

Cette annexe est régulièrement actualisée, vous pouvez la retrouver sur notre site internet :

www.cng.sante.fr,

REPONSES AUX QUESTIONS LES PLUS FREQUEMMENT POSEES
(corps des DH – D3S – DS)

1- PFR et personnels de direction mis à disposition :

Les mises à disposition de la DGOS	La cotation de la part liée aux fonctions et de la part liée aux résultats est effectuée par le directeur général de la DGOS. La notification de la PFR est transmise à l'établissement de rattachement et à l'intéressé par la DGOS, avec copie au CNG.
Les mises à disposition auprès d'autres établissements de santé ou autres administrations ou organismes	La cotation de la part liée aux fonctions et de la part liée aux résultats est effectuée par l'établissement d'accueil. La notification de la PFR est transmise à l'établissement de rattachement par l'organisme d'accueil.

2- PFR et personnels placés en recherche d'affectation :

La cotation de la part liée aux fonctions et de la part liée aux résultats est effectuée par la directrice générale du CNG. Le montant individuel attribué au titre de la part liée aux résultats est maintenu la première année. Il est réduit la seconde année.

3- PFR et congés divers / quotité de travail :

Congés annuels / congé de maternité-paternité/ congés de maladie pour raisons reconnues imputables au service/	Pas d'incidence – assimilés à une période d'activité
Congé de formation professionnelle	Suspension de la PFR ¹
RTT et / ou CET	Pas d'incidence - L'agent continue à bénéficier de la cotation et du montant de référence attribués au titre du dernier emploi occupé, tant pour la part fonctions que pour la part résultats. Si l'agent a demandé à conserver son logement de fonctions pendant cette période, la part Fonctions reste plafonnée à 3.

¹ Art 31/décret 2008-824 du 21/8/2008 : « l'indemnité forfaitaire mensuelle est égale à 85% du montant total du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçue au moment du départ en congé... » dans la limite de la somme correspondant au traitement et indemnité de résidence de l'IB 650 ; (maintien du supplément familial de traitement).

	<p>S'il a rendu son logement et n'a pas demandé à bénéficier de l'indemnité de logement, il faut multiplier la cotation par 2.</p>
<p>Congés maladie ordinaire</p> <p>Congés longue durée / Congés longue maladie</p> <p>Application de l'article 26 du décret n° 88-836 du 19 avril 1988 modifié relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière</p>	<p>La part liée aux fonctions (PF) a vocation à suivre le traitement principal. Il n'y a donc pas d'abattement possible tant que le traitement principal est entier.</p> <p>Exemple : un directeur ayant une rémunération à demi-traitement à partir du 4ème mois de maladie percevra une part fonctions également à demi-traitement (à l'identique de son traitement principal).</p> <p>La part liée aux résultats a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure. Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur d'apprécier, si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte-tenu de la manière de servir du directeur, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante. Ce dispositif permet ainsi de valoriser un directeur qui, en dépit d'un congé, s'est investi dans son activité et a produit les résultats escomptés. Un directeur qui serait absent pour maladie pendant une période de 4 mois pourrait ainsi percevoir la part liée aux résultats au même niveau que la période précédente s'il atteint, en 8 mois, les objectifs qui lui étaient assignés pour une période d'un an.</p> <p>La part liée aux résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée aux fonctions.</p>
<p>Congé pour maladie professionnelle/accident de travail et de trajet</p>	<p>- pas d'abattement -</p>
<p>Quotité de travail</p>	<p>La PFR est proratisée au regard de la quotité de travail. Pour les quotités de 80 et 90 %, cette proratisation est respectivement égale à 6/7ème et 32/35ème</p>

4- PFR et réintégration dans le corps :

