# SANTÉ

## PROFESSIONS DE SANTÉ

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES
ET DE LA SANTÉ

*Direction générale de l'offre de soins*

Sous-direction des ressources humaines
du système de santé

Bureau des ressources humaines
hospitalières (RH4)

**Circulaire DGOS/RH4 n° 2012-279 du 13 juillet 2012 relative à la procédure d'évaluation pour l'année 2012 et aux conditions de mise en œuvre du versement du complément de rémunération lié à la performance pour les directeurs généraux des centres hospitaliers régionaux ou universitaires**

NOR : *AFSH1229408C*

Validée par le CNP le 13 juillet 2012. – Visa CNP 2012-178.

*Catégorie :* directives adressées par le ministre aux services chargés de leur application.

*Résumé :* procédure d'évaluation pour l'année 2012 et conditions de mise en œuvre du versement du complément de rémunération lié à la performance pour les directeurs généraux des centres hospitaliers régionaux ou universitaires.

*Mots clés :* évaluation – complément de rémunération – performance – directeur général – centre hospitalier régional – centre hospitalier universitaire – notification – résultats – plafond – agence régionale de santé.

*Références :*

Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, notamment son article 65-2 ;

Décret n° 2005-1095 du 1er septembre 2005 modifié relatif à l'évaluation des personnels de direction et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Décret n° 2012-735 du 9 mai 2012 relatif aux indices de traitement sur la base desquels est effectuée la retenue pour pension des fonctionnaires occupant certains emplois de direction d'établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Décret n° 2012-748 du 9 mai 2012 pris pour l'application de l'article 8 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Arrêté du 1er septembre 2005 modifié relatif aux modalités d'évaluation des personnels de direction et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

*Annexe.* – Modalités d'évolution du taux du complément de rémunération lié à la performance.

*La ministre des affaires sociales et de la santé à Mesdames et Messieurs les directeurs généraux d'agences régionales de santé (pour information et mise en œuvre).*

La présente circulaire rappelle, en ce qui concerne les emplois de directeurs généraux de centre hospitalier régional ou universitaire, d'une part, la procédure d'évaluation spécifique à ces emplois (1) et, d'autre part, les conditions de mise en œuvre du versement du complément de rémunération lié à la performance (2).

### 1. **La procédure d'évaluation**

L'article 3 du décret n° 2005-1095 du 1er septembre 2005 modifié précise que l'entretien d'évaluation des directeurs généraux de centre hospitalier régional ou universitaire est conduit par le directeur général de l'agence régionale de santé après avis du président du conseil de surveillance.

L'article 4 du même décret indique, notamment, que les directeurs généraux de centre hospitalier régional ou universitaire doivent adresser, dans un délai de six mois à compter de leur prise de fonctions, pour validation, au directeur général de l'agence régionale de santé, un document faisant apparaître le projet d'objectifs prioritaires de leur gestion pendant la durée de leurs fonctions. Ce document est établi dans le respect des orientations générales de la politique de santé publique et tient compte du projet d'établissement approuvé. Il est ensuite transmis, pour information, par le directeur général de l'agence régionale de santé au ministre chargé de la santé. Après communication, par le directeur général de l'agence régionale de santé, sous forme de lettre d'objectifs, aux directeurs généraux de centre hospitalier régional ou universitaire, il sert de référence pour leur évaluation annuelle. Le directeur général de l'agence régionale de santé communique, pour information, au président du conseil de surveillance la lettre d'objectifs.

L'entretien d'évaluation doit se concevoir comme un moyen d'expression reposant sur une écoute réciproque et constructive et se situant dans un climat de confiance et de respect mutuel.

L'entretien d'évaluation porte sur :

– les résultats professionnels obtenus au cours de l'année au regard, d'une part, des objectifs annuels qui ont été assignés à l'évalué l'année précédente, en tenant compte des missions pluriannuelles, et, d'autre part, des moyens mis à disposition et des conditions d'organisation et de fonctionnement de l'établissement ;
– la détermination des objectifs annuels à atteindre pour l'année à venir en tenant compte des missions pluriannuelles.

### 2. **Les conditions de mise en œuvre du versement du complément de rémunération lié à la performance**

L'article 8 de la loi du 9 janvier 1986 précitée précise que, par dérogation à l'article 3 du titre Ier du statut général des fonctionnaires, les emplois de directeur général de centre hospitalier régional ou universitaire sont pourvus par des agents recrutés sur un contrat de droit public. Ces contrats sont signés par le ministre chargé de la santé. Les fonctionnaires sont nommés sur ces emplois par voie de détachement.

