SANTÉ

ETABLISSEMENTS DE SANTÉ

Personnel

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA SANTÉ

Centre national de gestion

Département de la gestion des directeurs

Unité des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Note d'information CNG/DGD/UD3S n° 2012-292 du 20 juillet 2012 relative à l'évaluation et à la prime de fonctions et de résultats au titre de l'année 2012 des personnels de direction des établissements mentionnées à l'article 2 (2° à 6°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, des établissements mentionnés au 1° de l'article 2 de la même loi, figurant sur l'arrêté de la ministre de la santé et des sports en date du 22 avril 2008 fixant la liste des établissements publics de santé dans lesquels les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux exercent leurs fonctions de directeur, ainsi que dans les établissements mentionnés aux 1° et 7° de la même loi en qualité de directeur adjoint

NOR: AFSN1231269N

Validée par le CNP le 13 juillet 2012. - Visa CNP 2012-176.

Examiné par le COMEX le 27 juillet 2012.

Résumé: évaluation et régime indemnitaire des personnels du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière au titre de l'année 2012.

Mots clés: critères objectifs de la modulation de la part résultats – entretien d'évaluation – évaluation des personnels de direction – régime indemnitaire – supports d'évaluation.

Références:

Loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière;

Loi nº 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique;

Décret n° 2005-1095 du 1° septembre 2005 modifié relatif à l'évaluation des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (art. 5);

Décret n° 2007-1926 du 26 décembre 2007 modifiant le décret n° 2005-920 du 2 août 2005 portant dispositions relatives à la direction de certains établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Décret nº 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux;

Décret n° 2012-738 du 9 mai 2012 relatif aux conditions de nomination et d'avancement de certains emplois fonctionnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (2° à 6°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ainsi que de certains établissements mentionnés au 1° de cet article;

Décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière ;

Arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière;

Circulaire DGCS/DGOS n° 2012-241 du 19 juin 2012 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.

Annexes:

Annexe I. - Guide de l'évaluation.

Annexe II. - Prime de fonctions et de résultats.

Annexe III. - Situations particulières.

Annexe IV. - Support d'évaluation.

Annexe V. – Lettres de notification de la part fonctions et de la part résultats de la prime de fonctions et de résultats

Annexe VI. - Exemples.

La directrice générale du Centre national de gestion à Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des agences régionales de santé; Mesdames et Messieurs les préfets de département; Mesdames et Messieurs les directeurs, chefs d'établissements.

PLAN DE LA NOTE

I. – Autorités compétentes.

II. - Périodicité et mise en œuvre.

III. - Recours.

IV. - Bilan.

V. - Retour des supports d'évaluation.

Le principe de l'évaluation des personnels de direction exerçant leurs fonctions dans les établissements relevant de l'article 2 (2° à 6°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée est régie par les textes visés en référence.

La présente note concerne l'ensemble des personnels de direction issus du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, conformément à l'article 3 du décret n° 2005-1095 du 1° septembre 2005 modifié. Elle précise les modalités d'application des dispositions réglementaires.

Elle comporte six annexes: l'annexe I est consacrée au guide de l'évaluation, l'annexe II à la prime de fonctions et de résultats (PFR), l'annexe III aux situations particulières, l'annexe IV au support de l'évaluation, l'annexe V au modèle de notification de la PFR, l'annexe VI aux exemples.

I. - AUTORITÉS COMPÉTENTES

En application de l'article 65-2 de la loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée, de l'article 44 de la loi nº 2010-751 du 5 juillet 2010 et de l'article 2 du décret nº 2005-1095 du 1º septembre 2005 modifié relatif à l'évaluation des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et du décret nº 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière, les autorités compétentes pour conduire les entretiens d'évaluation et déterminer le régime indemnitaire sont :

1. Pour les chefs d'établissement

a) Les directeurs généraux des agences régionales de santé, pour les établissements mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 5° de l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Le directeur générale de l'agence régionale de santé peut charger les responsables des délégations territoriales en charge du secteur médico-social de conduire les entretiens de certains personnels de direction, sous réserve qu'une délégation expresse leur ait été accordée à cet effet.

b) Le représentant de l'État dans le département, pour les établissements mentionnés aux 4° et 6° de l'article 2 de la même loi (établissements publics ou à caractère public relevant des services de l'aide sociale à l'enfance, maisons d'enfants à caractère social et centres d'hébergement et de réadaptation sociale).

Le préfet du département peut confier cette mission au directeur départemental en charge de la cohésion sociale ou à un de ses proches collaborateurs, sous réserve d'une délégation expresse.

c) Pour le cas où un établissement social relevant de la compétence du préfet serait dans le cadre d'une direction commune associé avec un établissement public de santé ou médico-social, il appartient au directeur général de l'agence régionale de santé concernée de conduire l'entretien d'évaluation du chef d'établissement de la direction commune, après avis des présidents des assemblées délibérantes.

2. Pour les directeurs adjoints :

Le directeur général ou le directeur, chef d'établissement, ou le secrétaire général du syndicat interhospitalier.

II. - PÉRIODICITÉ ET MISE EN ŒUVRE

La périodicité retenue pour les entretiens d'évaluation est annuelle. Compte tenu de la nécessité d'analyser les résultats de l'année en cours et de fixer les objectifs des personnels de direction au titre de l'année à venir, l'évaluation est réalisée, au plus tard, le 1er octobre de chaque année.

L'entretien d'évaluation se déroule sur la base de documents supports annexés à la présente note qui devront être transmis à l'ensemble des évaluateurs, par les directeurs généraux des agences régionales de santé (DGARS) ou par l'autorité compétente de l'État dans le département.

Je rappelle par ailleurs que, en ce qui concerne les chefs d'établissement, l'avis du ou des présidents de conseils d'administration, ou conseil de surveillance pour les établissements publics de santé (fiche A1) doit être sollicité au préalable et communiqué au directeur concerné.

Afin que l'entretien se déroule dans les meilleures conditions, la date de celui-ci est fixée d'un commun accord et les documents supports de l'évaluation sont transmis au moins quinze jours à l'avance. L'évalué devra faire retour de ces documents au moins une semaine avant l'entretien d'évaluation. L'entretien se déroule impérativement sans la présence d'un tiers.

À l'issue de l'entretien d'évaluation, l'évaluateur indique au personnel de direction concerné le coefficient de la part liée aux résultats de la prime de fonctions et de résultats (PFR), qui doit nécessairement être en adéquation avec l'évaluation réalisée. Ce coefficient et le montant de la part résultats correspondant font l'objet d'une notification individuelle (selon le modèle figurant en annexe V), transmise dans le délai d'un mois par l'évaluateur.

Font l'objet d'une évaluation les directeurs, chefs d'établissement et les directeurs adjoints ayant exercé pendant au moins six mois au cours de la période évaluée de l'année considérée.

Dans l'hypothèse où un changement de fonction ou d'affectation intervient au 1er juillet de l'année considérée, l'autorité en charge de l'évaluation est celle qui était compétente pour les six premiers mois de l'année.

Je rappelle que l'évaluation ne doit pas porter sur la situation de l'établissement mais uniquement sur les compétences et le bilan de l'activité de l'évalué(e), au cours de la période considérée. À cet effet, il convient, d'une part, de dresser le bilan de l'année écoulée au regard des objectifs précédemment fixés et, d'autre part, de fixer à l'évalué(e) des objectifs clairs, précis et réalistes, pour l'année à venir.

De plus, pour les personnels remplissant les conditions d'accès au tableau d'avancement, il est indispensable de compléter la proposition d'inscription figurant sur la fiche C2 du support d'évaluation, en appuyant cette proposition (ou non-proposition) d'un avis motivé.

Pour aider les évaluateurs dans la conduite de cet exercice, il a été demandé à l'École des hautes études en santé publique de mettre en place un dispositif de formation et d'accompagnement à l'évaluation, complétant la formation initiale des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, ou, pour les directeurs qui n'auraient pas bénéficié d'un tel dispositif de formation, d'acquérir les compétences nécessaires. Cette formation est ouverte également aux autorités d'État en charge de l'évaluation des personnels de direction de la fonction publique hospitalière.

III. - RECOURS

Le directeur d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux évalué, dès lors qu'il a signé et pris connaissance de son évaluation, a la possibilité de demander une révision de celle-ci. Il peut également, dès qu'il en a eu notification, demander la révision de la part résultats de son régime indemnitaire.

Dans ce cas, l'évalué(e) présente, sans préjudice du recours gracieux, un recours devant la commission administrative paritaire nationale (CAPN).