Après un détachement	<p>La part liée aux fonctions est liée à la cotation de l'emploi.</p> <p>La fixation de la part liée aux résultats peut tenir compte également du niveau indemnitaire atteint par l'agent dans son précédent emploi avant le détachement afin de maintenir globalement le niveau du régime indemnitaire antérieur et le cas échéant, si le détachement était dans un emploi de la fonction publique, le niveau du régime indemnitaire versé pendant le détachement.</p>
Après une disponibilité	<p>La part liée aux fonctions est liée à la cotation de l'emploi.</p> <p>La part liée aux résultats est déterminée selon les barèmes en vigueur.</p>
Après un congé parental	<p>La part liée aux fonctions est liée à la cotation de l'emploi.</p> <p>La part liée aux résultats est déterminée selon les barèmes en vigueur et peut tenir compte du niveau indemnitaire global atteint avant le placement en congé parental.</p>
Après une mise à disposition	<p>La part liée aux fonctions est liée à la cotation de l'emploi.</p> <p>La part liée aux résultats peut tenir compte du montant de celle précédemment allouée durant la mise à disposition.</p>

5- PFR et nomination dans le corps / changement de grade / changement de fonction / changement d'établissement:

Nomination dans le corps (élèves) DH – D3S	<p>La part liée aux fonctions est liée à la cotation de l'emploi.</p> <p>La détermination de la part liée aux résultats est fixée en fonction de leur évaluation et dans la limite de la valeur unitaire d'une part.</p>
Nomination dans le corps (élèves) DS	<p>La part liée aux fonctions est liée à la cotation de l'emploi.</p> <p>La part liée aux résultats peut tenir compte également du niveau indemnitaire atteint par l'agent dans son précédent emploi.</p>
Nomination via le tour extérieur ou prise en charge par voie de détachement ou intégration directe	<p>La part liée aux fonctions est liée à la cotation de l'emploi.</p> <p>Plusieurs cas de figure sont possibles pour la part liée aux résultats :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - Si le fonctionnaire ne bénéficiait pas dans son corps d'origine de la PFR, la part liée aux résultats (PR) peut tenir compte également du niveau indemnitaire atteint par l'agent dans son précédent emploi/corps afin de maintenir globalement le niveau du régime indemnitaire antérieur. <p>Exemple : M X avait un régime indemnitaire global de 20 000 € (hors NBI) dans son précédent emploi, il est affecté sur emploi de DA, DH de classe normale coté en part liée aux fonctions à 2.4, soit un montant de 11 952 € (il est logé), la part liée aux résultats devra intégrer le différentiel, soit 8 048 €</p> <p>Le coefficient de la part résultat avant évaluation $= 8\,048\text{€} / 3\,320 = 2,42$ arrondi à 2,5 ($2,5 * 3\,320 = 8\,300\text{€}$)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si le fonctionnaire bénéficiait dans son corps d'origine de la PFR, la part liée aux résultats (PR) a vocation à être reconduite à partir du montant fixé l'année N-1, majoré ou minoré de l'évolution déterminée au titre de l'année N. <p>Exemple : Mme Y, D3S classe normale avait une PR de 6 000 € dans sa précédente affectation. Elle est détachée dans le corps des DH (classe normale). Le coefficient d'entrée avant évaluation qui lui est fixé est donc : $6\,000\text{€} / 3320 = 1.807$ arrondi à 1.9 ($1.9 * 3320 = 6\,308\text{€}$).</p>
<p>En cas de changement de grade :</p>	<p>Attribution de la cotation de la part liée aux fonctions à la date d'effet de la promotion. Une nouvelle notification est nécessaire.</p> <p>La part liée aux résultats est déterminée selon les plafonds en vigueur. Le coefficient (montant déterminé après l'évaluation) est unique pour l'année mais il s'appliquera sur les montants unitaires de référence pour chacun des deux grades en tenant compte de la date d'effet de la promotion.</p>
<p>En cas de changement de fonction :</p> <p>Cas particulier du changement de fonction suite à une réorganisation ou constitution d'une direction commune ou une fusion</p> <p>Cotation de la PFR du directeur adjoint nommé chef d'établissement en cours d'année</p>	<p>Les directeurs 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 inférieure à celui détenu conservent à titre individuel le niveau indemnitaire alloué l'année précédente pendant une durée maximale de 3 ans.</p> <p>Attribution de la cotation de la part liée aux fonctions à la date d'effet de la nomination. Une nouvelle notification est nécessaire.</p> <p>La part liée aux résultats est déterminée selon les plafonds en vigueur. Le coefficient est unique pour l'année mais il s'appliquera sur les montants unitaires de référence pour chacun des deux grades en tenant</p>

