

LA PRIME DE FONCTION ET DE RESULTATS (PFR) DES DIRECTEURS DES SOINS

Références

[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 ;

[Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020](#) relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière.

[Arrêté du 9 mai 2012](#) modifié le 14 mars 2022 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 ;

[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

Le CNG publie une note d'information annuelle avec ses annexes sur son site : [Évaluations & avancements | Le CNG](#)

Bénéficiaires

La PFR est versée aux DS en activité y compris en cas de :

- Congés pour raison de santé et congés CET ;
- Mise à disposition ;
- Placement en recherche d'affectation ;
- Affectation en surnombre dans un établissement.

Autorité compétente pour fixer la PFR

- Le chef d'établissement.

Le principe de la PFR

Une part fonction fixe (F) versée mensuellement ;

Une part résultat variable (R) versée au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année civile suivant celle correspondant au service fait.

La PFR repose sur :

- un barème établi par grade : classe normale – hors classe ou emploi fonctionnel ;
- un système de part pour chacune de ses composantes (F et R) ;
- un plafond par composante et un plafond global.

Son montant est calculé à partir d'un coefficient multiplicateur appliqué à la valeur de chaque part.

LA PART FONCTION

- Elle doit tenir compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spécifiques liées aux fonctions, un même emploi peut comporter un taux de part F différent selon qu'il est occupé par un DS de classe normale ou de hors - classe.
- Elle peut être modifiée en cours d'année en cas de changement de grade ou de fonctions ;
- La part F est généralement versée mensuellement sur décision interne, mais la périodicité peut être différente ;
- Son taux est fixé par l'autorité d'évaluation ;
- Elle doit figurer sur la fiche de poste et sur la fiche d'évaluation.

Tableau de cotation part F des DS logés

- Si vous êtes logés par nécessité absolue de service, ou si vous bénéficiez de l'indemnité compensatrice de logement, la part F est affectée d'un coefficient compris dans une fourchette de 1 à 3 ;
- La cotation peut tenir compte de conditions particulières d'exercice (sujétions) notamment à caractère géographique ;
- En cas de congés CET la part fonction est maintenue.

Fonction	Grade	Cotation fonction	Variation possible	Conditions
Directeur des soins sur emploi fonctionnel		2.8 et 3	Non	
Coordonnateur général des soins	Classe exceptionnelle	2,8	+ 0,2	- en cas d'exercice multi-sites, - en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS - ou en cas de cumul des fonctions de coordonnateur et de directeur en charge d'une direction fonctionnelle
	Hors classe	2.8	+0.2	
	Classe normale	2.8	+0.2	
Directeur des soins	Classe exceptionnelle	2,8 ou 2,9	+0,2 ou + 0,1	En cas d'exercice des missions de responsables de groupement d'instituts de formation en soins infirmiers au titre de leur intervention dans le cadre de la procédure Parcoursu
	Hors classe	2.8 ou 2.9		
	Classe normale	2.8 ou 2.9		

Cotation de la part F et absence de logement

Depuis un arrêté du 27 décembre 2017, il a été enfin reconnu le principe de doublement de la part fonction pour les DS non logés, comme pour les 2 autres corps de directeurs de la FPH.

Si vous n'êtes pas logés par nécessité absolue de service, le coefficient multiplicateur est compris dans une fourchette de 1 à 6 (y compris en cas de mise à disposition) ; les cotations du tableau ci-dessus sont donc multipliées par deux.

Sont également concernés :

- Les couples de DS, concubins ou liés par PACS ;
- Les DS mis à disposition;
- Les DS en position de recherche d'affectation.

Modification de la part F

- En cas de changement de grade (modification à la date d'effet de la promotion) ;
- En cas d'évolution ou de changement d'emploi (date arrêtée par le chef d'établissement).

Variation de la part F (+ 0,2)

- Exercice en multisites : la décision relève du directeur. Le CNG préconise qu'elle soit attribuée en cas d'exercice sur un site différent, significativement éloigné de l'établissement d'affectation et pour une durée au moins égale à deux demi-journées par semaine ;
- Fonctions d'administrateurs de GCS ;
- Cumul des fonctions de coordonnateur et de directeur en charge d'une direction fonctionnelle.

Diminution de la part F

- En cas de congés pour raison de santé (sauf en cas d'accident de travail) la part F est diminuée de moitié dès passage à demi – traitement ;
- En cas d'exercice à temps partiel la part F est calculée au prorata du temps de travail sauf pour les quotités de 80 et 90 % (respectivement 6/7ème et 32/35ème).

Suspension de la part F

- En cas de congé de formation professionnelle.

LA PART RESULTATS

- Le montant de la part liée aux résultats est arrêté en fonction de l'atteinte des objectifs fixés et des résultats obtenus dans la pratique managériale, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation individuelle ;
- La progression de la part R ne peut être supérieure au montant unitaire d'une part liée aux résultats ;
- Toute diminution du montant 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.