Cette requête doit indiquer précisément les éléments d'appréciation dont la suppression ou la modification est demandée ou indiquer de façon motivée la réévaluation du coefficient demandé. Elle doit être présentée dans les deux mois suivant la date de notification des supports d'évaluation et de la notification de coefficient de la part résultats, à peine de forclusion, et formulée par lettre adressée au président de la CAPN sous couvert de l'évaluateur. Ce dernier transmet la demande au Centre national de gestion (département de gestion des directeurs, unité de gestion des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux), après y avoir joint un rapport exposant les motifs sur lesquels il s'est fondé pour effectuer son évaluation.

Qu'il s'agisse d'un recours concernant l'évaluation, d'un recours concernant le coefficient de la part résultats, ou enfin d'un recours concernant tant l'évaluation que le coefficient de la part résultats, l'évalué(e) est invité(e) à transmettre directement un double de sa demande au Centre national de

gestion (département de gestion des directeurs, unité de gestion des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux), afin de ne pas retarder le processus de saisine de l'instance paritaire.

Le recours est présenté devant la CAPN correspondante à son grade l'avis donné est transmis à l'évaluateur qui doit notifier sa décision à l'évalué et l'informer des voies de recours. Une copie de cette notification est transmise au Centre national de gestion pour information de la CAPN.

Il est à noter que la part fonctions ne peut faire l'objet d'un recours devant la CAPN. Néanmoins, elle peut faire l'objet d'un recours gracieux devant l'autorité compétente, voire l'objet d'un recours contentieux.

IV. - BILAN

Un bilan de la campagne d'évaluation et un bilan de la mise en place de la prime de fonctions et de résultats seront présentés au comité consultatif national.

Dans cette perspective, les DGARS et les préfets, chacun pour ce qui les concerne, seront saisis par la cellule Statistiques du Centre national de gestion de façon à permettre la transmission des bilans dans le format souhaité, et ce au plus tard, avant le 31 mai de l'année N+1. Ces deux bilans seront portés à la connaissance des évaluateurs.

V. - RETOUR DES SUPPORTS D'ÉVALUATION

Les supports d'évaluation finalisés et signés (regroupés sous l'appellation « dossier CNG ») devront être transmis, exclusivement par voie postale, à l'adresse suivante : Centre national de gestion, département de gestion des directeurs, unité de gestion des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, 21 B, rue Leblanc, 75015 Paris, accompagnés d'une copie de la notification du montant de la part résultat pour l'année considérée.

L'évaluation ayant été réalisée au plus tard avant le 1er octobre 2012, chaque évaluateur, compte tenu des éventuels recours qui peuvent intervenir devant la CAPN doit retourner expressément les supports d'évaluation (fiches A, A1, B1, B2, C1 et C2) pour le 1er novembre 2012, dernier délai.

À cet égard, j'appelle notamment votre attention sur la nécessité de disposer de ces éléments impérativement pour cette date, afin de permettre au CNG de préparer le tableau d'avancement à la hors-classe pour l'année N+1 (sur la base des éléments contenus dans la fiche C2), qui doit être présenté, pour avis, à la CAPN.

Vous voudrez bien m'informer, sous le présent timbre, des difficultés rencontrées à l'occasion de sa mise en œuvre.

La directrice générale du Centre national de gestion,

D. TOUPILLIER

ANNEXE I

GUIDE DE L'ÉVALUATION

I. - OBJECTIFS ET PRINCIPES GÉNÉRAUX

L'évaluation vise à apprécier la valeur professionnelle du directeur dans l'emploi qu'il occupe. Trois objectifs sont essentiellement recherchés lors de la mise en œuvre de l'évaluation :

- l'appréciation des résultats annuels constatés, en fonction d'objectifs convenus antérieurement, et, à cette occasion, la détermination précise des compétences et des qualités professionnelles du personnel évalué, compte tenu de la complexité du contexte professionnel de l'établissement;
- la détermination et la fixation des objectifs à atteindre, pour l'année à venir, après discussion avec l'évalué(e);
- l'objectif de conseiller, orienter et accompagner le professionnel en fonction de ses intérêts et compétences et des besoins de l'institution qui l'emploie, ainsi que de ses perspectives d'évolution professionnelle.

L'évaluation s'appuie donc sur la valorisation individuelle du directeur tout au long de sa carrière pour tendre vers une gestion des emplois et des compétences plus dynamique. Elle constitue un outil de communication et de gestion qui implique à la fois l'évaluateur et l'évalué(e).

L'évaluateur, dans ce cadre, apprécie notamment, au travers des entretiens individuels qu'il mène, les qualités professionnelles des directeurs, leur efficacité et leurs motivations. Il prend en compte leurs attentes, dans le souci d'une adéquation réussie entre leurs compétences et le profil du poste occupé. À cette occasion, il peut détecter les capacités de l'évalué(e) à évoluer vers d'autres fonctions. C'est, par ailleurs, lors de l'entretien d'évaluation que l'évaluateur détermine les capacités de l'évalué(e) à être promu(e) au grade supérieur.

L'évaluation doit donc porter non sur la situation de l'établissement mais sur la gestion du directeur et sur la part revenant à sa gestion dans la situation, bonne ou mauvaise de la structure. Il importe donc que soient fixés aux personnels de directions, chef d'établissement ou adjoints, des objectifs clairs et réalisables dans le contexte, permettant d'en évaluer le bilan en fin d'exercice.

L'évalué(e) a la possibilité de s'exprimer de manière approfondie dans un cadre formalisé.

L'évaluation doit lui permettre de mesurer ses aptitudes, ses compétences et ses potentiels afin de les améliorer de manière continue. Elle le rend plus impliqué dans les modalités et l'accomplissement de ses missions. Elle permet de garder la trace des missions réalisées. Elle est un point d'appui pour son orientation et son évolution professionnelle. Elle doit être également l'occasion pour l'évaluateur d'accompagner le directeur évalué dans cette évolution.

L'évaluation présente l'intérêt pour tous les personnels de direction d'apprécier de manière objective le contexte dans lequel ils accomplissent leurs missions, dans le respect d'objectifs individuels et collectifs s'inscrivant dans la politique menée par l'établissement. C'est donc bien le directeur qui est évalué au travers de sa contribution professionnelle et de son engagement personnel, et non la situation de l'établissement au sein duquel il exerce.

L'évaluation doit être sincère et menée avec un grand souci d'objectivité. L'évaluateur est lui-même évalué sur la manière dont il conduit l'évaluation des personnels de direction qui relèvent de son autorité, ainsi que sur le respect de la procédure et de ses délais.

II. - DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION

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.

À cet effet, le nom, la qualité et la signature de l'évaluateur doivent impérativement figurer sur le support d'évaluation transmis au Centre national de gestion. Sur ce support doit également figurer la signature du personnel de direction évalué, attestant qu'il en a pris connaissance.

Il est également rappelé que l'entretien doit se dérouler sans la présence d'un tiers.

L'entretien d'évaluation porte sur :

- les résultats professionnels obtenus au cours de l'année au regard, d'une part, des objectifs annuels qui lui ont été assignés l'année précédente, en tenant compte des missions pluriannuelles, et, d'autre part, des moyens mis à sa 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;
- ses besoins de formation, compte tenu notamment de l'évolution de ses missions;
- ses perspectives professionnelles en termes de carrière et de mobilité pour les deux prochaines années.

Lors de cet entretien, le coefficient de la part résultats doit être communiqué à l'évalué(e). Ce coefficient ainsi que le montant de la part résultats est notifié dans un délai d'un mois à l'évalué(e), suivant le modèle fourni en annexe V.

III. - MÉTHODOLOGIE DE L'ENTRETIEN D'ÉVALUATION

a) Le contenu du dossier d'évaluation

Il s'appuie sur deux documents:

- le dossier « établissement », qui comprend les fiches 1 et 2. Elles concernent le bilan de l'année passée et les objectifs pour l'année à venir. Elles servent à préparer l'entretien d'évaluation de l'année suivante. Ces fiches sont conservées par l'évaluateur et l'évalué(e). Elles peuvent être produites, le cas échéant, lors d'un recours devant la commission administrative paritaire nationale (mais ne peuvent faire l'objet d'un recours devant ladite commission);
- le dossier « CNG », qui regroupe les fiches A, A1, B1, B2, C1 et C2. Elles constituent le compte rendu d'évaluation. Une copie de celles-ci est conservée par l'évaluateur et l'évalué(e). L'original est transmis au Centre national de gestion pour classement dans le dossier administratif de l'intéressé(e).

b) Description du poste occupé par l'agent et principales actions menées au cours de la période évaluée

Ces rubriques sont remplies par l'évaluateur de façon précise et concise. Elles permettent de situer le directeur dans l'emploi qui lui est confié et constituent un élément d'aide à la définition de son degré de responsabilités dans l'accomplissement des missions de l'établissement.