<p>Quel établissement doit verser la PFR lorsqu'un directeur change d'établissement en cours d'année :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jusqu'au 30/06 / année N (le 01/03 par exemple) - A partir du 01/07 (le 01/10 par exemple) 	<p>compte de la date d'effet de la nomination.</p> <p>Pour la part fonction (PF) : il appartient à l'établissement d'origine de prendre en charge la part F en fonction de la cotation du poste qu'il occupait. Ensuite, c'est à l'autorité compétente pour l'emploi d'accueil qu'il revient de coter l'emploi, de notifier le montant de la part F à compter du 01/03.</p> <p>Pour la part résultat (PR) : l'autorité compétente pour l'emploi d'accueil détermine la cotation annuelle fixée en fonction de l'évaluation et du régime indemnitaire antérieur, ensuite soit l'établissement prend en charge le paiement pour l'année entière et demande le remboursement, soit il prend en charge le paiement pour la période courant du 01/03 au 31/12 et notifie à l'ancien établissement la cotation donnée pour que celui-ci régularise la période du 01/01 au 29/02 et verse la PR correspondante à l'intéressé.</p> <p>Pour la part F : il appartient à l'établissement d'origine de prendre en charge la part F selon la cotation du poste qu'il occupait, pour la période du 01/01 au 30/09. Ensuite, c'est à l'autorité compétente pour l'emploi d'accueil qu'il revient de coter l'emploi, de notifier et de verser le montant de part F à compter du 01/10.</p> <p>Pour la part R : l'autorité compétente pour l'emploi d'origine détermine la cotation annuelle fixée en fonction de l'évaluation et du régime indemnitaire antérieur, et l'établissement d'origine prend en charge le paiement pour la période du 01/01 au 30/09 et transmet la décision d'attribution de la part R à l'établissement d'accueil pour que celui-ci verse à l'intéressé la part R correspondant aux 3 derniers mois de l'année.</p>
--	---

6- PFR et indemnité d'intérim / Versement exceptionnel / exercice multi-sites :

<p>Indemnité d'intérim (intérim en cours au 9 mai 2012)</p>	<p>Les personnels qui assurent un intérim de direction à la date du 9 mai 2012 et qui perçoivent à ce titre l'indemnité d'intérim continuent de percevoir cette indemnité jusqu'au terme de celui-ci.</p>
<p>Intérim nouveau (après le 9 mai 2012)</p> <p>En cas de vacance d'emploi ou d'absence supérieure à trente jours calendaires de directeur d'un établissement, le directeur perçoit :</p>	<p>ATTENTION : Il ne faut pas confondre l'indemnité mensuelle de direction commune qui est maintenue et versée uniquement au directeur de la direction commune et l'indemnité forfaitaire mensuelle qui est attribuée pour l'exercice d'un intérim et qui concerne les chefs d'établissements et les directeurs adjoints.</p>

