

REPONSES AUX QUESTIONS LES PLUS FREQUEMMENT POSEES - Corps des DH – D3S– DS -

*Cette annexe est régulièrement actualisée, vous pouvez la retrouver sur notre site internet :
<http://www.cng.sante.fr>*

TABLE DES MATIERES

1. PART FONCTIONS	3
▪ Qui fixe la part fonctions (PF) ?	3
▪ Comment est fixée la part fonction ?	3
▪ Où peut-on trouver la cotation d'un poste vacant ?	3
▪ La cotation de l'emploi peut-elle varier à l'occasion de la vacance de celui-ci ?	3
▪ Comment est versée la PF lorsqu'un directeur change d'affectation en cours d'année ?	3
▪ Dans quelles conditions la variation de +0,2 est-elle attribuée ?	3
▪ Que doit-on entendre lorsque l'on parle "d'exercice multi sites" pour la variation possible de +0.2 pour les directeurs adjoints et directeurs des soins : entité juridique ou situation géographique ?	3
▪ Quelles sont les règles applicables en matière de concession de logement ?	3
▪ Comment s'effectue le doublement d'une cotation incluant une variation de + 0,2 ?	4
▪ Dans quelles situations la cotation de la part fonctions a-t-elle vocation à être modifiée ?	4
▪ La cotation de la part fonctions est-elle liée à la procédure d'évaluation ?	4
▪ Quelle est la cotation d'emploi d'un directeur effectuant l'intérim de direction de son établissement ou d'un autre établissement ?	5
2. PART RESULTATS	5
▪ PR et nomination dans le corps	5
▪ PR et changement de grade	6
▪ PR et détachement sur emploi fonctionnel, PR et nomination sur échelon fonctionnel	6
▪ PR et changement d'établissement en cours d'année	7
▪ La part résultats de l'année considérée peut-elle être diminuée par rapport à la part résultats de l'année précédente ?	7
▪ PR et versement exceptionnel	7
3. PFR ET POSITIONS	8
▪ Mises à disposition	8
▪ Personnels placés en recherche d'affectation	8
▪ Congés annuels/RTT et congé de maternité/paternité	8
▪ Congé adoption	8
▪ Congé de formation professionnelle	8
▪ CET	8
▪ Congés maladie ordinaire (CMO)	9
▪ Congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD)	9
▪ Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)	10
▪ Temps partiel	10

<u>4.</u>	<u>PFR ET REINTEGRATION DANS LE CORPS</u>	<u>11</u>
▪	Après un détachement, une période de disponibilité, un congé parental	11
▪	Après une mise à disposition	11
<u>5.</u>	<u>PFR ET EMPLOI/ECHELON FONCTIONNEL</u>	<u>11</u>
▪	Cotation des D3S	11
▪	Cotation des DH détachés sur emplois fonctionnels (DH)	11
▪	Cotation des directeurs des soins sur emplois fonctionnels (DS)	11
<u>6.</u>	<u>INDEMNITE DE DIRECTION COMMUNE</u>	<u>12</u>
<u>7.</u>	<u>QUESTIONS DIVERSES</u>	<u>12</u>
▪	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 (D3S) ?	12
▪	Délais de recours sur l'évaluation	12

1. PART FONCTIONS

▪ Qui fixe la part fonctions (PF) ?

Elle est fixée par le chef d'établissement pour les directeurs adjoints et directeurs des soins et par le DG d'ARS ou le Préfet pour les chefs d'établissement.

En l'absence de chef d'établissement, la part fonctions du directeur adjoint qui assure l'intérim de direction est fixée par le DG d'ARS ou le préfet.

▪ Comment est fixée la part fonction ?

Dans le respect de l'annexe II de l'instruction n° DGOS/RH4/DGCS/4B/2022/177 du 27 juin 2022 relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière, chaque chef d'établissement est invité à définir les niveaux de cotation par corps, grade et emploi et à classer l'ensemble des postes placés sous sa responsabilité dans l'un ou l'autre de ces niveaux.

▪ Où peut-on trouver la cotation d'un poste vacant ?

Elle est indiquée sur la fiche de poste, obligatoirement transmise au CNG en même temps que la demande de publication d'un emploi. Le chef d'établissement est obligé de mentionner la cotation d'emploi à la fois pour les directeurs de classe exceptionnelle, hors classe et les directeurs classe normale.