Le décret n° 2012-748 du 9 mai 2012, pris pour l'application de l'article 8 précité, définit le contenu du contrat de droit public.

L'article 4 du contrat fixant les conditions de rémunération et la situation administrative des personnes concernées, et figurant en annexe du décret du 9 mai 2012 précité, précise que la rémunération annuelle brute de base est assortie d'un complément de rémunération lié à la performance. Ce complément de rémunération est attribué au contractant, après évaluation et en fonction des résultats obtenus dans l'atteinte des objectifs fixés, notamment, par sa lettre de mission initiale. Ce complément de rémunération est versé dans la limite d'un plafond correspondant à 30 % du total constitué de la rémunération annuelle et de la part fonctionnelle indiquées dans le contrat. Son montant est calculé au prorata de la durée d'occupation de l'emploi au cours de l'année au titre de laquelle elle est perçue. Le taux et, si possible, le montant de ce complément de rémunération lié à la performance sont communiqués à l'évalué(e) à l'issue de l'entretien d'évaluation et impérativement confirmés par courrier à l'évalué(e), par le directeur général de l'agence régionale de santé concernée, dans le délai d'un mois. Le complément de rémunération lié à la performance est versé à l'intéressé à partir de sa notification.

En ce qui concerne le complément de rémunération, je vous invite à vous reporter à l'annexe de la présente circulaire, qui précise les modalités d'évolution du taux de ce complément de rémunération lié à la performance.

Je vous remercie par ailleurs, pour cette première année et afin de tenir compte du nouveau régime de rémunération des directeurs généraux de centres hospitaliers régionaux et de centres hospitaliers universitaires, de fixer les entretiens d'évaluation à compter du mois de septembre.

Je vous serais reconnaissant de bien vouloir me faire connaître, sous le présent timbre, les éventuelles difficultés que vous pourriez rencontrer lors de l'application de ces présentes dispositions.

Pour la ministre et par délégation :
*Le directeur général de l'offre de soins,*
F.-X. Selleret

# ANNEXE

## MODALITÉS D'ÉVOLUTION DU TAUX DU COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION LIÉ À LA PERFORMANCE

Le complément de rémunération lié à la performance est versé dans la limite d'un plafond correspondant à 30 % du total constitué de la rémunération annuelle et de la part fonctionnelle indiquées dans le contrat.

L'évolution du taux de ce complément doit être en parfaite adéquation avec l'évaluation de l'année, laquelle doit être fondée sur une définition des objectifs clairement identifiés, en nombres réalisables et raisonnables.

Le taux et, si possible, le montant de ce complément de rémunération précité sont communiqués à l'évalué(e) à l'issue de l'entretien d'évaluation et impérativement confirmés par courrier à l'évalué(e), par le directeur général de l'agence régionale de santé concernée, dans le délai d'un mois.

Pour 2012, il est demandé aux directeurs généraux de fixer le montant du complément de rémunération liée à la performance, sauf circonstances particulières, à un niveau au moins équivalent à celui perçu en 2011 par les intéressés au titre de la part variable de la prime de fonctions.

Pour la détermination du taux de ce complément, les critères d'appréciation des résultats obtenus sont de deux ordres :

1. Les résultats obtenus dans les activités de stratégie (50 %)

Définition et évolution du projet d'établissement, en lien avec l'agence régionale de santé et en conformité avec le contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.

Positionnement de l'établissement dans l'environnement territorial et pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales, interrégionales, régionales et territoriales (PRS, CHT, GCS, directions communes, schémas interrégionaux de l'offre de soins...).

Conduite et évaluation de la mise en œuvre des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement et dans tous les projets qui le constituent.

Définition de la politique d'enseignement et de recherche de l'établissement.

Définition de la politique financière de l'établissement.

Définition des grands axes des contrats de pôle.

2. Les résultats obtenus dans la pratique managériale (50 %)

Élaboration et gouvernance des projets de restructuration ou de coopération.

Animation des réunions de concertation ou de négociation.

Gestion en cas de conflits ou de crises liés aux projets de restructuration ou de coopération.

Conduite générale de l'établissement...