<p>durant les trois premiers mois:</p> <p>à partir du quatrième mois d'intérim :</p>	<p>Un versement exceptionnel selon les règles applicables. Dans ce cas, l'attribution de ce versement exceptionnel est mensualisée.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit la vacance d'emploi subsiste et si la décision a été prise de ne pas pourvoir l'emploi par un directeur, une direction commune doit être organisée par le directeur général de l'agence régionale de santé, dans les conditions de droit commun qui donne lieu au versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle (indemnité de direction commune) jusqu'à la constitution effective de ladite direction commune. Une fois, celle-ci constituée, il est procédé au versement de l'indemnité mensuelle de direction commune. - Soit la procédure de nomination sur l'emploi vacant est engagée et il n'y a pas de direction commune à organiser, l'indemnité forfaitaire mensuelle (indemnité de direction commune) continue à être servie jusqu'à la nomination du titulaire du poste de chef d'établissement.
<p>Quel est le montant de l'indemnité forfaitaire mensuelle ?</p>	<p>Il s'agit, en fait, du même montant que celui perçu dans le cadre d'une direction commune, à savoir :</p> <p><u>Concernant les DH :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 580 euros pour une direction commune et 290 euros pour la direction d'un syndicat inter-hospitalier. <p><u>Concernant les D3S :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 390 euros si la direction commune comporte 2 établissements et 580 euros si la direction commune comporte au moins 3 établissements ou 2 établissements totalisant ensemble plus de 180 lits.
<p>Sur quels cotations et montants de référence se baser pour la PFR d'un directeur adjoint effectuant l'intérim de direction de son propre ou d'un autre établissement ?</p> <p>Quelle est l'autorité en charge de la notification de sa PFR ?</p> <p>Comment est valorisé son intérim ?</p>	<p>La cotation de l'emploi de directeur adjoint n'est jamais affectée par l'intérim.</p> <p>En l'absence de chef d'établissement, c'est le DGARS ou le préfet qui cote l'emploi du directeur adjoint qui assure l'intérim.</p> <p>S'il assure l'intérim d'une autre direction d'établissement, la cotation de son emploi d'adjoint est faite par son chef d'établissement.</p> <p>Pour la part R, l'autorité compétente pour l'évaluation de l'emploi d'adjoint établit cette évaluation et la détermination du montant de part R.</p>

	L'évaluation des fonctions d'intérimaire est effectuée par le DGARS (ou le préfet selon le cas) et l'indemnisation de l'intérim se fait par un versement exceptionnel, décidé par la même autorité, dans les conditions susmentionnées.
Sur quel(s) budget(s) pèsent le versement exceptionnel et l'indemnité forfaitaire mensuelle lors d'un intérim ?	Le versement exceptionnel est mensualisé et versé par l'établissement d'affectation du personnel de direction qui assure l'intérim. L'indemnité forfaitaire mensuelle est versée par l'établissement où s'effectue l'intérim Une convention de remboursement doit être établie entre les deux établissements.
Au cours d'un intérim commencé avant le 9 mai 2012, en cas de changement de l'intérimaire, quel régime s'applique ?	Celui applicable depuis le 9 mai 2012.
Que perçoit le directeur d'un établissement amené à faire l'intérim d'une direction commune ?	-si la direction commune est composée d'EPS dont l'un relève du statut des DH (ne figurant pas sur l'arrêté du 22 avril 2008 modifié fixant la liste des EPS dirigé par des D3S) : le directeur perçoit sa PFR au titre de son affectation initiale et 580 euros au titre de la direction commune ; -si la direction commune est composée d'établissements sociaux et médico-sociaux et/ou d'EPS qui figurent sur l'arrêté du 22 avril 2008 modifié, fixant la liste des EPS dirigés par des D3S : le directeur perçoit sa PFR au titre de son affectation initiale : soit 390 euros si la direction commune comporte 2 établissements, soit 580 euros si la direction commune comporte au moins 3 établissements ou 2 établissements totalisant ensemble plus de 180 lits.
Dans le cadre du versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle, quel(s) est (sont) l'(les) établissement(s) à prendre en considération pour la détermination du montant ?	On ne prend en compte que le ou les établissements dans lequel (lesquels) va s'effectuer l'intérim. Ainsi, un directeur, chef d'un établissement de 100 lits et places, qui ferait l'intérim d'un autre établissement de 100 lits et places, se verra attribuer un montant de 390€ pour l'indemnité forfaitaire mensuelle au titre de l'intérim d'un établissement. Il n'y a pas de prise en compte, pour la détermination du montant, de la capacité de l'établissement d'affectation du directeur.
Modalités du versement exceptionnel	Un versement exceptionnel d'un montant de la valeur unitaire d'une part maximum dans la limite du plafond de la part résultats (PR), non reconductible d'une année sur l'autre peut être versé (pour reconnaître financièrement une charge particulière d'activité comme un intérim de direction inférieur ou égal à 3 mois, conduite de projet d'une coopération complexe, compensation d'une charge de travail significative...). Dans ce cas, une fiche explicative doit être jointe à l'évaluation.