Elles permettent également de mettre en perspective son activité et son environnement de travail, les moyens qui lui sont alloués et, donc, d'objectiver les conditions dans lesquelles il a exercé ses missions pour l'année écoulée.

c) L'évaluation des résultats professionnels

L'évaluateur doit apprécier les résultats atteints, les réussites ou les insuffisances ainsi que les raisons qui sont à l'origine des éventuels écarts avec les résultats attendus. Ces derniers sont ceux définis au regard des objectifs fixés pour l'année en cours lors de l'entretien de l'année précédente.

d) La détermination des objectifs de l'année à venir

Le directeur se voit fixer des objectifs annuels, qui se situent dans le cadre des objectifs de l'établissement. Il est indispensable qu'il replace son activité dans les politiques menées par l'établissement afin de lui permettre de prendre la mesure de son action et de son positionnement dans l'établissement, compte tenu de la complexité du contexte qui le caractérise. Il s'agit là d'une démarche fondamentale de gestion des ressources humaines.

Les objectifs annuels assignés doivent être clairs et réalistes, c'est-à-dire :

- mesurables: les résultats seront quantifiables (indicateurs) ou observables (compétences);
- accessibles: tant en terme de niveau de responsabilités, de compétences, que de moyens attribués;
- discutés: ils ne sont pas juridiquement et statutairement négociés. Ils résultent d'un échange entre l'évaluateur et l'évalué(e);
- réalisables: en terme de délais, de calendrier de mise en œuvre et de modalités d'évaluation, des moyens mis à disposition et du contexte de l'établissement.

Ces objectifs s'articulent autour des missions principales confiées. Ils concernent les priorités d'action pour l'année à venir, l'évolution éventuelle des fonctions, des attributions, ou des tâches du directeur et des résultats qu'il lui est demandé d'atteindre. Ils peuvent aussi inclure des objectifs d'amélioration de l'activité.

e) Souhaits d'évolution professionnelle et/ou de mobilité

L'évalué(e) indique ses vœux d'évolution professionnelle et/ou de mobilité pour les deux prochaines années. Cependant, l'expression de desiderata de mobilité géographique du directeur dans le support d'évaluation ne se substitue pas aux procédures existant en matière de mutation des personnels de direction.

L'évaluateur peut apprécier les dominantes professionnelles de l'évalué(e) et formuler les appréciations et conseils qui lui semblent utiles. Pour autant, la mobilité ne doit pas avoir, pour l'évalué(e), un caractère pénalisant dans la procédure d'évaluation et dans l'attribution du coefficient de sa part résultats, ni pour la proposition au grade d'avancement.

Il définit avec l'intéressé(e), de manière précise, les fonctions qu'il doit exercer, de façon à procéder à un rapprochement avec les compétences qu'il a acquises du fait de son expérience passée et avec celles qui lui seront nécessaires pour son évolution professionnelle.

À cette occasion, l'évaluateur se doit également d'identifier les points sur lesquels il lui paraît utile que le directeur renforce particulièrement son effort. Il s'agit ainsi de déceler les compétences qui pourraient être développées.

L'évaluateur doit veiller à ce que les objectifs fixés soient accessibles au directeur et ne relèvent pas de décisions appartenant à d'autres en la matière. Pour cela, il doit prendre en compte l'organisation de l'établissement, le champ d'intervention de son collaborateur (pour les directeurs adjoints), la définition de son degré de responsabilité, l'environnement matériel et logistique, etc.

f) Observations éventuelles de l'évalué(e) sur la conduite de l'entretien

L'évalué(e) peut, s'il(elle) l'estime nécessaire, compléter le support d'évaluation par ses observations sur la conduite de l'entretien et son contenu.

L'ensemble des rubriques de commentaires et observations du directeur évalué est au besoin renseigné de façon manuscrite après que l'évaluateur, ayant rempli l'ensemble des autres rubriques, lui aura remis, dans un délai qui ne peut pas excéder un mois, le compte rendu qu'il aura lui-même signé (ou contresigné, dans le cas où la conduite de l'entretien a été déléguée).

Le directeur dispose d'un délai de sept jours ouvrés et hors congés de toute nature à compter de la remise du document, afin de le signer pour attester qu'il en a pris connaissance et qu'il a bien bénéficié du temps requis pour formuler ses remarques éventuelles. Il n'est donc pas tenu de signer le compte rendu d'entretien dès sa remise par l'évaluateur.

À la fin de l'entretien, un moment privilégié doit être réservé à l'évalué(e) pour lui permettre d'exprimer ses perspectives et ses attentes professionnelles dans sa relation avec l'évaluateur, incluant si nécessaire des propositions d'améliorațion des relations entre la direction générale de l'agence régionale de santé ou le représentant de l'État dans le département (pour les chefs d'établissement), des propositions d'amélioration des relations entre le chef d'établissement et ses adjoints ou entre les adjoints (pour les directeurs-adjoints).

Lorsque le document a été signé par l'évaluateur et l'évalué(e), chacun en garde une copie. Le dossier CNG original (fiches A, A1, B1, B2, C1 et C2) est transmis au Centre national de gestion pour classement dans le dossier administratif de l'intéressé(e).

g) Mobilité ou affectation en cours d'année

Il est rappelé que sont évalués les personnels de direction qui ont exercé au moins six mois au cours de l'année considérée.

Dans l'hypothèse où un changement de fonction ou d'affectation intervient au 1^{er} juillet de l'année *N*, l'autorité en charge de l'évaluation est celle qui était compétente pour les six premiers mois de l'année.

Dans le cas où un directeur quitte son poste en cours d'année, celui-ci est évalué au titre de l'établissement où sa durée d'affectation a été la plus longue.

Dans le cas où un directeur a exercé sur une période inférieure à six mois, parce qu'il quitte provisoirement ou définitivement le corps (détachement, mise à disposition, départ à la retraite), il convient de déterminer un coefficient de part résultats au prorata du temps d'activité dans son établissement. Pour un personnel arrivant nouvellement dans le corps, il revient à l'autorité en charge de l'évaluation de fixer des objectifs et de déterminer un coefficient de part résultats de la prime de fonctions et de résultats, au prorata du temps d'activité dans son établissement.

En cas de mobilisation des jours placés en CET, l'évalué(e) conserve son régime indemnitaire, même si son absence précède un départ, notamment en retraite, tant pour la part relative aux fonctions que pour la part relative aux résultats.

h) Conséquences de l'évaluation sur le régime indemnitaire

Comme le prévoit le décret n° 2005-1095 du 1° septembre 2005 modifié relatif à l'évaluation des personnels de direction des établissements mentionnées à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (art. 5) et le décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière, la part résultats de la prime de fonctions et de résultats attribuée au personnel de direction doit être en parfaite adéquation avec l'évaluation de ce dernier et en constitue la traduction chiffrée. La détermination du coefficient s'appuie sur la grille d'évaluation figurant en annexe II.

Le coefficient de cette part résultats et, si possible, le montant correspondant doivent impérativement être communiqués à l'évalué(e) à l'issue de l'entretien d'évaluation et confirmés par courrier dans le délai d'un mois par l'évaluateur, une copie dudit courrier (selon le modèle établi en annexe V) étant communiquée impérativement au Centre national de gestion avec le dossier d'évaluation.

i) Propositions d'inscription au tableau d'avancement

Les conditions d'ancienneté et de mobilité requises pour bénéficier d'un avancement de grade (hors classe) sont régies par l'article 22 du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié. Celles-ci sont les suivantes :

 avoir atteint le 5° échelon du grade de la classe normale (avant le 31 décembre de l'année N) et justifier de cinq années de services effectifs dans le corps (avant le 31 décembre de l'année N-1). Pour les fonctionnaires accueillis par voie de détachement dans le corps des directeurs

d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, en application de l'article 9 du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié, « les services accomplis dans le corps d'origine sont assimilés à des services accomplis dans le corps d'accueil pour les avancements d'échelon et de grade » ;

 avoir exercé, depuis l'accès dans le corps, dans au moins deux établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée (avant le 31 décembre de l'année N-1).

En application du troisième alinéa de l'article 22, « les périodes de détachement ou de mise à disposition d'un durée supérieure à douze mois accomplies, d'une quotité au moins égale à 50 %, sont considérées comme un changement d'établissement au sens de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée pour l'application des dispositions du deuxième alinéa », relatives aux conditions de mobilité. Les périodes de disponibilité font, par ailleurs, l'objet d'un examen par le comité de sélection, qui statue sur leur éventuelle prise en compte au titre d'un changement d'affectation.

