
- La formulation répond à des règles simples mais importantes :
 - indiquer clairement les motifs de votre réclamation
 - respecter la règle des « 3c » : une simple lettre courte, courtoise, concise suffit. Inutile d'en faire des pages... Elles ne seraient pas lues en CAPN.
- L'envoi simple suffit ; le recommandé avec AR n'est pas obligatoire.

- Adressez un exemplaire au SNCH
- Si vous souhaitez expliciter téléphoniquement votre dossier à votre représentant SNCH, soyez précis et synthétique.

IV- Avancement

1- Le principe

L'avancement est étroitement lié à l'évaluation, car il faut un avis favorable de l'évaluateur pour être promu en hors classe

2- Accès à la hors classe : DH

L'avancement est systématique dès lors que :

- vous avez atteint le 6^{ème} échelon
- vous justifiez 4 années de services effectifs dans le corps
- l'avis de l'évaluateur pour l'inscription au tableau d'avancement est favorable.
- (2^{ème} alinéa) Peuvent être inscrits à ce tableau les fonctionnaires ayant fait l'objet de deux changements d'affectation depuis leur accès au corps, dont au moins un changement d'établissement au sens de l'article 2 (1^o et 7^o) de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Toutefois, lorsque le changement d'établissement conduit à un changement de région administrative, un seul changement d'affectation est requis.
- Les périodes de détachement ou de mise à disposition d'une durée supérieure à 12 mois accomplies, au sein de la même région administrative, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, d'une quotité au moins égale à 50 %, sont considérées comme un changement d'établissement au sens de l'article 2 (1^o et 7^o) de la loi du 9 janvier 1986 susvisée pour l'application des dispositions du deuxième alinéa.
- Si ces périodes de détachement ou de mise à disposition sont accomplies dans une autre région administrative, elles sont considérées comme un changement d'affectation au sens du deuxième alinéa. Si cette condition n'est pas remplie, la commission des carrières mentionnée à l'article 15 du présent décret statue sur leur éventuelle prise en compte au titre d'un tel changement d'affectation.
- Les périodes de disponibilité ayant donné lieu à une activité professionnelle font également l'objet d'un examen de la commission des carrières qui statue sur leur éventuelle prise en compte au titre d'un changement d'affectation, soit au sens de l'article 2 (1^o et 7^o) de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, soit au sens d'un changement de région administrative.

- Les personnels de direction qui assurent ou sont membres, lors de sa constitution, d'une direction commune prévue à l'article 29 du présent décret, sont considérés, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, comme ayant effectué une mobilité fonctionnelle. Pour les directeurs adjoints, cette mobilité est attestée par le directeur d'un des établissements faisant l'objet d'une direction commune. Cette disposition s'applique également aux personnels de direction membres d'un des établissements qui font l'objet de la fusion.

3- Accès à la hors classe : D35

Les critères sont les suivants :

- Avoir atteint le 5^{ème} échelon
- Avoir 5 années de services effectifs dans le corps
- Avoir exercé dans au moins deux établissements depuis l'accès au corps
- Une période de détachement ou de mise à disposition d'au moins 50 % d'une durée supérieure à douze mois, pendant l'année civile précédant celle au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement est considérée comme changement d'affectation
- Les périodes de disponibilité font l'objet d'un examen par la CAPN qui statue sur leur éventuelle prise en compte au titre d'un changement d'affectation.

4- Comment ne pas passer à coté ?

Le tableau d'avancement est établi au cours des CAPN de mi-décembre pour l'année qui suit.

En fin d'année, après l'évaluation vous pouvez vous renseigner au snch pour savoir si vous remplissez les conditions.

En cas de doute ou de difficulté, il vous sera demandé de préparer un dossier court mais complet pour aider vos représentants en CAPN à vous défendre.

V- La prime de fonction

1- Part fixe

La part fixe est un montant incompressible correspondant au grade (classe normale, hors classe, emploi fonctionnel..) et à l'emploi : adjoint, directeur de site en CHR, chef d'établissement, chef d'établissement sur emploi fonctionnel etc. Elle peut être mensualisée sous réserve d'une décision interne à l'établissement.

2- Part variable

La part variable est modulée en tenant compte notamment, de la classe, de l'emploi détenu, de la nature des fonctions exercées, de la manière de servir et des résultats obtenus par le personnel de direction, appréciés au terme de l'évaluation.

3- Qui l'attribue ?