	De manière très exceptionnelle et à l'appréciation de l'évaluateur, ce versement peut dépasser la valeur unitaire d'un point dans la limite du plafond de la part résultats de l'année au cours de laquelle elle est versée (pour récompenser une charge de travail anormalement lourde, par exemple). Dans ce cas un rapport très détaillé doit être joint à l'évaluation.
La variation de +0,2 de la PF est-elle possible pour tous les directeurs adjoints exerçant au sein d'une direction commune ?	A l'appréciation du chef d'établissement de la direction commune (responsable d'un site, directeur adjoint particulièrement impliqué).
Que doit-on entendre lorsque l'on parle "d'exercice multi sites" pour la variation possible de +0.2 pour les adjoints : entité juridique ou situation géographique ?	Il relève de l'autorité du chef d'établissement d'apprécier la situation en ce qui concerne les cotations de la PF compte-tenu de la composition de son établissement (sites éloignés...) dans la mesure où les fonctions du directeur adjoint concerné le conduisent à exercer effectivement sur un site différent et significativement distant de celui sur lequel il est affecté à titre principal et pour une durée au moins égale à deux demi-journées par semaine.
Dans le cadre d'une cotation de part fonctions avec une variation de +0,2 et si le directeur n'a ni logement (dans le patrimoine de l'établissement ou mise à disposition), ni indemnité compensatrice de logement, le coefficient est-il multiplié par 2 ?	Oui, c'est l'ensemble de la cotation (variation comprise) qui est multipliée par 2 dans la limite de 6.
Faut-il doubler les points de cotation de la part fonctions lorsque le directeur refuse le logement de fonctions et que, par conséquent, l'établissement ne veut pas lui verser d'indemnité de logement	Dans cette hypothèse, il relève de l'autorité en charge de l'évaluation de déterminer les cotations de la part fonctions à partir de la situation personnelle et familiale du personnel de direction concerné et du patrimoine immobilier de l'établissement.
Cotation de la PF pour les fonctionnaires conjoints, liés par un PACS ou concubins : (DH ou D3S ou DS)	Il ne peut y avoir cumul de concessions de logement par nécessité absolue de service, celui des deux fonctionnaires qui ne bénéficie pas de la concession de logement (dans le patrimoine de l'établissement ou un logement locatif à l'extérieur) ou de l'indemnité de logement pour quelques motifs que ce soit, se voit attribuer une cotation de la PF : <ul style="list-style-type: none"> • multipliée par deux pour les DH ou D3S • égale à 3,8 ou 4 pour les directeurs de soins.

7- Questions diverses :