Par ailleurs, les directeurs qui, au 1er janvier de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement, assurent ou sont membres d'une direction commune ou d'une fusion d'établissements, sont réputés avoir effectué une mobilité fonctionnelle. Pour l'application de cette disposition, la direction commune ou la fusion devra avoir été enregistrée par un arrêté du Centre national de gestion ou du ministère chargé de la santé, avant la constitution du tableau d'avancement lors de la commission administrative paritaire nationale.

Les directeurs qui remplissent ces conditions statutaires, doivent faire l'objet d'une proposition d'inscription, ou d'une non-proposition dûment motivée et d'une évaluation en cohérence avec cette proposition.

L'attention des évaluateurs est appelée à ce sujet sur l'importance de la motivation de la proposition ou de la non-proposition d'inscription, qui doivent être faites en cohérence avec l'évaluation. Ainsi, par exemple, la jeunesse, l'arrivée récente dans un poste ou une mutation prochaine ne peuvent en aucun cas justifier, à eux seuls, un refus d'inscription au tableau d'avancement. Le statut mis en place par le décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 et modifié par le décret n° 2012-737 du 9 mai 2012 ne fixe en effet plus de quotas pour l'accès à la hors classe, mais uniquement des critères d'ancienneté dans le grade, de mobilité et de manière de servir.

ANNEXE II

MODALITÉS D'ATTRIBUTION ET VERSEMENT DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS

La prime de fonctions et de résultats se décompose en deux parts, l'une tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions liées aux fonctions exercées, l'autre tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir.

Ces deux parts sont cumulables et modulables, indépendamment l'une de l'autre, par application de coefficients multiplicateurs à un montant annuel de référence. Ces montants de référence ont été fixés par arrêté du 9 mai 2012, publié au *Journal officiel* du 10 mai 2012.

fixés par arrêté du 9 mai 2012, publié au *Journal officiel* du 10 mai 2012.

La circulaire DGOS/DGCS nº 2012-241 du 19 juin 2012 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 détermine le barème des plafonds indemnitaires (plafonds de la part fonctions, de la part résultats et de l'attribution exceptionnelle), ainsi que les cotations des fonctions exercées par les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.

La présente annexe a pour finalité d'expliciter les modalités de calcul de la prime de fonctions et de résultats. Des exemples de calcul se trouvent en annexe VI.

I. - PASSAGE DU DISPOSITIF DE PRIME DE FONCTIONS À LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS

PRIME DE FONCTIONS	PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS
Part fixe: de 7000 à 9500 € selon le grade et l'emploi. Part variable: de 6930 € à 10000 €, selon le grade et l'emploi.	Part liée aux fonctions fixée selon le barème de cotation référencée en annexe II-B de la circulaire DGOS/DGCS n° 2012-241 du 19 juin 2012 (de 8 640 € à 14 940 €). Part liée aux résultats (de 0 € à 19 920 €): elle doit être au moins égale au montant de la part variable de l'année 2011, majorée des indemnités spécifiques dont les bases réglementaires sont abrogées. S'y ajoute l'évolution au titre de l'année 2012 décidée à l'issue de l'entretien annuel d'évaluation.

Cas de la prime spécifique de sujétions (établissements difficiles ou vacances anormalement longues): la prime spécifique de sujétions étant supprimée, il convient de la solder lorsqu'elle est versée sous la forme de fractions avant l'application de la prime de fonctions et de résultats. Elle devra donc être intégralement soldée par un versement unique en 2012.

Cas de la prime dite de DNA et ESAT: Ces primes étant supprimées, il convient de les ajouter au montant de la part variable perçu en 2011 dans le calcul d'entrée de la part résultats de 2012.

Exemple: un directeur de classe normale ayant perçu une part variable de 4 500 € et touché une DNA d'un montant de 600 €, percevra une part liée aux résultats *a minima* de 5 100 €, soit une cotation arrondie à 2,2. Il percevra, dans l'exemple, une variation de 0,3 au titre de l'évaluation 2012, soit une part résultats totale de 6 000 €.

II. - MODALITÉS D'ATTRIBUTION ET DE VERSEMENT DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS

La prime de fonctions et de résultats est composée d'une part liée aux fonctions et d'une part liée aux résultats dont les montants varient selon la classe et l'emploi détenu par le bénéficiaire et les fonctions exercées. Les composantes de la prime de fonctions et de résultats sont:

a) La part liée aux fonctions exercées, dite « part fonctions »

Les emplois de personnel de direction doivent d'abord faire l'objet d'une cotation de fonctions selon le barème défini dans l'annexe II b de la circulaire DGOS/DGCS n° 2012-241 du 19 juin 2012 :

- pour les chefs d'établissement sur emplois fonctionnels ou non fonctionnels: par le directeur général de l'agence régionale de santé compétente;
- pour les établissements sociaux : par le représentant de l'État dans le département ;
- pour les emplois de directeurs adjoints : par le chef d'établissement.

Pour les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux bénéficiant de l'application de l'une des dispositions du décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010 (c'est-à-dire bénéficiant d'un logement de fonction ou d'une indemnité de logement), le coefficient est compris entre 1 et 3, selon le barème figurant dans l'annexe II b de la circulaire DGOS/DGCS n° 2012-241 du 19 juin 2012. Dans les autres cas, les directeurs qui ne sont pas logés (notamment pour les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux mis à disposition), la cotation de l'emploi pour part liée aux fonctions exercées est multipliée par 2.

Un même emploi a deux cotations, selon le grade de l'agent qui l'occupe ou peut l'occuper.

Elle a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions mais peut être modifiée en cours d'année, en cas de changement de grade ou en cas d'exercice de fonctions différentes qui conduit à l'évolution de la cotation de l'emploi occupé.

La cotation de la part fonctions fait l'objet d'une notification individuelle (selon le modèle figurant en annexe V) communiquée au directeur concerné. Toute modification de la cotation (changement de grade, modification de l'organigramme et des responsabilités liées au poste, etc.) doit également être communiquée préalablement et fait l'objet d'une notification individuelle dans les mêmes formes.

Cette ou ces cotations (en cas d'évolution en cours d'année) figurent dans le support d'évaluation et sur la fiche de poste.

Il est recommandé de verser selon une périodicité mensuelle la part relative aux fonctions, correspondant à l'année en cours. Ainsi, au titre de l'année 2012, il conviendra de procéder, après calcul du montant de la part fonctions, à la régularisation des sommes à verser aux personnels concernés. Les montants déjà versés au titre de la part fixe de la prime de fonctions pour 2012 seront à déduire du montant global de la part fonctions calculée.

b) La part liée aux résultats individuels, dite « part résultats »

Les modalités de détermination de la part liée aux résultats figurent dans l'annexe III b de la circulaire DGOS/DGCS n° 2012-241 du 19 juin 2012.

Les montants individuels sont arrêtés en fonction de l'atteinte des objectifs fixés et de la manière de servir, appréciés au terme de l'évaluation.

Le montant de la part liée aux résultats est déterminé par l'autorité ayant pouvoir d'évaluation eu sens du décret portant dispositions relatives à l'évaluation des personnels précités, à savoir :

- le directeur général de l'agence régionale de santé (DGARS), pour les directeurs chefs d'établissements. Il peut charger les responsables des délégations territoriales de conduire les entretiens de certains personnels de direction, sous réserve qu'une délégation expresse ait été accordée à cet effet;
- le représentant de l'État dans le département, pour les directeurs chefs d'établissements sociaux;
- le directeur général ou le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat interhospitalier, pour les directeurs adjoints.

La modulation de la part liée aux résultats doit être en parfaite adéquation avec l'évaluation de l'année. Elle varie de 0 à 6.

Les coefficients sont modulables de 0 à 6 (déterminés par nombre entier ou avec décimale entre le plancher et le plafond ainsi définis), pour tenir compte des résultats à l'issue de l'évaluation du fonctionnaire. La modulation intègre, sur cette part, l'atteinte ou non par le fonctionnaire des objectifs qui lui ont été fixés.

Aucune progression annuelle ne peut être supérieure au montant unitaire d'une part liée aux résultats. Toute diminution du montant individuel de la part liée aux résultats ne peut pas représenter plus de la valeur unitaire d'une part. Elle doit être systématiquement assortie d'un rapport dûment circonstancié et motivé.

Une attention toute particulière sera portée sur l'évolution de la part résultats d'une année sur l'autre. Le montant déterminé n'a pas vocation à être reconduit d'année en année ou à faire l'objet d'une évolution prédéterminée. Il importe qu'il y ait une grande cohérence entre l'appréciation que l'évaluateur fait du travail accompli par l'agent et le montant alloué au titre de la part liée aux résultats.