L'attribution de la part variable est de la responsabilité de l'autorité hiérarchique qui procède à l'évaluation Cf. paragraphe l'évaluateur page 4

- Le DGARS pour les chefs d'établissements sur emploi fonctionnels ou non (EPS relevant de l'article 2 (CH, hôpitaux locaux et EHPAD). Il peut déléguer aux responsables de délégations territoriales à *conditions qu'une délégation expresse ait été accordée à cet effet*. A noter qu'il est demandé aux DGARS de conduire personnellement les entretiens des DH chefs de CHU et sur emplois fonctionnels.
- Le directeur général ou le directeur ou le secrétaire général du SIH pour les directeurs adjoints DU ou D3S sur emploi fonctionnel ou non

4- Comment ?

Chaque année l'évaluateur fait évoluer la prime de l'évalué de plus ou moins 20 % du montant maximum de part variable correspondant à la situation de l'évalué. Le montant des attributions individuelles de la part variable ne peut excéder le montant maximum prévu pour la classe ou l'emploi auxquels appartient le personnel de direction. (Cf. pour les DH arrêté du 2 Août 2005, pour les D3S arrêté du 26 décembre 2007).

Voir tableau d'exemples en annexe p 16.

VI- Mutation et changement de grade en cours d'année

1- Mutation

Pour les directeurs mutés en cours d'année : la modulation de la part variable est fixée par l'évaluateur de l'établissement dans lequel la durée d'affectation a été la plus longue, cette modulation s'applique donc pour l'ensemble de l'année considérée.

2- Changement de grade en cours d'année

La part variable de référence, pour l'année 2010, est le montant de celle perçue l'année 2009.

En cas de changement de fonction ou de grade en cours d'année, les effets financiers sur la part fixe et sur la modulation de la part variable doivent être proratisés en fonction de la date effective du changement.

Il faut noter qu'en cas d'augmentation de la part fixe, il n'y a pas de réduction parallèle de la part variable. Il y a à la fois augmentation de la part fixe et modification de la part variable par l'évaluateur.

VII- Temps partiel et congés maladie

La prime de fonction est proratisée selon les règles en vigueur concernant les primes : 86 % pour un directeur qui travaille à 80 % etc.

La prime de fonction (part fixe + part variable) fait l'objet d'un abattement proportionnel (à raison de $1/360^{\text{ème}}$ par jour de maladie) seulement en cas congé maladie supérieur à 30 jours calendaires consécutifs.

VIII- Rôle du représentant de l'Etat et du directeur général de l'ARS

Le directeur général de l'ARS ou le représentant de l'Etat arrêtent l'évolution et le montant de part variable des chefs d'établissements. Ils n'ont pas le pouvoir de modifier la variation fixée par le chef d'établissement pour ses adjoints.

IX- Baisse de part variable

Si une baisse de la part variable est envisageable, elle n'est possible qu'à titre exceptionnel. Elle doit faire l'objet d'un rapport circonstancié et motivé par l'évaluateur.

X- Cas particuliers

1- Début de carrière des élèves directeurs

Première année d'affectation (sortie des EDH)

Pour les collègues en début de carrière, la prime est réduite d'un quart du fait de la prise de poste au 1er avril. Cela vaut pour la part fixe comme pour la part variable. L'année suivante la part fixe est rétablie à 100%, par contre la part variable de référence n'augmente pas.

Première année d'affectation (Sortie d'école des élèves directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S))

La première année, les élèves perçoivent 7 000 €, la somme est en général mensualisée. Au titre de la 1^{ère} année ils perçoivent une part variable calculée en appliquant un pourcentage au plafond de la part variable pour un adjoint de classe normale. Par exemple 15 % de 6 930 €, soit 1 039,5 €.

Cette somme est versée, en une fois, avant la fin du premier trimestre qui suit l'année au titre de laquelle la prime est due.

Cela porte le total de prime à 8 039,50 €.

La 2^{ème} année, le directeur perçoit la part fixe et à nouveau un pourcentage appliqué au plafond de la part variable. Par exemple, pour un adjoint de classe normale, 15 % de 6 930 €, soit 1 039,5 €. Cette somme s'ajoute aux 8 039,50 €. Ainsi la 2^{ème} année la prime est de 7 000 € de part fixe et de 2 079 € de part variable.

2- Tour extérieur et détachement

Calcul du montant de la prime de fonction des directeurs d'hôpital nouvellement recrutés via le tour extérieur ou le détachement.

Afin de ne pas pénaliser ces collègues dans le calcul du montant de la part variable de la prime de fonction due au titre d'une année donnée, compte-tenu d'une prise de fonction en cours d'année, il y a lieu d'effectuer une simulation (pour l'ensemble de l'année antérieure) en ce qui concerne le calcul de la part variable de référence.