▪ La cotation de l'emploi peut-elle varier à l'occasion de la vacance de celui-ci ?

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.

▪ Comment est versée la PF lorsqu'un directeur change d'affectation en cours d'année ?

La PF est versée au prorata temporis par chaque établissement selon le niveau de cotation.

Ex : Mme Z est directrice d'hôpital adjointe hors classe au centre hospitalier d'Argenteuil. Sa PF est de 2,5. Elle est affectée au centre hospitalier de Menton à compter du 1^{er} mars année N et sa nouvelle PF est de 2,7. Le centre hospitalier d'Argenteuil versera 3 450 € ($2,5 \times 5\,520 \text{ €} / 12 \times 3$) et le centre hospitalier de Menton versera 11 178 € ($2,7 \times 5\,520 \text{ €} / 12 \times 9$).

▪ Dans quelles conditions la variation de +0,2 est-elle attribuée ?

L'attribution de cette variation est laissée à l'appréciation du chef d'établissement. Pour les conditions, il convient de se reporter aux annexes II de l'instruction DGOS précitée.

▪ Que doit-on entendre lorsque l'on parle "d'exercice multi sites" pour la variation possible de +0.2 pour les directeurs adjoints et directeurs des soins : 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 ou directeur des soins 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.

▪ Quelles sont les règles applicables en matière de concession de logement ?

Les dispositions de l'article 3 du décret n° 2010-30 du 08/01/2010 modifié indique que les fonctionnaires bénéficiant de concessions de logement par nécessité absolue de service sont logés par priorité dans le patrimoine de l'établissement.

À défaut, lorsque ce patrimoine ne permet pas d'assurer leur logement, ils bénéficient, au choix de l'établissement dont ils relèvent :

- soit d'un logement locatif mis à leur disposition dans les conditions prévues à l'article 4 du décret précité, dont la localisation est compatible avec la mise en œuvre de gardes de direction ;
- soit d'une indemnité compensatrice mensuelle, sous réserve que la localisation du logement occupé soit compatible avec la mise en œuvre de gardes de direction. Le montant de l'indemnité compensatrice de logement est fixé, conformément au Code général des Impôts, en fonction de la localisation de la commune du lieu de résidence d'habitation de l'agent.

Il convient cependant de prendre en compte deux situations particulières.

- Pour les fonctionnaires mis à disposition et qui ne sont pas logés, la cotation de la part liée aux fonctions exercées est multipliée par deux dans la limite d'un coefficient de 6.
- Dans le cas de deux fonctionnaires issus des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction, conjoints, liés par un pacte civil de solidarité ou concubins, et dès lors qu'il ne peut y avoir cumul de concessions de logement par nécessité absolue de service au sens de l'article 3 du décret du 8 janvier 2010, celui des deux fonctionnaires qui ne bénéficie pas de la concession de logement (dans le patrimoine de l'établissement ou d'un logement locatif à l'extérieur de l'établissement) ou de l'indemnité compensatrice de logement, se voit attribuer une cotation de la part liée aux fonctions multipliée par deux, dans la limite d'un coefficient de 6 lorsqu'il est issu des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction.

S'agissant des directeurs des soins, il est rappelé qu'en application de l'arrêté du 27 décembre 2017 modifiant l'arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats, le fonctionnaire, issu du corps des directeurs des soins, ne bénéficiant pas d'une concession de logement par nécessité absolue de service et n'étant pas indemnisé, se voit attribuer une cotation maximale de la part liée aux fonctions de 6.

▪ **Comment s'effectue le doublement d'une cotation incluant une variation de + 0,2 ?**

C'est l'ensemble de la cotation (variation comprise) qui est multipliée par 2 dans la limite de 6 parts.

Il ne faut pas prendre en compte dans ce calcul la majoration éventuelle de la PF en cas d'intérim de direction (voir plus bas).

▪ **Dans quelles situations la cotation de la part fonctions a-t-elle vocation à être modifiée ?**

Pour un même emploi, la PF doit être revue en cas de changement de grade du directeur qui l'occupe.

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.

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 PF.