La mobilité ne doit pas être, pour l'évalué(e) un critère pénalisant dans la procédure d'évaluation et dans l'attribution du montant de la part liée aux résultats.

Au titre de l'année 2012, la part résultats sera calculée de façon à être au moins égale à la part variable attribuée au titre de l'année 2011, majorée des primes et indemnités spécifiques dont les bases réglementaires sont abrogées (primes DNA et ESAT). Cette part résultats a vocation à être maintenue ou ajustée, à la baisse ou à la hausse, pour tenir compte des résultats de l'évaluation au titre de l'année 2012.

Chaque directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social se verra communiqué le coefficient attribué et le montant calculé à l'issue de l'entretien d'évaluation. Ce coefficient et ce montant lui seront notifiés par écrit, au plus tard dans le délai d'un mois, suivant le modèle de notification de l'annexe V.

La part résultats sera versée au plus tard le 31 mars 2013.

Les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux qui assurent un intérim à la date de publication (10 mai 2012) du décret du 9 mai 2012 et qui perçoivent, à ce titre, l'indemnité d'intérim continuent de percevoir ladite indemnité, selon les dispositions antérieurement applicables, jusqu'à l'achèvement de la période d'intérim. Il n'y a donc pas lieu de l'intégrer dans la prime de fonctions et de résultats calculée pour l'année 2012.

c) L'attribution d'un complément exceptionnel

L'attribution d'un complément exceptionnel de la part liée aux résultats peut également reconnaître des efforts particuliers liés, notamment, à un surcroît d'activités conjoncturel.

L'attribution exceptionnelle a vocation à reconnaître financièrement la charge particulière d'activités et/ou de résultats très remarquables d'un directeur en sus de ses missions habituelles et/ou au-delà des objectifs et des résultats obtenus (période d'intérim, conduite de projet d'une coopé-

ration particulièrement complexe, compensation d'une charge de travail supplémentaire significative et anormalement lourde...). L'évaluateur doit, en conséquence, produire un rapport annexé à la fiche d'évaluation.

Il est précisé que le montant fixé au titre de l'attribution exceptionnelle en complément de la part liée aux résultats individuels est pris en compte dans la limite du plafond de la part résultats l'année au cours de laquelle elle est versée. Ce montant ne peut être supérieur à la valeur unitaire d'une part. Si ce montant devait dépasser plus de la valeur d'une part, un rapport circonstancié et dûment motivé devra être produit.

Le complément exceptionnel n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Cette attribution exceptionnelle fait également l'objet d'une notification individuelle dans les mêmes formes.

III. – LES CRITÈRES DE L'ÉVALUATION À PRENDRE EN COMPTE POUR LA DÉTERMINATION DU COEFFICIENT DE LA PART RÉSULTATS

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 liée aux résultats. Pour ce qui concerne les chefs d'établissement, deux considérations sont à croiser avec les critères figurant dans la fiche d'évaluation, à savoir :

- les résultats obtenus dans ses activités de stratégie;
- les résultats obtenus dans sa pratique managériale, dont son aptitude au dialogue social et celle relative à l'évaluation des adjoints.

Pour ce qui concerne les directeurs adjoints, deux considérations sont également à croiser avec les critères figurant la fiche d'évaluation au regard de leurs champs d'attribution. Ce sont les suivants :

- les résultats obtenus dans ses activités de stratégie;
- les résultats obtenus dans sa pratique managériale, dont son aptitude au dialogue social et celle relative à l'évaluation de ses collaborateurs directs.

La grille d'évaluation liée aux résultats obtenus

Pour permettre une harmonisation des critères objectifs de la modulation de la part liée aux résultats sur l'ensemble du territoire, une grille type est proposée, dont chaque directeur évalué doit avoir pris connaissance préalablement à l'entretien.

Le montant de la part liée aux résultats doit être en parfaite adéquation avec l'évaluation de l'année, en rappelant que toute baisse doit être justifiée par un rapport circonstancié et motivé remis au directeur concerné.

Les chefs d'établissement

Ces critères sont de deux ordres:

LES RÉSULTATS OBTENUS DANS SES ACTIVITÉS DE STRATÉGIE	50 %	
Définition et évolution du projet d'établissement, en lien avec l'agence régionale de santé, les directions régionales et départementales chargées de la consociale, les services du conseil général et les autres collectivités territoriales. Positionnement de l'établissement dans l'environnement territorial et pilotage de l'établissement en conformité avec les orientations nationales et territ (PRS, CHT, GCSMS, directions communes). Conduite et évaluation de la mise en œuvre des orientations stratégiques définies dans le projet d'établissement et dans tous les projets qui le cons Définition de la politique financière de l'établissement. Définition et adaptation de l'organisation de l'établissement et des services en fonction des évolutions internes et externes.		
LES RÉSULTATS OBTENUS DANS SA 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 : évaluation des collaborateurs directs, suivi du budget, promotion de la « bientraitance »		

Les directeurs adjoints

Ces critères relèvent également de deux grandes catégories :

LES RÉSULTATS OBTENUS DANS SES ACTIVITÉS DE STRATÉGIE	50 %
Assistance et conseils au chef d'établissement sur les choix stratégiques Contribution au projet d'établissement Prise en charge de l'élaboration et du suivi d'une ou plusieurs composantes du projet d'établissement. Communication interne des projets pris en charge. Animation des instances internes ou externes.	
LES RÉSULTATS OBTENUS DANS SA PRATIQUE MANAGÉRIALE	50 %
Animation et coordination d'activités et de projets ou de missions liées à la conduite du changement. Management des équipes, notamment d'encadrement. Pilotage des études et analyse des facteurs de risques et de succès des principaux projets. Organisation de la gestion participative du changement. Définition des plannings et des tableaux de bord ou des indicateurs de suivi	

ANNEXE III

SITUATIONS PARTICULIÈRES

1. PFR et personnels de direction mis à disposition

Les mises à disposition syndicale	La cotation de la part liée aux fonctions et de la part liée aux résultats est effectuée par la directrice générale du CNG. La notification de la PFR est transmise à l'établissement de rattachement et à l'intéressé.
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 établisse- ments de santé ou autres administrations ou d'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.

2. PFR et professionnels 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 reconnus pour raisons impu- tables au service	Pas d'incidence – assimilés à une période d'activité
RTT et/ou CET	Pas d'incidence – l'agent continue à bénéficier des cotations des montants de référence attribués au titre du dernier emploi occupé, tant pour la part fonctions que pour la part résultats.
Congés maladie ordinaires	Lorsque, pour une année donnée, la durée cumulée des congés de maladie est supérieure à 30 jours consécutifs au minimum, un abattement proportionnel à la durée totale des congés de maladie est effectué sur le montant de la part liée aux fonctions et aux résultats (nombre de jours d'arrêt total/360 jours). La maladie ne saurait être en elle-même un motif de modulation du taux de la part lié aux résultats.
Quotité de travail	La part fonctions et la part résultats sont proratisées. Pour les quotités de 80 % et 90 %, cette proratisation est respectivement égale à 6/7 et 32/35.

4. PFR et réintégration dans le corps

Après un détachement	La part liée aux fonctions est liée à la cotation de l'emploi. 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.	
Après une disponibilité	La part liée aux fonctions est liée à la cotation de l'emploi. La part liée aux résultats est déterminée selon les barèmes en vigueur.	
Après un congé parental	La part liée aux fonctions est liée à la cotation de l'emploi. 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.	
Après une mise à disposition	La part liée aux fonctions est liée à la cotation de l'emploi. La part liée aux résultats peut tenir compte du montant de celle précédemment allouée dans sa dernière affectation.	

5. PFR et nomination dans le corps/changement de grade/changement de fonction

Nomination dans le corps (élèves directeurs)	La part liée aux fonctions est liée à la cotation de l'emploi. 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.	
Nomination via le tour extérieur ou prise en charge par voie de détachement ou intégration directe	La part liée aux fonctions est liée à la cotation de l'emploi. La part liée aux résultats peut tenir compte également du niveau indemnitaire atteint par l'agent dans son précédent emploi afin de maintenir globalement le niveau du régime indemnitaire antérieur. Exemple: M. X avait un régime indemnitaire global de 20 000 € (hors NBI) dans son précédent emploi. Il est affecté sur emploi de DA de classe normale coté en part liée aux fonctions à 2.4, soit un montant de 8 640 € (il est logé). La part liée aux résultats devra intégrer le différentiel avec son précédent régime indemnitaire, soit 11 360 €. Le coefficient de la part résultats avant évaluation = 11 360 €/2 400 € = 4,73 arrondi à 4,8.	
En cas de changement de grade	Attribution de la cotation de la part lié aux fonctions à la date de la date d'effet de la promotion. Une nouvelle notification est nécessaire. 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 minant unitaires de référence pour chacun des deux grades, en tenant compte de la date d'effet de la promotion.	
En cas de changement de fonction : cas particulier du changement de fonction suite à une réorganisation ou constitution d'une direction commune ou une fusion	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.	