La simulation est faite pour déterminer le montant total du régime indemnitaire qu'ils auraient perçus s'ils avaient exercés leurs fonctions toute l'année antérieure. La part variable de référence ainsi déterminée, qui servira à fixer le montant de la part variable de l'année considérée, devra tenir compte : d'une part, du montant de l'ensemble du régime indemnitaire réellement perçu par les directeurs concernés durant l'année antérieure (dans son grade ou corps d'origine) et d'autre part, de la limite du plafond fixé par arrêté.

3- Quand un chef d'établissement devient adjoint

Il conserve la part variable, dans la limite du plafond de part variable d'adjoint et sa part fixe diminue pour correspondre à celle d'un adjoint.

XI- Informations pratiques

1- Centre National de Gestion

21bis rue Leblanc 75015 Paris

Département de gestion des directeurs : 01 77 35 61 90

Responsable pour les DH : Mme Curtinot, pour les D3S : M. Riviale.

2- Syndicat National des Cadres Hospitaliers

38 Boulevard Sébastopol 75004 Paris Tél. 01 40 27 52 21

Référent pour les DH : André Renaud

Référente pour les D3S : Christine Khani

3- Vos représentants directeurs d'hôpital aux CAPN

DH HORS CLASSE				
Tit	Philippe	BLUA	03-21-46-33-44	p.blua@ch-calais.fr
Tit	Alain	TANGUY	02-96-31-01-66	tanguya@neuf.fr
Tit	Florence	QUIVIGER	04-50-49-65-65	florence.quiviger@ch-st-julien.fr
Sup	Catherine	LATGER	01-49-28-21-14	catherine.latger@sat.aphp.fr
Sup	Patrice	BARBEROUSSE	03-81-21-82-15	dg@chu-besancon.fr
Sup	Francis	FOURNEREAU		ffournereau.arhlimousin@wanadoo.fr
DH CLASSE NORMALE				
Tit	Christian	SOUBIE	05-57-55-35-85	christian.soubie@ch-libourne.fr
Tit	François	BERARD	01-55-43-69-98	f.berard-fnehad@orange.fr
Tit	Elise	NOGUERA	01-40-27-33-22	elise.noquera@sap.aphp.fr
Sup	Marie-Christine	HACHE	03-20-69-49-03	mchache@ch-tourcoing.fr
Sup	Olivier	SERVAIRE LORENZET	01-69-22-54-93	olivier.servaire-lorenzet@ch-lepuy.fr
Sup	Guillaume	WASMER	04-72-78-89-20	guillaume.wasmer@centre-etoile.org
DH CLASSE PROVISOIRE				
Tit	Michèle	SIGNORET	04-92-30-03-47	hopital-les-mees@wanadoo.fr
Sup	Véronique	SOTH	03-89-44-05-50	hopital.rixheim@orange.fr

4- Vos représentants D3S aux CAPN

<i>D3S Hors classe</i>			
Tit	Serge GUNST	03 27 53 00 71	s.gunst@ch-jeumont.fr
Sup	Michel LEVASSEUR	02 54 21 42 88	m.levasseur.cspcp@orange.fr
<i>D3S Classe normale</i>			
Tit	Christine KHANI	01 42 34 81 01	delegation.nationale2@snch.fr
Sup	Hélène Malterre	03 62 61 51 01	helenemalterre@hotmail.com

XII- Annexes

1- Exemples de calculs pour les directeurs d'hôpital

Premier exemple : Directeur adjoint hors-classe 4ème échelon :

Prime de fonction 2009 perçue : 17 580 €uros dont part fixe : 12 000 €uros et part variable 5 580€

Modulation 2010

- Plafond de part variable : 10 000 €uros
- Variation dans la limite de + ou - 20 % du montant soit par exemple + 12 % de 10 000 €uros : 1200 €uros ;
- Part variable 2009 (part variable 2009 + modulation 2010) : 6 780 €uros (5 580 €uros + 1200 €uros)

TOTAL PRIME DE FONCTION : (part fixe + part variable 2009) 18 780 €uros (12 000 €uros + 6 780 €uros)

Deuxième exemple : Directeur chef d'établissement classe normale

Prime de fonction 2009 = 16 500 €uros soit part fixe : 13 000 €uros et part variable : 3 500 €uros

Prime de fonction 2010 :

- Part fixe : 13 000 €uros
- Modulation 2010 : variation dans la limite de + ou - 20 % du montant soit par exemple + 15% de 11 000 €uros : 1 650 €uros de la part variable
- Part variable 2010 (part variable de base + modulation 2009) 3 500 €uros + 1 650,00 €uros : 5 150 €uros

TOTAL PRIME DE FONCTION : (part fixe + part variable 2009) 18 150,00 €uros (13 000 €uros + 5 150 €uros).