<p>Sur quels cotations et montants de référence se base-t-on pour attribuer la PFR des directeurs à la tête d'un établissement « échelon fonctionnel » ou « emploi fonctionnel » alors qu'ils ne remplissent pas les conditions pour les avoir ?</p>	<p>- Les cotations et montants de référence à appliquer pour un personnel de direction affecté, soit sur un emploi fonctionnel figurant sur la liste des emplois fonctionnels et publié sur le site du CNG (DH et D3S), soit sur un établissement ouvrant l'accès à un échelon fonctionnel fixé par arrêté (D3S), alors que ce même personnel de direction ne remplit pas les conditions statutaires, sont ceux relatifs à l'emploi et non au grade.</p> <p>Exemple : un D3S de classe normale 4^{ème} échelon, chef d'un établissement qui figure sur l'arrêté du 15 décembre 2008 fixant la liste des établissements dont la direction permet l'accès à l'échelon fonctionnel de la hors classe, doit se voir notifier une cotation de son emploi et les montants de référence en fonction du plafond déterminé pour l'échelon fonctionnel, même s'il n'a pas atteint l'échelon fonctionnel.</p> <p>-un directeur, dont l'établissement n'a pas pu être classé dans l'un des groupes fonctionnels du fait de la saturation de ce groupe, doit percevoir au titre de la PFR, les montants de référence du groupe concerné des emplois fonctionnels et se voir appliquer les cotations y afférentes.</p>
<p>La part résultats de l'année considérée peut-elle être diminuée par rapport à la part résultats de l'année précédente ?</p>	<p>Au titre de l'année en cours, le coefficient de la PR aura pour base celui alloué l'année précédente auquel sera appliquée la modulation retenue à l'issue de l'évaluation au titre de l'année considérée.</p> <p>La PR 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 considérée dans la limite d'une part.</p> <p>Toute baisse doit faire l'objet d'un rapport circonstancié et motivé joint à l'évaluation.</p>
<p>Cotation des chefs d'établissement sur emplois fonctionnels (DH)</p>	<p>La cotation dépend du groupe dans lequel se situe son établissement. Si l'établissement est dans le groupe I ou II, la cotation est de 3 et si l'établissement est dans le groupe III, la cotation est de 2.8.</p>
<p>Selon quels critères un chef d'établissement est-il amené à notifier pour ses adjoints les cotations de 2,5 ou 2,7 pour les directeurs HC, les cotations de 2,4 ou 2,6 pour les directeurs CN ?</p>	<p>Le choix est laissé à l'appréciation du chef d'établissement, en fonction du périmètre de l'emploi occupé et des responsabilités correspondantes. Au sein de l'équipe de direction, il peut donc être amené à différencier les cotations, en fonction des emplois occupés.</p>

<p>Dans quelles situations la cotation de la part F a-t-elle vocation à être modifiée ?</p>	<p>Pour un même emploi, la part F doit être revue en cas de changement de grade du directeur qui l'occupe.</p> <p>Pour un même directeur, elle est revue en cas de changement de fonctions au sein d'une équipe, ou plus largement en cas de mutation et enfin en cas de changement de corps.</p> <p>En cas de changement de fonctions au sein d'une équipe de direction, le chef d'établissement doit procéder dans l'ordre à la modification de l'organigramme, à la modification de la fiche de poste, à la modification si nécessaire de la cotation de son emploi et donc à une nouvelle décision d'attribution de sa part F.</p>
<p>En cas de mutation, comment est-on informé de la cotation d'un emploi de chef ou d'adjoint ? La cotation de l'emploi peut-elle varier à l'occasion de la vacance de celui-ci ?</p>	<p>Les candidats à la mutation sont informés de la cotation d'un emploi en se référant à la fiche de poste, obligatoirement transmise au CNG en même temps que la demande de publication d'un emploi, et sur laquelle figure la cotation.</p> <p>L'autorité en charge de la cotation peut, à l'occasion d'une vacance d'emploi, ou non, reconsidérer le périmètre de celui-ci ou estimer que les responsabilités associées sont plus ou moins importantes. Il définit la cotation de l'emploi en conséquence.</p>
<p>Lors d'une demande de publication de poste, un chef d'établissement est-il obligé de mentionner les cotations à la fois pour les directeurs HC et les directeurs CN.</p>	<p>Oui. C'est le principe de la déconnexion de l'emploi et du grade. Tous les emplois d'adjoint, à l'exception des emplois fonctionnels, sont accessibles à la fois aux directeurs HC et CN.</p>
<p>La cotation de la part F est-elle liée à la procédure d'évaluation ?</p>	<p>Non. La cotation de l'emploi – et donc la notification de la décision d'attribution de la part F – peut être effectuée depuis la parution de la circulaire ministérielle qui prévoit la cotation des emplois, soit depuis le 19 juin 2012. Le versement de la part F, y compris le rattrapage par rapport aux indemnités abrogées et déjà versées, peut être mensualisé et a vocation à être versé en année N.</p> <p>Seule la notification de la décision d'attribution de la part R découle de l'évaluation, puisque celle-ci permet de fixer l'évolution, à la hausse ou à la baisse, du coefficient de part R. Le versement de celle-ci est alors effectué avant la fin du premier trimestre N+1.</p> <p>Il est rappelé que le support d'évaluation ne saurait être adressé aux intéressés postérieurement à la notification d'attribution de la part R. En effet, le recours contre la part R devant être motivé en fonction des résultats obtenus, il est indispensable pour les intéressés de pouvoir disposer des deux supports.</p>

