

La Prime de Fonction et de Résultat (PFR) dans la FPH - Selon quels principes ?

Réunion DGOS/CNG/Organisations
syndicales représentatives des DH et D3S

Lundi 17 mai 2010

Les principes sur lesquels nous pouvons débattre.

- **12 principes généraux ont été recensés. La liste n'est pas exhaustive et reste à compléter.**
- **Certains de ces principes, repris du modèle de la PFR dans la FPE, peuvent être transposés in extenso à la FPH.**
- **D'autres principes méritent certainement des adaptations et des arbitrages interministériels.**

Quels sont les principes identifiés et les questions qu'ils soulèvent ?

- 1°/ La référence au corps, grade, emplois fonctionnels et métiers: identification de catégories auxquelles correspondent des plafonds maxima de PFR.
- 2°/ Les échelles de coefficients (cotations) applicables à la part Fonction et à la Part Résultat.
- 3°/ Les cotations et la problématique de la concession de logement par nécessité absolue de service.
- 4°/ Les autorités effectuant la cotation
- 5°/ L'harmonisation des cotations
- 6°/ L'attribution d'un versement exceptionnel dans le cadre de la part Résultat.

Quels sont les principes identifiés et les questions qu'ils soulèvent ?(suite)

- 7°/ Le maintien pour chaque agent - a minima - du niveau indemnitaire N-1 lors du passage à la PFR.
- 8°/ L'encadrement de la baisse de la Part Résultat.
- 9°/ L'intégration de la NBI dans la PFR
- 10°/ Les possibilités de recours contre les notifications individuelles
- 11°/ La promotion de la formation des évaluateurs
- 12°/ L'évaluation du nouveau dispositif

1/ La référence au corps, grade, emplois fonctionnels, ou métiers. Que choisir pour déterminer les futurs plafonds indemnitaires ?

- Dans la FPE, les plafonds sont différenciés selon les corps et grades et selon la nature ou les catégories d'emplois fonctionnels.

- Le lien avec le métier est principalement renvoyé *au travers de la cotation de la Part Fonction*.

- La FPH est, au-delà des statuts, déjà une fonction publique de Métiers. En effet :
 - Le dispositif indemnitaire actuel des directeurs, s'il fait référence au grade, offre la particularité d'avoir une approche Métier au travers de deux principales fonctions : celle de chef d'établissement et celle d'adjoint.
 - Les travaux sur les référentiels métiers des directeurs en témoignent et le confirment.

1/ La référence au corps, grade, emplois fonctionnels, ou métiers. Que choisir pour déterminer les futurs plafonds indemnitaires ? (suite)

■ Plusieurs options sont possibles:

- la référence unique au corps et au grade,
- une référence au métier très affinée ,
- une référence qui conjugue grade et métier.

1/ La référence au corps, grade, emplois fonctionnels, ou métiers. Que choisir pour déterminer les futurs plafonds indemnitaires ? (suite)

- **Option 1: Référence unique au corps/grade et niveau d'emploi fonctionnel**

- C'est un schéma qui semble peu adapté à la FPH

- Ainsi pour le corps des DH , cela correspondrait à 4 niveaux de plafonds indemnitaires.
 - Directeur Classe normale
 - Directeur Hors Classe.
 - Emplois fonctionnels Niveau 1 : chef d'établissement
 - Emplois fonctionnels : Niveau 2 : non chef d'établissement.

1/ La référence au corps, grade, emplois fonctionnels, ou métiers. Que choisir pour déterminer les futurs plafonds indemnitaires ? (suite)

■ Option 2: référence au métier

- C'est une option qui sort de la référence au grade et qui correspond à l'approche métier et responsabilités: elle permet de valoriser les métiers, les grands niveaux de fonctions, les responsabilités et les parcours professionnels.
- Le découpage en catégories de plafonds indemnitaires est important :
 - pour les DH: 12 catégories de plafonds
 - pour les D3S : 5 catégories de plafonds
- Cette déclinaison détaillée ne vient-elle pas en contradiction avec la possibilité de différencier métiers et niveaux de responsabilité dans la part fonction par l'échelle des cotations ?