La nouvelle cotation de la part liée aux fonctions est attribuée à la date d'effet de la promotion. Une nouvelle décision est nécessaire. Si un changement dans la fonction intervient en cours d'année, la PF sera proratisée.

Cas particulier du changement de fonction suite à une réorganisation ou constitution d'une direction commune ou une fusion : dans ce cadre, les directeurs qui sont 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 moindre que celle jusqu'alors attribuée, conservent, à titre individuel, le niveau indemnitaire alloué l'année précédente pendant une durée maximale de trois ans. (cf. instruction n° DGOS/RH4/DGCS/4B/2022/177 du 27 juin 2022).

▪ **La cotation de la part fonctions est-elle liée à la procédure d'évaluation ?**

Non. La part fonctions tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Elle peut être versée selon une périodicité mensuelle.

- **Quelle est la cotation d'emploi d'un directeur effectuant l'intérim de direction de son établissement ou d'un autre établissement ?**

Le décret n° 2018-255 du 9 avril 2018 fixe les modalités d'indemnisation des périodes d'intérim et l'arrêté du 9 avril 2018 fixe les montants de l'indemnisation des périodes d'intérim pour certains personnels de la fonction publique hospitalière.

Conformément à ces dispositions, le directeur chargé de l'intérim de direction est nommé sur décision de l'agence régionale de santé ou la D.D.E.T.S. Il bénéficie d'une majoration temporaire de la part fonctions Cette majoration varie selon que l'intérim est effectué dans l'établissement d'affectation du directeur ou dans un autre établissement et selon le grade du directeur effectuant l'intérim.

La majoration ne peut être attribuée qu'au directeur assurant l'intérim de la direction de l'établissement. Elle ne peut donc pas être versée à un directeur adjoint exerçant l'intérim d'une direction fonctionnelle.

2. PART RESULTATS

- **PR et nomination dans le corps**

- **Nomination dans le corps (élèves – Tour extérieur) : DH – D3S -DS**

La part liée aux résultats peut tenir compte du niveau indemnitaire atteint par l'agent dans son précédent emploi.

Plusieurs cas de figure sont possibles pour la part liée aux résultats :

- Si le fonctionnaire ne bénéficiait pas dans son corps d'origine de la PFR, la part liée aux résultats (PR) peut tenir compte du niveau indemnitaire atteint par l'agent dans son précédent emploi/corps afin de maintenir globalement le niveau du régime indemnitaire antérieur.

Exemple 1 : M. X avait un régime indemnitaire global de 20 000 € (hors NBI) dans son précédent emploi. Il est affecté sur un emploi de directeur d'hôpital adjoint de classe normale. Sa part fonctions est fixée à 2.4, soit un montant de 11 952 € (il est logé). La part liée aux résultats intégrera le différentiel, soit 8 048 €.

Le calcul du coefficient d'entrée de la part résultat s'effectue de la manière suivante :

$$= 8\,048\text{€} / 3\,320\text{€} \text{ (montant d'une part résultats en classe normale)} = 2,42 \text{ arrondi à } 2,4$$

A cela s'ajoutera l'éventuel coefficient d'évolution pour l'exercice évalué.

Exemple 2 : M. X avait un régime indemnitaire global de 10 000 € (hors NBI) dans son précédent emploi. Il est affecté sur un emploi de directeur d'établissement sanitaires, sociaux et médico-sociaux adjoint de classe normale. Sa part fonctions est fixée à 2.4, soit un montant de 8 640 € (il est logé). La part liée aux résultats intégrera le différentiel, soit 1 360 €.

Le calcul du coefficient d'entrée de la part résultat s'effectue de la manière suivante :

$$= 1\,360\text{€} / 2\,400\text{€} \text{ (montant d'une part résultats en classe normale)} = 0,56 \text{ arrondi à } 0,5$$

A cela s'ajoutera l'éventuel coefficient d'évolution pour l'exercice évalué.

Exemple 3 : M. X avait un régime indemnitaire global de 12 000 € (hors NBI) dans son précédent emploi. Il est affecté sur un emploi de directeur des soins classe normale non coordonnateur. Sa part fonctions est fixée à 2.8, soit un montant de 11 088 € (il est logé). La part liée aux résultats intégrera le différentiel, soit 912€.