Troisième exemple : Directeur adjoint étant passé en hors classe au 1er janvier 2009:

Régime indemnitaire 2009 perçu : Total = 14 000 €uros soit 9 500€ de part fixe et 4 500 € de part variable.

Prime de fonction 2010 :

- Part fixe : 12 000 €uros
- Plafond de part variable : 10 000 €uros

- Modulation 2010 : variation dans la limite de + ou - 20 % du montant soit par exemple + 10 % de 10 000 €uros : 1000 €uros ;

- Part variable 2010 (part variable de base + modulation 2010) : 5 500 €uros (4 500 €uros + 1000 €uros)

TOTAL PRIME DE FONCTION : (part fixe + part variable 2009) 17 500 €uros (12 000 €uros + 5 500 €uros)

2- Tableaux des plafonds de parts fixes et variables

Directeurs d'hôpital	Part fixe	Part variable (montants maximums)	Total
Directeur général des HCL et de l'APM	15 000 €	20 000 €	35 000 €
Directeur général de CHR(U)	13 000 €	20 500 €	33 500 €
Directeur exécutif de GHU de l'AP-HP, secrétaire général et directeur général adjoint des HCL et de l'APM	13 000 €	17 500 €	30 500 €
Directeur chef d'établissement fonctionnel	13 000 €	16 000 €	29 000 €
Sous directeur de l'AP-HP responsable d'hôpital en CHR(U) et Directeur général adjoint en en CHR(U)	13 000 €	15 000 €	28 000 €
Directeur sur emploi fonctionnel non chef d'établissement	13 000 €	14 500 €	27 500 €
Directeur chef d'établissement hors classe*	13 000 €	14 000 €	27 000 €
Directeur adjoint hors classe* responsable d'hôpital en CHR(U) figurant sur une liste....	13 000 €	12 500 €	25 500 €
Directeur chef d'établissement classe* normale	13 000 €	11 000 €	24 000 €
Directeur adjoint classe* normale responsable d'hôpital en CHR(U) figurant sur une liste	12 500 €	11 000 €	23 500 €
Directeur adjoint hors classe*	12 000 €	10 000 €	22 000 €
Directeur adjoint classe* normale	9 500 €	8 500 €	18 000 €

3-Exemples de calculs pour les directeurs D3S

Premier exemple : Directeur adjoint classe normale

Prime de fonction 2009 perçue : 8 039 € dont part fixe : 7 000 € et part variable 1039 € (15% de part variable en 2009)

Prime de fonction 2010 : 8 870 € dont

- part fixe 7000 € et
- part variable (2009) 1039 € + 831 € (12 % de part variable en 2010)

Deuxième exemple : Directeur chef d'établissement classe normale

Prime de fonction 2009 perçue : 9 331 € dont part fixe : 8 000 € et part variable 1331 € (17% de part variable en 2009)

Prime de fonction 2010 : 10 740 € dont

- part fixe 8 000 € et
- part variable (2 009) 1 331 € + 1 409 € (18 % de part variable en 2010)

Troisième exemple : Directeur chef d'établissement hors classe

Prime de fonction 2009 perçue : 10 161 € dont part fixe : 8 500 € et part variable 1661 € (18% de part variable en 2009)

Prime de fonction 2010 : 11 914 € dont

- part fixe 8 500 € et
- part variable (2 009) 1 661 € + 1 753 € (19 % de part variable en 2010)

Quatrième exemple : Directeur adjoint hors classe

Prime de fonction 2009 perçue : 9 292 € dont part fixe : 8 000 € et part variable 1292 € (17% de part variable en 2009)

Prime de fonction 2010 : 10 736 € dont

- part fixe 8 000 € et
- part variable (2 009) 1 292 € + 1 444 € (19 % de part variable en 2010)

4- Tableaux des plafonds de parts fixes et variables

D3S	PART FIXE	PART VARIABLE (MONTANT MAXIMUM)
Directeur d'établissement échelon fonctionnel	9 500 €	10 100 €
Directeur d'établissement hors classe	8 500 €	9 230 €
Directeur d'établissement classe normale	8 000 €	7 830 €
Directeur adjoint hors classe	8 000 €	7 600 €
Directeur adjoint classe normale	7 000 €	6 930 €