1/ La référence au corps, grade, emplois fonctionnels, ou métiers. Que choisir pour déterminer les futurs plafonds indemnitaires ? (suite)

Option 2: référence au métier

- **Pour les directeurs d'hôpital, 12 plafonds indemnitaires:**
- **Pour les chefs d'établissements , 5 catégories de plafonds:**
 - **DG de CHU (trois AP et autres CHU)**

 - **Chef d'établissement fonctionnel (liste établissements ouvrant droit à la Hors échelle B Bis) ou d'établissement pivot d'une CHT - Niveau I.**

 - **Chef d'établissement fonctionnel (liste autres établissements) ou d'établissement pivot d'une CHT - Niveau II.**

 - **Chef d'établissement non fonctionnel Niveau I (liste des établissements à élaborer selon critères à définir).**

 - **Chef d'établissement non fonctionnel Niveau II (liste des établissements à élaborer selon critères à définir)**

I/ La référence au corps, grade, emplois fonctionnels, ou métiers. Que choisir pour déterminer les futurs plafonds indemnitaires ? (suite)

Option 2: référence au métier

Pour les directeurs d'hôpital: 13 plafonds indemnitaires

■ Pour les adjoints: 7 catégories de plafonds:

- **Secrétaire général et DGA CHR CHU**

- **Directeur adjoint emplois fonctionnels Niveau I**

- **Directeur adjoint emplois fonctionnels Niveau II**

- **Adjoints au directeur.**

- **Directeur Adjoint (*direction fonctionnelle*) Niveau I (DA en CHR, Responsable d'Hôpital, de groupement, de pôle ou de site, ou direction fonctionnelle)**

- **Directeur Adjoint (*direction fonctionnelle*) Niveau II**

- **Directeur Adjoint (*direction fonctionnelle*) Niveau III**

I/ La référence au corps, grade, emplois fonctionnels, ou métiers. Que choisir pour déterminer les futurs plafonds indemnitaires ? (suite)

Option 2: référence au métier

■ Pour les D3S : 5 catégories de plafonds.

- Chef d'établissement (liste des établissements à échelon fonctionnel)**
- Chef d'établissement niveau I (établissements ou directions communes importantes à déterminer)**
- Chef d'établissement niveau II (autres y compris établissements non autonomes)**
- Directeurs adjoints niveau I**
- Directeurs adjoints niveau II**

**I/ La référence au corps, grade, emplois fonctionnels, ou métiers.
Que choisir pour déterminer les futurs plafonds indemnitaires ?
(suite)**

Option 3: Référence conjuguant grade et métier

- Ce schéma reprend l'esprit du dispositif indemnitaire actuel de la prime de fonction.

- **Pour le corps des DH : 8 plafonds indemnitaires**
- **Pour le corps des D3S: 5 plafonds indemnitaires**

- Les différents plafonds garantissent une prise en compte des grades et niveaux des responsabilités.

- A métier égal, c'est le grade qui prime.
- Mais **une déclinaison fine des cotations** à l'intérieur de chaque catégorie de plafond permettrait d'identifier métiers et niveaux de responsabilités (il serait souhaitable de définir des fourchettes de cotation, les autorités chargées de la cotation étant très nombreuses) .

**I/ La référence au corps, grade, emplois fonctionnels, ou métiers.
Que choisir pour déterminer les futurs plafonds indemnitaires ?
(suite)**

Option 3: Référence conjuguant grade et métier

■ Pour le corps des DH : 8 plafonds indemnitaires

- DH Classe normale chef d'établissement
- DH Classe normale directeur adjoint

- DH Hors Classe chef d'établissement.
- DH Hors Classe directeur adjoint

- Emplois fonctionnels Niveau 1
- Emplois fonctionnels Niveau 2
- Emplois fonctionnels Niveau 3

- Emplois à décision du gouvernement: DG de CHU

**1/ La référence au corps, grade, emplois fonctionnels, ou métiers.
Que choisir pour déterminer les futurs plafonds indemnitaires ?
(suite)**