Le calcul du coefficient d'entrée de la part résultat s'effectue de la manière suivante :

$$= 912\text{€} / 2\,640\text{€} \text{ (montant d'une part résultats en classe normale)} = 0,34 \text{ arrondi à } 0,3$$

A cela s'ajoutera l'éventuel coefficient d'évolution pour l'exercice évalué.

- Si le fonctionnaire bénéficiait dans son corps d'origine de la PFR, il doit en être tenu compte. Cependant, un coefficient d'entrée dans la part résultats du corps d'accueil devra être calculé.

Exemple 1 : détachement d'un D3S dans le corps des DH au 01/01/XXXX

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 calcul du coefficient d'entrée s'effectue de la manière suivante :

$6\,000\text{ €} / 3\,320\text{ €} = 1.807$ arrondi à 1,9

A ce montant se rajoutera l'éventuel coefficient d'évolution pour l'année N.

Exemple 2 : détachement d'un DH dans le corps des D3S au 01/01/XXXX

Monsieur Y, directeur d'hôpital hors classe, a perçu, au titre de la part Résultats N-1, un montant annuel de 14 720 euros.

Le coefficient d'entrée dans le corps des D3S, avant évaluation, est déterminé par référence au montant de la part Résultats perçu N-1 soit :

$14\,720\text{ €} / 2\,667\text{ €} = 5,51$ arrondi à 5,6

Le coefficient d'entrée dans la part Résultats de Monsieur Y, directeur d'hôpital hors classe détaché dans le corps des D3S au 01/01/XXXX, sera donc fixé, avant évaluation à 5,.

A ce coefficient d'entrée se rajoutera l'éventuel coefficient d'évolution pour l'année N.

Exemple 3 : détachement d'un DH dans le corps des D3S en cours d'année

Monsieur Y, directeur d'hôpital hors classe, est détaché dans le corps des D3S au 01/09/année N.

Le coefficient d'entrée dans le corps des D3S sera établi sur le montant qu'il aurait perçu en qualité de directeur d'hôpital en année pleine :

Part résultats DH hors classe N-1 : 2,8, soit $2,8 \times 3\,680\text{ €} = 10\,304\text{ €}$

Coefficient d'entrée D3S : $10\,304\text{ €} / 2\,667\text{ €} = 3,86$ arrondi à 3,9

Soit montant PR année N : $(2,8 \times 3\,680\text{ €}) \times 8 / 12 + (3,9 \times 2\,667\text{ €}) \times 4 / 12 = 6\,869\text{ €} + 3\,467\text{ €} = 10\,336\text{ €}$

A ces montants se rajoutera l'éventuel coefficient d'évolution pour l'année N.

Exemple 4 : détachement d'un D3S de classe normale dans le corps des DH en cours d'année

Madame Z, D3S de classe normale, est détachée dans le corps des DH au 01/05/année N

Du 01/01/année N au 30/04/année N, elle recevra sa PR proratisée en tant que D3S.

A partir du 01/05/année N, il convient de recalculer un coefficient d'entrée dans le corps des DH de la façon suivante :

Montant PR D3S N-1 = 6000 €

Coefficient d'entrée DH : $6\,000\text{ €} / 3\,320\text{ €} = 1,8$

A ce coefficient d'entrée, se rajoute le coefficient d'évolution de l'année N, par exemple 0,5.

Soit un coefficient total de la PR année N de 2,3.

$2,3 \times 3\,320\text{ €} = 7\,636\text{ €}$

Ce montant doit ensuite être proratisé du 01/05 au 31/12/ année N.

▪ PR et changement de grade

La part liée aux résultats est déterminée selon les plafonds en vigueur (Cf. instruction DGOS précitée).

Il n'y a pas de recalcul du coefficient d'entrée dans la PR à opérer.

- Exemple de changement de grade

Un directeur d'hôpital adjoint de classe normale promu hors classe au 01/04/année N.

Du 01/01/N au 31/03/N : coefficient N x 3 320 € x 3/12

Du 01/04/N au 31/12/N : coefficient N x 3 680 € x 9/12

▪ PR et détachement sur emploi fonctionnel

Dans ces conditions, il est nécessaire de recalculer un coefficient d'entrée dans la part résultats.