<p>Pour les établissements non dotés de la personnalité morale, l'avis du président de l'assemblée délibérante de la collectivité de rattachement est-il requis.</p>	<p>L'évaluateur est l'autorité administrative, en règle générale le préfet, mais la cotation de la part F est faite en liaison avec le président de l'assemblée délibérante de la collectivité de rattachement.</p>
<p>Délais de recours sur l'évaluation</p>	<p>Le point de départ du délai du recours devant la CAPN compétente est la signature de l'évaluation par l'évalué(e). La signature peut être accompagnée d'observations, elle n'implique pas son acceptation, elle signifie que communication a été faite.</p> <p>Le directeur peut présenter en concomitance un recours gracieux auprès de son évaluateur et un recours en révision devant la CAPN.</p>
<p>Calcul de la part R de la PFR, en cas de modification du régime du logement des directeurs des soins.</p>	<p>Les directeurs des soins, <u>non logés l'année de l'entrée en vigueur de la PFR, mais qui le sont ultérieurement</u>, subissent une incidence défavorable sur le niveau indemnitaire, à corriger. En effet, une forte part du régime indemnitaire (dont le niveau acquis antérieurement au passage à la PFR en 2012 est garanti à chaque DS), qui s'est imputée sur la part F, est annulée par la diminution de celle-ci, lors de la prise en compte du logement. De plus, le changement de situation ne s'effectue pas nécessairement en année pleine.</p> <p>Pour corriger l'effet pervers ainsi induit, deux approches sont possibles :</p> <p>1. Reprendre le calcul initial et l'appliquer à la nouvelle situation, en intégrant les évolutions intermédiaires, soit :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reprise du socle d'entrée établi en 2012 : montant total des primes et indemnités perçues en 2011 majorée de 10% ; - Calcul du nouveau montant de Part F (le directeur n'était pas logé en 2012 et il l'est cette année) : <i>cotation Part F DS logé x montant unitaire de part F</i> (montant d'origine en 2012) ; - Reconstitution de la Part R initiale : socle d'entrée - nouveau montant de la Part F = montant x ; - Calcul de la cotation R correspondante : <i>montant x / valeur d'une Part R</i> (valeur d'origine en 2012) ; - Actualisation au titre des années intermédiaires : à ce nouveau coefficient de Part R, ajout des évolutions annuelles depuis 2012 ;

- **Intégration d'éventuelles autres modifications**, selon les règles courantes applicables :
Le calcul de la part R pour la suite, s'effectue selon les règles habituelles (application de l'évolution pour l'année de l'évaluation).

2. Réaffecter simplement la perte sur la part F à la part R, soit :

- **Détermination de la réduction liée au logement : *montant Part F non logé - montant Part F logé = x* ;**
- **Ajout de ce montant x à la dernière part R**, puis détermination de la cotation R correspondante : ***(montant x + dernière part R) / valeur d'une Part R*** (valeur actuelle lors du calcul) ;

Le calcul de la part R pour la suite, s'effectue selon les règles habituelles (application de l'évolution pour l'année de l'évaluation).

Ce calcul simplifié peut s'avérer erroné, si des changements sont intervenus : avancement de grade, détachement sur emploi fonctionnel, changement quotité de temps de travail. Le calcul décrit en 1 est alors nécessaire. Si le changement de logement intervient en cours d'année, la règle *prorata temporis* s'applique.