6. PFR et indemnité d'intérim/prime spécifique de sujétions

Indemnité d'intérim (intérim en cours au 10 mai 2012)	Les personnels qui assurent un intérim de direction à la date du 10 mai 2012 et qui perçoivent à ce titre l'indemnité d'intérim continuent de percevoir cette indemnité jusqu'au terme de celui-ci.
Intérim nouveau (à compter du 11 mai 2012): en cas de vacance d'emploi ou d'absence supérieure à trente jours calendaire de directeur d'un établissement, le directeur perçoit: - durant les trois premiers mois: - à partir du quatrième mois d'intérim:	Un versement exceptionnel, selon les règles applicables. Dans ce cas, l'attribution de ce versement exceptionnel est mensualisée. Soit la vacance d'emploi subsiste et si la décision a été prise de ne pas pourvoir l'emploi dans les conditions réglementaires en vigueur, une direction commune est organisée par le directeur général de l'agence régionale de santé ou par le représentant de l'État dans le département, selon le type d'établissement concerné, dans les conditions de droit commun, qui donnera lieu au versement de l'indemnité forfaitaire mensuelle de direction commune; Soit la procédure de nomination sur l'emploi vacant est engagée, l'indemnité forfaitaire mensuelle de direction commune continue à être servie jusqu'à la nomination du titulaire du poste de chef d'établissement.
Prime spécifique de sujétions	Versement du solde restant dû avant application de la PFR pour ceux qui la perçoivent actuellement sous la forme de fraction.
Prime DNA et ESAT	Ces primes étant supprimées, il convient de les ajouter au montant de part variable perçu en 2011 dans le calcul d'entrée de la part résultats 2012.

ANNEXE IV



NOM D'USAGE : PRENOM : NOM DE NAISSANCE :

DOSSIER C.N.G. EVALUATION ANNEE 2012

	☐ Directeur d'hô	òpital	☐ Directeur d'établissemen sanitaires, sociaux et mé	
(cocher la case corres	spondante)			
	-			FICHE A
☐ Madame	☐ Monsieur	(cocher la cas	se correspondante)	
NOM D'USAGE :				
PRENOM:				
NOM DE FAMILLE :				
DATE DE NAISSANCE	:	AGE:		
SITUATION DE FAMILL	-E :			
NOM, PRENOM ET D	ATE DE NAISSANC	CE DES ENFANTS	:	
-				
-				
-				
-				
-				
_				
DIPLÔMES, LIEU ET D	ATE D'OBTENTION	N :		
-				
-				
-				
_				
_				
INTITULE DE LA FON lettres):	CTION (pour les di	irecteurs adjoints,	, le libellé de la fonction est à i	indiquer en toutes
	depuis	le :		
COTATION DE L'EMPL	.OI (part fonctions) :			
CATEGORIE DE L'ETA	BLISSEMENT (CH,	, CHS, CHU,EHPA	.D) :	
VILLE D'AFFECTATION				
DATE D'INSTALLATION				

CNG	NOM D'USAGE : PRENOM : NOM DE NAISSANCE :				
GRADE : Hors classe Classe normale Classe provisoire (cocher la case correspondante)					
DATE D'ANCIENNETE DANS LE GRADE :					
POSITION : ☐ emploi fonctionnel ☐ détache	ement □ mise à disposition □ recherche d'affectation				
DATE D'ANCIENNETE DANS LA POSITION :					
ECHELON:	DATE D'ANCIENNETE DANS L'ECHELON :				
	DOSSIER C.N.G. EVALUATION ANNEE 2012				
FICHE A (suite) DESCRIPTION DU POSTE PAR L'EVALUE(E)					
Positionnement dans l'organigramme de directi	Positionnement dans l'organigramme de direction de l'établissement :				
☐ Chef d'établissement					
☐ Directeur adjoint placé sous l'autorité d	lu chef d'établissement				
☐ Directeur adjoint placé sous l'autorité d	l'un directeur adjoint				
☐ Autre (préciser)					

Missions générales du poste et principales activités :

NB : pour les directeurs chefs d'établissement => point général d'exécution pour l'année de référence, des missions confiées et des objectifs contractualisés, en référence au projet d'établissement, au contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens et, pour les directeurs chefs d'établissement sur emplois fonctionnels, à la lettre d'objectifs.



Appréciation de la complexité du contexte d'exercice du poste par l'évalué(e) au cours de l'année de référence	Appréciation de la complexité du contexte d'exercice du poste par l'évaluateur ou le cas échéant, la personne en charge de l'évaluation



NOM D'USAGE : PRENOM : NOM DE NAISSANCE :

DOSSIER C.N.G. EVALUATION ANNEE 2012

FICHE A1

DECLIEIL	D'AVIS PREA	ADLECTIO	LAMANIEDE	DE CEDVID
RECUEIL	DAVIS PREA	IABLESUR	I A MANIERE	DE SERVIR

Avis du Président du Conseil	d'Administration ou	du Conseil de surveillance	ou de l'organe	e délibératif	pour un
établissement n'ayant pas la	personnalité morale (pour les seuls chefs d'ét	ablissement)	:	•

Date :	Signature : (prénom, nom et qualité)
Je soussigné(e), informations ci-dessus mentionnées.	, déclare avoir été informé(e) des
Date :	Signature de l'évalué(e):



DOSSIER C.N.G. EVALUATION ANNEE 2012

	FICHE B1
APPRECIATION DE L'EVALUATEUR	
▶ Bilan synthétique des résultats de l'année précédente (selon l'emploi occupé) :	
▶ Appréciations des compétences mises en œuvre dans l'année :	
I - Résultats obtenus dans le pilotage de l'établissement (chefs) ou de la mission (adjoints)	
I - 1. Définition et pilotage des objectifs stratégiques	
I - 2. Décision et arbitrage	
L. O. McChina da la tambalatió de canta	
I - 3. Maîtrise de la technicité du poste	
II - Résultats obtenus dans la pratique managériale	
II - 1. Animation, motivation et évaluation des équipes	
II - 2. Négociation	
1.0303.0.0	
II - 3. Conduite de projet et accompagnement du changement	
II - 4. Communication	



DOSSIER C.N.G. EVALUATION ANNEE 2012

FICHE B2

SOUHAITS EXPRIMES PAR L'EVALUE(E) POUR LES 2 PROCHAINES ANNEES Informations facultatives dans la perspective de la mise en place d'une bourse des emplois

Mobilité fonctionnelle souhaitée (à préciser) :	
Mobilité géographique souhaitée (à préciser) :	
Accès à une chefferie d'établissement :	
SOUHAITS DE	FORMATION
Formations souhaitées par l'évalué(e)	Observations de l'évaluateur ou de la personne responsable de la conduite de l'entretien d'évaluation si elle est différente de l'évaluateur
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
-	-
Date :	Date :
Signature de l'évalué(e) :	Nom, prénom, signature et qualité de l'évaluateur :



NOM D'USAGE : PRENOM : NOM DE NAISSANCE :

DOSSIER C.N.G. EVALUATION ANNEE 2012

FICHE C1

BILAN SYNTHETIQUE PAR L'EVALUATEUR

Aptitudes professionnelles démontrées et perspectives d'évolution de carrière en indiquant la capacité à exercer des responsabilités supérieures :

Rappel du montant (en euros) de la part variable pour les années :

- 2011:
- 2010:

Coefficient d'entrée (en référence aux éléments indemnitaires versés en 2011) :

Proposition de coefficient (évolution en lien avec l'évaluation 2012) :

Coefficient total de la part résultats 2012 :

Montant total de la part résultat 2012 :

Attribution d'un versement exceptionnel : oui / non

Coefficient (dans la limite de 1):

Montant:

(Si le coefficient est supérieur à 1, un rapport circonstancié et dûment motivé doit être produit)