Cependant, il conviendra d'appliquer les montants unitaires au prorata temporis pour chacun des grades, en tenant compte de la date de détachement ou de nomination.

- Exemple de détachement d'un directeur d'hôpital sur un emploi fonctionnel

Mme X, DH hors classe a une PR de 4,7 en année N-1, soit $4,7 \times 3680 \text{ €} = 17\,296 \text{ €}$.
Elle est détachée sur emploi fonctionnel à compter du 01/06/année N
Calcul du nouveau coefficient d'entrée : $17\,296 \text{ €} / 5600 \text{ €} = 3,1$
A ce coefficient d'entrée se rajoutera l'éventuel coefficient d'évolution pour l'année N.

▪ **PR et changement d'établissement en cours d'année**

- Si le directeur change d'affectation entre le 01/01 et le 30/06 année N

Exemple : un directeur du centre hospitalier X est affecté au centre hospitalier Y le 1^{er} avril année N.
C'est l'autorité compétente pour l'emploi d'accueil qui détermine la PR en fonction de l'évaluation et du régime indemnitaire antérieur.
Ensuite soit cet établissement prend en charge le paiement pour l'année entière et demande le remboursement à l'établissement d'origine, soit il prend en charge le paiement pour la période courant du 01/04 au 31/12 et notifie à l'ancien établissement la PR fixée pour que celui-ci régularise la période du 01/01 au 31/03 et verse la PR correspondante à l'intéressé.

- Si le directeur prend son nouveau poste à partir du 01/07 année N

C'est l'établissement d'origine qui détermine la PR en fonction de l'évaluation et du régime indemnitaire antérieur.
Ensuite soit cet établissement prend en charge le paiement pour l'année entière et demande le remboursement au nouvel établissement, soit il prend en charge le paiement pour la période courant du 01/01 au 30/06 et notifie au nouvel établissement la PR fixée pour que celui-ci régularise la période du 01/07 au 31/12 et verse la PR correspondante à l'intéressé.

▪ **La part résultats de l'année considérée peut-elle être diminuée par rapport à la part résultats de l'année précédente ?**

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.

Toute baisse doit faire l'objet d'un rapport circonstancié et motivé joint à l'évaluation.

▪ **PR et versement exceptionnel**

Un versement exceptionnel d'une part maximum, dans la limite du plafond de la part résultats (PR), peut être versé pour reconnaître financièrement une charge particulière d'activité, conduite de projet d'une coopération complexe, compensation d'une charge de travail significative ou autre.... Dans ce cas, un rapport circonstancié doit être joint à l'évaluation. Le versement exceptionnel n'a pas vocation à être reconduit d'une année sur l'autre.

De manière très exceptionnelle et à l'appréciation de l'évaluateur, ce versement peut dépasser la valeur unitaire d'un point 1 -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.

3. PFR ET POSITIONS

- **Mises à disposition**

Pour les mises à disposition de plus de 6 mois sur l'année de référence et avec une quotité de travail supérieure à 50 % :

- **Auprès des directions des ministères**

La cotation de la part liée aux fonctions et de la part liée aux résultats est effectuée par le directeur général de la direction concernée

La notification de la PFR est transmise à l'établissement de rattachement et à l'intéressé par la direction concernée, avec copie au CNG.

- **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, avec copie au CNG.

- **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.

- **Congés annuels/RTT et congé de maternité/paternité**

Il n'y a aucune incidence. Ces congés sont assimilés à une période d'activité.

- **Congé adoption**

[L'article L. 631-1](#) code général de la fonction publique prévoit que : « *Le fonctionnaire en activité a droit aux congés de maternité et liés aux charges parentales prévus aux sections 2 à 6. Durant ces congés, le fonctionnaire conserve l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence.* »

S'agissant des primes, la [circulaire DH/FH1/DASITS 3 n° 96-152 du 29 février 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption](#), indique que « *La totalité du traitement ainsi que les différentes primes et indemnités, lorsque les modalités de leur maintien sont prévues par les textes qui les instituent, sont versés pendant les congés de maternité et d'adoption.* ».

- **Congé de formation professionnelle**

La PFR est suspendue.

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).

- **CET**

Il n'y a 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.

