

**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.

**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). De même, elle peut être 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 dudit montant.

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 directeur d'hôpital, 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 santé (D.G.A.R.S.) pour les directeurs chefs d'établissements sur emplois fonctionnels ou non, les secrétaires généraux de syndicat interhospitalier.  
Il peut charger les responsables des délégations territoriales de conduire les entretiens de certains personnels de direction, sous réserve qu'une délégation express ait été accordée à cet effet.
- Le directeur, chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat interhospitalier pour les directeurs adjoints sur emplois fonctionnels ou non ;

.../...

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.

Pour une année civile donnée, lorsque la durée cumulée des congés de maladie est d'une **durée calendaire de 30 jours consécutifs au minimum**, 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.

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.

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

Le recrutement des personnels de direction intervient généralement en cours d'année du fait de leur sortie de l'école des hautes études en santé publique. Il peut également intervenir du fait d'une nomination par détachement ou tour extérieur.

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 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 de 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 2 août 2005.

.../...

**d/ Les critères de l'évaluation :**

Qu'il s'agisse de l'évaluateur ou de l'évalué(e), il est important que l'un ou 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,
- L'implication du directeur dans la mise en œuvre des politiques publiques nationales et/ou régionales.

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 l'équipe de direction.

**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 doit être justifiée **par un rapport motivé remis au directeur concerné.**

.../...

**e-1/ Les chefs d'établissements.**

<b>RESULTATS OBTENUS DANS LE PILOTAGE DE SON ETABLISSEMENT</b>	40 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition et pilotage des objectifs stratégiques</li> <li>- Décision et arbitrage</li> <li>- Maîtrise de la technicité du poste</li> </ul> <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 du Contrat pluriannuel d'Objectif et de Moyens, 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 et en lien, le cas échéant, avec le contrat quadriennal (C.H.U.), la lettre d'objectifs ou la lettre de mission que reçoivent les directeurs, chefs d'établissement.</p> <p>L'évaluateur tient compte de 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>	
<b>RESULTATS DANS SA PRATIQUE MANAGERIALE</b>	50 %
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Animation et motivation de ses adjoints</li> <li>- Négociation</li> <li>- Conduite de projet et accompagnement du changement</li> <li>- Communication</li> </ul> <p>La capacité à évaluer ses propres adjoints participe à l'évaluation du Directeur.</p>	
<b>IMPLICATION DU DIRECTEUR DANS LA MISE EN ŒUVRE DES POLITIQUES PUBLIQUES NATIONALES ET/OU REGIONALES</b>	10 %

**e-2/ Les directeurs-adjoints.**

<b>RESULTATS OBTENUS DANS LE PILOTAGE DE SA MISSION</b>	<b>50 %</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Définition et mise en œuvre des objectifs stratégiques</li><li>- Arbitrage et décision</li><li>- Maîtrise de la technicité de son poste</li></ul> <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>	
<b>RESULTATS DANS SA PRATIQUE MANAGERIALE</b>	<b>40 %</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Animation et motivation de ses équipes</li><li>- Négociation</li><li>- Communication</li><li>- Conduite de projet et accompagnement du changement</li></ul> <p>La capacité à évaluer ses collaborateurs participe à l'évaluation du directeur-adjoint.</p>	
<b>IMPLICATION DU DIRECTEUR-ADJOINT DANS LES OBJECTIFS DE L'ETABLISSEMENT ET PARTICIPATION A LA DYNAMIQUE DE L'EQUIPE DE DIRECTION</b>	<b>10 %</b>

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'hôpital qui ont particulièrement démerité, il vous appartient dès lors de justifier cette baisse.**