Exemple 1:

En 2012, un directeur des soins, 2^{ème} classe, coordonnateur, non logé, a perçu au titre de 2011, un montant total de primes de 16 358 €. Son socle d'entrée était de : 16 358 + 10% de 16 358 = 17 993,80 €. La cotation de la Part F était fixée à 4, soit un montant de 14 400 €. Le montant de la Part R s'établissait donc à 3 593,80 € soit une cotation de : 3 593,80/2 400 (montant d'une part) soit 1,49 arrondi à 1,5. La cotation de PR a évolué de + 0,5 en 2012 et de + 0,6 en 2013 et était donc de 2,6 en 2013.

Au 1^{er} janvier 2014, le directeur des soins est logé. En conséquence, la cotation de sa Part F est fixée à 2,9 soit un montant de 10 440 € et non plus de 14 400 €, soit une diminution de 3 960 €.

Calcul 1 :

- **Socle d'entrée en 2012 : 17 993,80 €**
- **Calcul du nouveau montant de Part F 2,9 x 3 600 = 10 440 €**
- **Reconstitution de la Part R initiale : 17 993,80 € - 10 440 € = 7 553,80 €**
-

- **Calcul de la cotation R correspondante :**
 $7\,553,8/2\,400\text{€} = 3,147$ soit 3,2
- **Actualisation au titre des années intermédiaires :** Part R 2013 = 3,2 + 0,5 + 0,6 = 4,3 avant application de l'évolution pour 2014.

Calcul 2 :

- **Détermination de la réduction liée au logement :** $14\,400 - 10\,440 = 3\,960\text{€}$
- **Ajout de ce montant à la dernière part R** (soit $2,6 \times 2\,400 = 6\,240\text{€}$) : $6\,240 + 3\,960 = 10\,200\text{€}$
- **Calcul de la cotation R correspondante :** $10\,200/2\,400 = 4,25$ arrondi à 4,3 avant application de l'évolution pour 2014.

Exemple 2:

En 2012, un directeur des soins, 1^{ère} classe à l'échelon fonctionnel, coordonnateur, non logé, a perçu au titre de 2011, un montant total de primes de 18 500 €. Son socle d'entrée était de : $18\,500 + 10\%$ de $18\,500 = 20\,350\text{€}$. La cotation de la Part F était fixée à 3,8, soit un montant de 15 200 €. Le montant de la Part R s'établissait donc à 5 150 € soit une cotation de : $5\,150/2\,667$ (montant d'une part) soit 1,93 arrondi à 2. La cotation de PR a évolué de + 0,5 en 2012 et de + 0,6 en 2013 et était donc de 3,1 en 2013.

Au 1^{er} janvier 2014, le directeur des soins est logé. En conséquence, la cotation de sa Part F est fixée à 3 soit un montant de 12 000 € et non plus de 15 200 €, soit une diminution de 3 200 €.

Calcul 1 :

- **Socle d'entrée en 2012 :** 20 350 €
- **Calcul du nouveau montant de Part F** $3 \times 4\,000 = 12\,000\text{€}$
- **Reconstitution de la Part R initiale :** $20\,350\text{€} - 12\,000\text{€} = 8\,350\text{€}$
- **Calcul de la cotation R correspondante :** $8\,350/2\,667\text{€} = 3,13$ soit 3,2
- **Actualisation au titre des années intermédiaires :** Part R 2013 = 3,2 + 0,5 + 0,6 = 4,3 avant application de l'évolution pour 2014.

Calcul 2 :

- **Détermination de la réduction liée au logement :** $15\,200 - 12\,000 = 3\,200\text{€}$
- **Ajout de ce montant à la dernière part R** (soit $3,1 \times 2\,667 = 8\,267,70\text{€}$) : $8\,267,70 + 3\,200 = 11\,467,70\text{€}$
- **Calcul de la cotation R correspondante :** $11\,467,70/2\,667 = 4,29$ arrondi à 4,3 avant application de l'évolution pour 2014.