L'article 15 du décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010 modifié pris en application de l'article L721-4 du code général de la fonction publique dispose que « *Les fonctionnaires intéressés conservent, à leur demande, le bénéfice des concessions de logement attribuées dans les conditions prévues par les articles 3 et 9 pendant toute la durée de leur absence liée directement à l'utilisation des jours accumulés sur leur compte épargne-temps.* »

Ainsi, un directeur récupérant pendant plusieurs mois les jours accumulés sur son compte épargne temps aura le droit, s'il en fait la demande, de conserver le bénéfice de sa concession de logement sous la modalité détenue précédemment en application de l'article 3 du décret précité.

Le directeur pourra ainsi conserver sa concession de logement (soit le bénéfice du logement situé dans le patrimoine de l'établissement ou non, soit le versement de l'indemnité compensatrice mensuelle) même s'il ne remplit plus ses obligations liées aux gardes.

En revanche, si des raisons tirées des nécessités de fonctionnement du service justifient que l'établissement récupère le logement occupé par le directeur, il lui est loisible de substituer l'indemnité compensatrice mensuelle à l'occupation du logement.

Ainsi quelle que soit la formule retenue, si le directeur a demandé à conserver le bénéfice de sa concession de logement pendant cette période, la part fonctions reste plafonnée à 3.

En revanche, les directeurs qui renoncent à conserver leur concession de logement par nécessité absolue de service, dans les conditions précitées à l'article 15 du décret du 8 janvier 2010, perdent réglementairement le droit qu'ils détenaient à ce titre.

En conséquence, la part de leur PFR liée aux fonctions doit être calculée dans une fourchette de 1 à 6, qui constitue la cotation de principe, aux termes du 1° de l'article 5 du décret n° 2012-749 du 9 mai 2012, pour les directeurs qui ne sont pas logés par nécessité absolue de service et qui ne bénéficient pas de l'indemnité compensatrice de logement. Il en résulte donc que la précédente cotation de leur part fonctions doit être doublée.

▪ **Congés maladie ordinaire (CMO)**

Aucun texte propre à la fonction publique hospitalière ne fixe les conditions de versement des primes en cas de congé maladie ordinaire. Il convient d'appliquer les dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 et de la circulaire d'application n° BCRF 1031314C du 22 mars 2011.

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.

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).

La part liée aux résultats (PR) 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 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. Il n'y a donc pas lieu à proratiser selon le temps de présence.

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.

▪ **Congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD)**

Il est fait application de l'article 26 du décret n°88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et

aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière.

Pendant le CLM ou le CLD, au traitement ou au demi-traitement s'ajoutent les avantages familiaux et la totalité ou la moitié des indemnités accessoires, **à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais.**

Afin de préserver la situation des agents placés en congés de longue maladie ou de longue durée, l'article 2 du décret du 26/8/2010 permet de conserver à l'agent en congé maladie ordinaire et placé rétroactivement dans un de ces deux congés, la totalité des primes d'ores et déjà versées en application des dispositions du décret.

Par exemple, un agent qui bénéficie d'un congé pour maladie ordinaire pendant une période consécutive de 4 mois, du 1^{er} janvier au 1^{er} mai, et qui est placé à cette date en congé de longue maladie avec un effet rétroactif au 1^{er} février, conserve les primes qui lui ont été versées jusqu'au 1^{er} mai.

L'indemnité compensatrice mensuelle de logement (le pendant de la concession de logement par nécessité absolue de service) est liée à l'exercice des fonctions et n'est donc pas versée pendant ce congé.

De même, le directeur placé en CLM ou CLD, disposant d'un logement dans les immeubles de l'établissement, doit quitter les lieux dans le délai fixé par l'administration si cette dernière estime que son maintien dans les lieux présente des inconvénients pour la bonne marche du service, notamment dans le cas où le fonctionnaire est remplacé (cf. art. 26 du décret n° 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière).

- **Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)**

Dans la mesure où ce congé est assimilé à une période de service effectif, l'agent conserve l'intégralité de son traitement, de l'indemnité de résidence, du supplément familial de traitement, ainsi que des primes et indemnités afférentes à son grade et à l'échelon auquel il est parvenu.