DOSSIER C.N.G. EVALUATION ANNEE 2012

FICHE C2

FICHE DE PROPOSITION D'INSCRIPTION AU TABLEAU D'AVANCEMENT A LA HORS CLASSE POUR L'ANNEE 2013

Mobilités effectuées par l'agent concerné depuis l'accès dans le corps de direction concerné :
-
-
- -
NB : Pour les directeurs d'hôpital, toute mobilité fonctionnelle doit faire l'objet d'un acte juridique transmis au CNG
Proposition d'inscription au Tableau d'Avancement 2013 : ☐ OUI ☐ NON ☐ SANS OBJET* (cocher la case correspondante)
Avis motivé impératif en vue de proposition ou de non-proposition
* La matiem NCANC OR IETH companye las dimentante qui cont déià have along ou les dimentante de along
* La notion "SANS OBJET" concerne les directeurs qui sont déjà hors classe ou les directeurs de classe normale qui ne remplissent pas les conditions statutaires.
Evaluateur : Directeur Général de l'ARS ou son représentant (sous réserve d'une délégation expresse) Préfet ou son représentant (sous réserve d'une délégation expresse) Chef d'établissement
☐ Avis conforme à celui de la personne responsable de la conduite de l'entretien si elle est différente de l'évaluateur
☐ Avis non conforme à celui de la personne responsable de la conduite de l'entretien si elle est différente de l'évaluateur (dans ce cas, un nouvel entretien d'évaluation doit avoir lieu avec l'évaluateur)
Date : Signature : (prénom, nom et qualité de l'évaluateur)
Observations éventuelles de l'évalué(e) sur les fiches A, A1, B1, B2, C1 et C2 :
Date : Signature :



EVALUATION ANNEE 2012

- Dossier D.G.A.R.S. pour les chefs d'établissement
 - Dossier Etablissement pour les adjoints

FICHE 1

FICHE PREPARATOIRE A L'ENTRETIEN D'EVALUATION
Bilan des résultats de l'année précédente fondé sur l'autoévaluation exprimée par l'évalué(e)
Reprendre les objectifs validés de l'année précédente (4 pages maximum)

OBJECTIFS ET ACTIONS PRIORITAIRES DEFINIS	DELAI	CRITERES /INDICATEURS	RESULTATS OBTENUS
Observations of	de l'évalué(e)	Observations du D.G.A.R chefs d'étab Observations du ch pour les directe	lissement. ef d'établissement
Date :		Date :	
Signature		Signature (prénom, nom et q	ualité de l'évaluateur)



EVALUATION ANNEE 2012

Dossier D.G.A.R.S. ou Préfet pour les chefs d'établissement - Dossier Etablissement pour les adjoints

FICHE 2

FICHE PREPARATOIRE A L'ENTRETIEN D'EVALUATION
Définition des objectifs pour l'année à venir *par référence à la fiche B1 (2 pages maximum)*

OBJECTIFS ET ACTIONS PRIORITAIRES DEFINIS	DI	ELAI	CRITERES D'EVALUATION
Observations du D.G.A.R.S. ou du Pré chefs d'établissement.	éfet pour les	Observat	ions de l'évalué(e)
Observations du chef d'établiss pour les directeurs adjoints	ement		,
Date :		Date :	
Signature (prénom, nom et qualité de l'évalu	ateur)	Signature	
	,		

ANNEXE V

DÉCISION D'ATTRIBUTION DE LA PART FONCTIONS DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS

Vu le décret n° 2005-1095 du 1^{er} septembre 2005 modifié, relatif à l'évaluation des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (art. 5);

Vu le décret n° 2007-1926 du 26 décembre 2007 modifiant le décret n° 2005-920 du 2 août 2005 portant dispositions relatives à la direction de certains établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière :

Vu le décret nº 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié, portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière;

Vu le décret n° 2012-738 du 9 mai 2012 relatif aux conditions de nomination et d'avancement de certains emplois fonctionnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (2° à 6°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ainsi que de certains établissements mentionnés au 1° de cet article;

Vu le décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière ;

Vu l'arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière;

Vu la circulaire DGCS/DGOS n° 2012/241 du 19 juin 2012 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 :

Considérant que [nom, prénom], [corps, grade], [Fonction] est/n'est pas attributaire d'un logement par nécessité absolue de service ou indemnisé à ce titre,

La cotation de l'emploi occupé est fixée à :
La variation de + 0,2 est attribuée en raison de :
La cotation totale de l'emploi occupé est fixée à :
Soit un montant annuel de la part fonctions de :
La présente décision prend effet à compter du :
La présente décision prend enet à compter du .

La présente décision peut faire l'objet d'un recours gracieux ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent dans le délai de deux mois à compter de sa notification.

Fait à, le Nom : Qualité : Signature

DÉCISION D'ATTRIBUTION DE LA PART RÉSULTATS DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS

Vu le décret n° 2005-1095 du 1° septembre 2005 modifié, relatif à l'évaluation des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (art. 5);

Vu le décret n° 2007-1926 du 26 décembre 2007 modifiant le décret n° 2005-920 du 2 août 2005 portant dispositions relatives à la direction de certains établissements mentionnés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret nº 2007-1930 du 26 décembre 2007 modifié, portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2012-738 du 9 mai 2012 relatif aux conditions de nomination et d'avancement de certains emplois fonctionnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (2° à 6°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ainsi que de certains établissements mentionnés au 1° de cet article;

Vu le décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière ;

Vu l'arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière;

Vu la circulaire DGCS/DGOS n° 2012-241 du 19 juin 2012 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 ;

Vu le montant de la part variable de la prime de fonction attribuée en 2011;

Vu l'évaluation 2012 de l'intéressé(e),

Le coefficient de la part résultats est fixé pour l'année 2012 à :

Considérant la charge particulière d'activité assurée en 2012 en sus des missions habituelles, telle qu'elle ressort du rapport circonstancié et dument motivé annexé à la présente décision;

Il est attribué, pour 2012, un versement exceptionnel dont le coefficient est fixé à :

Soit un montant total de la part résultats de l'année 2012 de :

(Rappel des sommes versées au cours de l'année 2012 :, au titre d'un complément exceptionnel attribué dans le cadre d'un intérim de direction d'une durée de mois).

La présente décision prend effet à compter du :

La présente décision peut faire l'objet :

- d'un recours gracieux auprès de l'évaluateur;
- d'un recours auprès du président de la commission administrative paritaire nationale compétente via la directrice générale du Centre national de gestion dans un délai de deux mois suivant la notification afin de préserver les délais du recours contentieux;
- d'un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent dans le délai de deux mois suivant la notification de la décision administrative ou d'une décision de rejet suite à un recours gracieux ou hiérarchique.

L O I t	~		10	
ган	a	,	16	

Nom : Qualité : Signature

ANNEXE VI

EXEMPLES DE CALCULS DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RÉSULTATS

Les barèmes de référence des plafonds indemnitaires de la prime de fonctions et de résultats et de la cotation des fonctions sont définis dans les annexes I-B et II-B de la circulaire DGOS/DGCS n° 2012-241 du 19 juin 2012 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.

L'exemple suivant indique la manière de lire les tableaux de l'annexe I-B (exemple d'un directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social de classe normale bénéficiant d'une concession de logement) :

(montants en euros).

	MONTANTS de référence		PLAFONDS	PLAFOND de la part fonctions	PLAFOND de la part résultats	PLAFOND de l'attribution exceptionnelle (dans le plafond
	Fonctions	Résultats				de la part résultats)
Classe normale	3 600	2 400	25 200	10 800 €	14 400 €	2 400 €

Le montant d'une part fonctions est de 3 600 € et celui d'une part résultats est de 2 400 €.

Le plafond de la prime de fonctions et de résultats sera de 25 200 €. Il sera réparti de la manière suivante :

- plafond de part fonctions correspondant au coefficient maximal pouvant être attribué multiplié par le montant d'une part fonctions, soit 3 x 3 600 € = 10 800 €;
- plafond de part résultats correspondant au coefficient maximal pouvant être attribué multiplié par le montant d'une part résultats, soit 6 x 2 400 € = 14 400 €.

Le montant de l'attribution exceptionnelle ne peut être supérieur au montant d'une part, soit 2 400 €, dans la limite du plafond de la seule part résultats. Si ce montant devait dépasser la valeur d'une part, un rapport circonstancié dument motivé devra être produit.

Exemple 1:

M. A est directeur hors classe d'un établissement permettant d'être détaché sur un emploi fonctionnel. Cependant, il n'est pas détaché car ne remplissant pas les conditions. Il est logé et bénéficie d'une indemnité d'exploitation agricole ou industrielle de 300 € mensuels.

Au titre de l'année 2011, sa part fixe était de 9 500 € et sa part variable de 9 000 €, soit une prime de fonction de 18 500 €.

PART FONCTIONS : 2,8 × 4 000 = 11 200 €.

PART RÉSULTATS : $(9\ 000 + (300 \times 12))/2\ 667 = 4,72$ (correspondant à la transformation en points de cotation), arrondi à 4,8. L'évaluateur a décidé d'augmenter le coefficient à 5 au vu de l'évaluation de M. A, soit une part résultats de $5 \times 2\ 667 = 13\ 335\ \in$.