Option 3: Référence conjuguant grade et métier

■ Pour le corps des D3S: 5 plafonds indemnitaires

- D3S Classe normale chef d'établissement**
- D3S Classe normale directeur adjoint**
- D3S Hors Classe. chef d'établissement**
- D3S Hors Classe.directeur adjoint**
- Echelon fonctionnel (chef d'établissement, classe normale ou hors classe)**

2/ Les échelles de coefficients applicables pour les part fonction (PF) et part résultat (PR) . les cotations et la particularité de la cotation (*dans le cas de concession de logement pour NAS*).

- Dans la FPE, 2 échelles ont été définies :
- Droit commun :
 - PF = coefficients coefficients coefficients de 1 à 6 et
 - PR = coefficients de 0 à 6.
- Si concession de logement par nécessité absolue de service :
 - PF = coefficients de 0 à 3 et
 - PR = coefficients de 0 à 6.
- Les cotations peuvent être très “fines” (entre 1 et 2 :1,25, 1,5, 1,75).....

3°/ les cotations et la particularité de la cotation *dans le cas de concession de logement pour NAS.*

- Dans la FPH: transposition possible ou adaptation nécessaire du dispositif FPE ?
- Problématique du coefficient zéro pour la Part Fonction des personnels bénéficiant de concession de logement par nécessité absolue de service.
- Souci d'équité entre le niveau indemnitaire des personnels bénéficiant de concession de logement par nécessité absolue de service et les autres - quelles propositions envisageables ?

4°/ La cotation des postes par les autorités fixant les objectifs et ayant en charge l'évaluation

- Dans la FPE, chaque ministère cote librement ses postes. Dans la pratique, un cadrage est donné par les directions du personnel et les Directions métiers procèdent à la cotation de leurs propres postes.
- Dans la FPH, l'autorité en charge de la cotation de postes et de l'attribution des parts résultats est différente selon les fonctions exercées par les directeurs. La cotation serait confiée aux autorités en charge de l'évaluation :
 - PF et PR définies par le chef d'établissement pour les directeurs adjoints (DH et D3S).
 - PF et PR définies par le DG d'ARS, pour les directeurs des établissements mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 5° de la loi n°86-33.
 - PF et PR définies par le représentant de l'Etat dans le département, pour les directeurs des établissements mentionnés aux 4° et 6° de la loi n°86-33.
- Et proposition d'un cadrage national des fourchettes de cotation à diffuser par instruction ministérielle.

5°/ L'harmonisation des cotations

■ Dans la FPE,

- Pour les emplois fonctionnels d'administration centrale, il est institué un comité d'attribution de la PFR. Le comité est consulté pour l'attribution des deux parts PF et PR.
- Pour les emplois fonctionnels de l'administration territoriale de l'Etat, il est institué un comité d'harmonisation.

■ Dans la FPH, un comité d'harmonisation semblerait plus approprié.

- Il permettrait de veiller à la cohérence, à la transparence et au suivi du dispositif.
- Mais cette mission ne pourrait-elle être confiée au CCNP de chaque corps?

6°/ L'attribution de versement exceptionnel dans le cadre de la Part Résultat

- Dans la FPE, tout ou partie de la PR attribué au titre d'une année peut donner lieu à un versement exceptionnel, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.
- Ce mécanisme permet de gratifier l'atteinte de résultats à caractère exceptionnel ou circonstanciel. Ce versement exceptionnel s'apparente à une sorte de bonus, toujours dans la limite du plafond de la PR
- Ce caractère « reversible » permet de valoriser de façon importante des résultats exceptionnels
- **Proposition FPH** : adoption de ce principe (*avec définition d'une cotation maximale à envisager ?*).