- **Temps partiel thérapeutique**

Le fonctionnaire bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, quelle que soit la quotité accordée, perçoit l'intégralité de son traitement ainsi que ses primes et indemnités afférentes à son grade, à son échelon et à son emploi ainsi que le complément de traitement indiciaire. Les avantages familiaux et les indemnités accessoires qui ne sont pas attachés à l'exercice de ses fonctions et qui n'ont pas le caractère de remboursement de frais sont également maintenus. En outre, la nouvelle bonification indiciaire s'applique désormais aux agents en temps partiel pour raison thérapeutique.

4. PFR ET REINTEGRATION DANS LE CORPS

- **Après un détachement une période de disponibilité, un congé parental**

La cotation de l'emploi est déterminée selon les barèmes de référence (cf. instruction DGOS précitée) selon le grade et la fonction occupée.

La fixation de la part liée aux résultats peut tenir compte également du niveau indemnitaire atteint par l'agent avant le détachement, la disponibilité ou le congé parental, afin de maintenir globalement le niveau du régime indemnitaire antérieur. Si le détachement était dans un emploi de la fonction publique, le niveau du régime indemnitaire versé pendant le détachement peut être pris en compte.

- **Après une mise à disposition**

La cotation de l'emploi est déterminée selon les barèmes de référence selon le grade et la fonction occupée.

La part liée aux résultats peut tenir compte du montant perçu durant la mise à disposition

5. PFR ET EMPLOI/ECHELON FONCTIONNEL

- **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 ?**

- 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.

Exemple : un D3S **Erreur ! Signet non défini.** 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.

- **Cotation des DH détachés sur emplois fonctionnels (DH)**

La cotation s'effectue selon le barème fixé par la circulaire DGOS précitée.

- **Cotation des directeurs des soins sur emplois fonctionnels (DS)**

- Logés : 2,9 et 3
- Non logés et non indemnisés : doublement de la part fonctions dans la limite de 6

6. INDEMNITE DE DIRECTION COMMUNE

Le décret n° 2018-255 du 9 avril 2018 fixe les modalités de l'indemnité de direction commune et l'arrêté du 9 avril 2018 fixe les montants de l'indemnité de direction commune pour certains personnels de la fonction publique hospitalière.

Les membres des corps et emplois des personnels de direction et des directeurs de soins perçoivent une indemnité :

- s'ils assurent une ou plusieurs directions communes,
- s'ils sont membres de l'équipe de direction composant la direction commune.

A partir du moment où l'agent a été nommé, par arrêté du CNG, dans le cadre de la direction commune, il peut bénéficier de cette indemnité.

Pour le directeur en charge d'une direction commune :

- 580 euros dans le cas d'une direction commune composée d'établissements mentionnés aux 1° et 2° de l'article L5 du code général de la fonction publique ;
- 390 euros dans le cas d'une direction commune composée de deux établissements mentionnés aux 3° à 6° et de certains établissements mentionnés au 1° de ce même article L5 ;
- 580 euros dans le cas d'une direction commune composée : soit d'au moins trois établissements mentionnés aux 3° à 6° et de certains établissements mentionnés au 1° de ce même article L5, soit d'au moins deux établissements précités et si la capacité totale des deux établissements s'élève au moins à 180 lits et/ou places.

Pour les membres de l'équipe de direction d'une direction commune :

- 290 euros dans le cas d'une direction commune composée d'établissements mentionnés aux 1° et 2° de l'article L5 ;
- 195 euros dans le cas d'une direction commune composée de deux établissements mentionnés aux 3° à 6° et de certains établissements mentionnés au 1° de ce même article L5 ;
- 290 euros dans le cas d'une direction commune composée : soit d'au moins trois établissements mentionnés aux 3° à 6° et de certains établissements mentionnés au 1° de ce même article L5, soit d'au moins deux établissements précités et si la capacité totale des deux établissements s'élève au moins à 180 lits et/ou places.

7. QUESTIONS DIVERSES

- **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 (D3S) ?**

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.

- **Délais de recours sur l'évaluation**

Pour connaître les délais et procédures, il convient de se référer à l'instruction relative à l'évaluation et à la prime de fonctions et de résultats ou à l'information relative aux modalités de demande de révision de l'évaluation des personnels de direction ou des directeurs de soins, disponibles sur notre site internet.