La prime de fonctions et de résultats de M. A s'élève à 24 535 €.

Exemple 2:

M. B est directeur hors classe d'un établissement dans lequel il est logé. Il assure aussi l'intérim d'un autre établissement depuis le 1er février 2012, intérim pour lequel il perçoit une indemnité de 390 € mensuels.

Au titre de l'année 2011, sa part fixe était de 8 500 € et sa part variable de 4 000 €, soit une prime de fonction de 12 500 €.

PART FONCTIONS : 2,8 × 4 000 = 11 200 €.

PART RÉSULTATS: $4\,000/2\,667 = 1,5$ (correspondant à la transformation en points de cotation). L'évaluateur a décidé d'augmenter le coefficient à 1,7 au vu de l'évaluation de M. B, soit une part résultats de $1,7 \times 2\,667 = 4\,533,90 \in$.

La prime de fonctions et de résultats de M. B s'élève à 15 733,90 €. Par ailleurs, l'intérim ayant débuté avant le 11 mai 2012, M. B conserve, à titre personnel, son indemnité d'intérim mensuelle de 390 € jusqu'à la fin dudit intérim.

Mme B, l'épouse de M. B, est directrice adjointe de classe normale dans un établissement où elle n'est pas logée et ne perçoit pas d'indemnité de logement puisqu'elle vit avec son mari à 15 minutes de son établissement d'exercice. Par ailleurs, elle est à temps partiel à 80 % depuis le 1er janvier 2012.

Au titre de l'année 2011, sa part fixe était de 7 000 € et sa part variable de 3 000 €, soit une prime de fonction de 10 000 €.

PART FONCTIONS: $((2 \times 2,4) \times 3600) \times (6/7) = 14811,43 €$.

PART RÉSULTATS: 3 000/2 400 1,25 (correspondant à la transformation en points de cotation), arrondi à 1,3. L'évaluateur a décidé de maintenir le coefficient à 1,3 au vu de l'évaluation de Mme B, soit une part résultats de (1,3 x 2 400) x (6/7) = 2 674,29 €.

La prime de fonctions et de résultats de Mme B s'élève à 17 485,72 €.

Exemple 3:

M. C est directeur adjoint de classe normale dans un établissement dans lequel il est logé. Parallèlement, il a effectué entre juin et août 2012, l'intérim d'un établissement voisin pour une durée de 70 jours suite à l'arrêt maladie de Mme D.

Au titre de l'année 2011, sa part fixe était de 7 000 € et sa part variable de 6 930 €, soit une prime de fonction de 13 930 €.

PART FONCTIONS: 2,4 × 3 600 = 8 640 €.

PART RÉSULTATS: 6 930/2 400 = 2,89 (correspondant à la transformation en points de cotation), arrondi à 2,9. L'évaluateur a décidé d'augmenter le coefficient à 3 au vu de l'évaluation de M. C et de lui attribuer, au titre de l'intérim, un complément exceptionnel équivalent à 0,5 point de coefficient (soit 1 200 €), soit une part résultats de (3 ×62 400) + 1 200 = 8 400 €.

La prime de fonctions et de résultats de M. C s'élève à 17 040 €.

Exemple 4:

Mme D est directrice hors classe d'un établissement permettant l'accès à l'échelon fonctionnel mais elle n'en bénéficie pas encore. Elle y est logée. Elle a été absente suite à un arrêt maladie de 70 jours.

Au titre de l'année 2011, sa part fixe était de 9 500 € et sa part variable de 9 500 €, soit une prime de fonction de 19 000 €.

PART FONCTIONS: $(3 \times 4000) - ((3 \times 4000) \times (70/360)) = 9666,67 €$.

PART RÉSULTATS: 9 500/2 667 = 3,56 (correspondant à la transformation en points de cotation), arrondi à 3,6. L'évaluateur a décidé d'augmenter le coefficient à 3,8 au vu de l'évaluation de Mme D, soit une part résultats de (3,8 × 2 667) − ((3,8 × 2 667) × (70/360)) = 8 163,98 €.

La prime de fonctions et de résultats de Mme D s'élève à 17 830,65 €.

Exemple 5:

M. E, précédemment directeur de classe normale d'un établissement, a été placé en position de disponibilité le 1^{er} janvier 2010. Il réintègre le 1^{er} août 2012 sur un poste de directeur adjoint de classe normale (il n'a donc pas été évalué au titre de l'année 2012) et bénéficie d'une indemnité de logement.

Au titre de l'année 2009, sa part fixe était de 8 000 € et sa part variable de 5 000 €, soit une prime de fonction de 13 000 €.

PART FONCTIONS: $(2,4 \times 3600) \times (5/12) = 3600$ €.

PART RÉSULTATS: 5 000/2 400 = 2,08 (correspondant à la transformation en points de cotation), arrondi à 2,1. L'évaluateur a décidé de maintenir le coefficient, l'intéressé n'ayant pas été évalué au titre de l'année 2012 puisqu'il a été présent moins de six mois, soit une part résultats de (2,1 x 2 400) x (5/12) = 2 100 €.

La prime de fonctions et de résultats de M. E s'élève à 5 700 €.

Exemple 6:

M. F, directeur hors classe d'un établissement, utilise son compte-épargne temps depuis le 1^{er} août 2011 avant un départ à la retraite effectif au 1^{er} août 2012. Précédemment logé dans l'établissement, il a libéré son logement de fonctions le 1^{er} août 2011 en acceptant d'être nommé directeur adjoint sur l'établissement (pour la prise de fonctions de sa remplaçante) avec maintien de son régime indemnitaire de directeur.

Au titre de l'année 2011, sa part fixe était de 8 500 € et sa part variable de 9 230 €, soit une prime de fonction de 17 730 €.

PART FONCTIONS : $(2.8 \times 4000) \times (7/12) = 6533,33 €$.

PART RÉSULTATS: 9 230/2 667 = 3,46 (correspondant à la transformation en points de cotation), arrondi à 3,5. Dans le cadre du compte-épargne temps, l'intéressé n'a pas été évalué et lui est conservé son régime indemnitaire antérieur, soit une part résultats de (3,5 × 2 667) × (7/12) = 5 445,13 €.

La prime de fonctions et de résultats de M. F s'élève à 11 978,46 €.

Exemple 7:

Mme G a été affectée en qualité de directrice adjointe de classe normale dans un établissement le 1er janvier 2012, à la sortie de l'EHESP. Elle ne bénéficie pas de logement de fonctions ou d'indemnité compensatrice, son mari étant lui-même directeur adjoint dans le même établissement et bénéficiant d'un logement de fonctions.

Elle n'a pas de prime de fonction au titre de l'année 2011.

Durant l'année 2012, elle a notamment été administratrice d'un GCSMS ce qui a conduit l'évaluateur à décider d'une variation de la cotation de la part fonctions de + 0,2. L'évaluation a entraîné l'évaluateur à lui octroyer une cotation de 0,8 de la part résultats.

PART FONCTIONS: $((2,6 + 0,2) \times 2) \times 3600 = 20160 \in$.

PART RÉSULTATS : 0,8 × 2 400 = 1 920 €.

La prime de fonctions et de résultats de Mme G s'élève à 22 080 €.

Exemple 8:

M. H est directeur de classe normale d'un établissement ne pouvant être dirigé que par un directeur de classe normale. Il est logé.

Inscrit au tableau d'avancement au titre de l'année 2012, il mute, au 1^{er} juillet 2012 en qualité de directeur adjoint d'un établissement de la ville voisine et, à ce titre, est promu hors classe à la même date. Il bénéficie d'une indemnité de logement.

Cependant, l'intéressé décide de prendre un congé parental à compter du 1er décembre 2012. Au titre de l'année 2011, sa part fixe était de 8 000 € et sa part variable de 7 000 €, soit une prime de fonction de 15 000 €.

PART FONCTIONS:

Pour la période du 1er janvier 2012 au 30 juin 2012 : (3 x 3 600) x (1/2) = 5 400 €.

Pour la période du 1er juillet 2012 au 30 novembre 2012 : (2,5 × 4 000) × (5/12)= 4 166,67 €.

PART RÉSULTATS: 7 000/2 400 = 2,92 (correspondant à la transformation en points de cotation), arrondi à 3. L'évaluateur a décidé d'augmenter le coefficient à 3,1 au vu de l'évaluation.

Pour la période du 1er janvier 2012 au 30 juin 2012 : (3,1 × 2 400) × (1/2) = 3 720 €.

Pour la période du 1er juillet 2012 au 30 novembre 2012 : (3,1 × 2 667) × (5/12) = 3 444,88 €.

La prime de fonctions et de résultats de M. H s'élève à 16 731,55 €.