7°/ Le maintien pour chaque agent - a minima - du niveau indemnitaire N-1 lors du passage en mode PFR

- Dans la FPE, la DGAFP a donné instruction aux différents départements ministériels: « *Lors du passage du régime indemnitaire actuel à la PFR, les montants indemnitaires individuels seront maintenus et répartis entre la PF et la PR* ».
- La mise en œuvre de la PFR ne peut avoir pour effet une diminution des attributions individuelles globales l'année de son entrée en application ».
 - **Ce dispositif transitoire constitue une garantie pour l'agent.**
 - **Il ne vaut que pour l'année de mise en œuvre de la PFR.**
 - **Ensuite la PR pourra évoluer en fonction de l'atteinte des objectifs assignés et de la manière de servir de l'agent repris dans l'entretien professionnel.**
- **Proposition FPH** : Maintien des montants indemnitaires alloués en N-1 lors de l'année de passage à la PFR.

8°/ L'encadrement de la baisse du montant de la part résultat (PR)

- **FPE** : Aucune disposition de nature réglementaire n'indique pour la FPE, de principe et garantie « cliquet – anti-retour ». La PR a donc vocation à fluctuer à la hausse comme à la baisse (Cf. supra : le versement exceptionnel).

- La part R est révisable chaque année.
 - La révision annuelle de la PR est conforme à l'esprit de la PFR – c ' est à dire *une rémunération indemnitaire qui s'appuie sur l'appréciation de la performance de l'agent*;
 - La révision annuelle de la Part R est donc *différente de l'évolution de la part variable du dispositif indemnitaire actuel personnels de direction de la FPH* .

- **Proposition FPH**: il est souhaitable de *prévoir un encadrement de la baisse de la PR*: une instruction pourrait être établie pour que les évaluateurs justifient de façon argumentée les évolutions à la baisse.

9°/ Intégration de la NBI dans la PFR

- Comme toutes les autres primes, la NBI a vocation à être intégrée dans la PFR.
- Dans la FPE, la NBI a été intégrée dans les plafonds réglementaires de la PFR mais reste allouée aux agents tant que le rapport IGF/IGAS/IGA n'a pas été rendu.
- Proposition FPH :
 - prévoir des plafonds intégrant la valeur de la NBI comme dans la FPE;
 - mais , en ce qui concerne le versement de la NBI , statu quo dans l'attente des conclusions du rapport IGF/IGA/IGAS.
 - à terme , alignement avec les dispositions de la FPE.

10°/ Les possibilités de recours contre les notifications individuelles

- **Dans la FPE**, conformément au statut, les montants alloués à titre individuel (Part R) peuvent faire l'objet d'un recours, d'abord hiérarchique, puis le cas échéant auprès du président de la CAP.
- **Dans la FPH** : des modalités de recours équivalentes sont déjà applicables à la FPH pour le régime indemnitaire actuel (prime de fonction). Le lien entre l'entretien d'évaluation professionnelle (résultats obtenus et manière de servir) et l'évolution de la part variable existe.
- **Proposition** : reconduire les modalités de recours en vigueur dans la FPH pour les personnels de direction (*recours hiérarchique , puis Président de la CAPN*)

11°/ La promotion de la formation des évaluateurs

- Dans la FPE, des formations d'évaluateurs ont déjà eu lieu et se poursuivent.

- Dans la FPH, l'EHESP organise des formations spécifiques depuis fin 2009. Il faut donc:
 - poursuivre et développer ces formations **en tenant compte des modalités du dispositif PFR** afin d'éviter de trop grandes disparités dans les pratiques d'évaluation, de cotation des postes et d'attribution des PR;

 - inciter les évaluateurs à suivre ces formations sans oublier les DGARS (**un objectif dans la feuille de route de ces derniers ?**) et les représentants de l'Etat.

12°/ Evaluation du dispositif PFR

- **Dans la FPE**, chaque ministère a en principe prévu d'évaluer au terme d'une année la mise en place de la PFR et d'en donner l'information en CTP, voir en CAP.
- Un bilan et une évaluation du dispositif PFR au terme d'une année de mise en place, peut en effet conduire à procéder à des adaptations et des corrections du dispositif.
- **Proposition FPH** : prévoir bien entendu un bilan de la mise en œuvre au terme d'une année, puis au-delà selon une périodicité à définir.