Calcul de la part R

- Le montant de référence est modulable par application d'un coefficient compris dans une fourchette de 0 à 6 ;
- La progression annuelle ne peut être ni supérieure ni inférieure à une part ;
- Toute diminution de la part R doit être dûment motivée ;
- La part R en cas de recherche d'affectation est réduite la seconde année par décision du DG du CNG.

« L'évolution de la part R doit être en parfaite adéquation avec l'évaluation laquelle doit être fondée sur une définition des objectifs annuels clairement identifiés, en nombre réalisables et raisonnables. » (Note CNG)

Evolution de la part R

La part R a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir.

Part Résultats lors de l'entrée dans le corps

Pour les collègues sortant de l'EHESP, le montant individuel de la PFR est calculé sur la base du socle minimal constitué des indemnités perçues dans leur précédent emploi ou grade, en année pleine (13 heures, prime de service correspondant à un taux de 14%, prime paramédicale, prime d'encadrement...)

Le niveau indemnitaire perçu antérieurement doit être garanti via les parts F et R ;

Part R et changement en cours d'année

Changement de grade en cours d'année

Le coefficient d'évolution de la part R n'évolue pas.

En revanche elle est calculée sur chacune des périodes précédant et suivant le changement de grade sur la base de la part afférente à chacun des grades.

Il en est de même lorsqu'un DS est nommé sur emploi fonctionnel.

Part R et quotité de travail

En cas d'exercice à temps partiel la part R est calculée au prorata du temps de travail sauf pour les quotités de 80 et 90 % (respectivement 6/7ème et 32/35ème).

Part R et absence pour maladie ordinaire

Lorsque pour une année donnée (année glissante) la durée cumulée des congés maladie est supérieure à 30 jours consécutifs, un abattement proportionnel à la durée totale des arrêts est effectué (nombre total de jours d'arrêt maladie/360 jours).

Toutefois le CNG précise dans sa note que la maladie ne saurait être, en elle-même, un motif de modulation du taux de la part R. L'arrêt peut en effet ne pas avoir eu d'impact sur l'atteinte des objectifs.

Montants de référence et plafonds de la PFR

DS - non logés ou ne bénéficiant pas de l'indemnité compensatrice de logement						
Grades	Part fonction	Résultats individuels	Plafond	Plafond Part F	Plafond part R	Plafond attribution exceptionnelle
Emplois fonctionnels	4 600 €	3 065 €	46 000 €	27 600 €	18 390 €	3 065 €
Classe exceptionnelle	4 400 €	2 900 €	43 800 €	26 400 €	17 400 €	2 900 €
Hors classe	4 180 €	2 786 €	42 000 €	25 080 €	16 716 €	2 786 €
Classe normale	3 960 €	2 640 €	39 600 €	23 760 €	15 840 €	2 640 €

DS logés ou bénéficiant de l'indemnité compensatrice de logement						
Grades	Part fonction	Résultats individuels	Plafond	Plafond Part F	Plafond part R	Plafond attribution exceptionnelle
Emplois fonctionnels	4 600 €	3 065 €	32 190 €	13 800 €	18 390 €	3 065 €
Classe exceptionnelle	4 400 €	2 900 €	30 600 €	13 200 €	17 400 €	2 900 €
Hors classe	4 180 €	2 786 €	29 256 €	12 540 €	16 716 €	2 786 €
Classe normale	3 960 €	2 640 €	27 720 €	11 880 €	15 840 €	2 640 €

Versement exceptionnel

La part R peut être complétée par un versement exceptionnel notamment en cas de surcroît d'activité conjoncturel ou de résultats très remarquables en sus des missions habituelles. Ce versement peut intervenir une à deux fois par an, il n'est pas reconductible automatiquement.

L'évaluateur doit en conséquence produire un rapport annexé à la fiche d'évaluation.

Notification de la part R

Le coefficient d'évolution de part R doit être communiqué à l'issue de l'entretien d'évaluation et notifié au plus tard dans le délai d'un mois.

En cas de changement d'établissement en cours d'année

Pour la part F chaque établissement la verse en fonction des dates de départ et d'arrivée ;

Pour la part R si le changement a lieu :

- Avant le 30 juin c'est l'évaluateur de l'établissement d'accueil qui fixe le taux d'évolution ;
- A partir du 1^{er} juillet c'est celui de l'établissement d'origine qui fixe le taux d'évolution.

Chaque établissement support financièrement le montant de la part R au prorata de la durée respective d'occupation fonction.

Versement en cas de décès

La part variable doit être versée dans un délai maximum de quatre mois suivant le décès.

Voies et délais de recours

Le [Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020](#) relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière a modifié les conditions de recours pour tout ce qui a trait à l'évaluation.

L'administration considère désormais que les recours contre la fixation de la part F ou de la part R ne relèvent plus de la CAPN mais soit d'un recours gracieux devant l'autorité compétente, soit d'un recours contentieux.

Les modalités de recours contre l'évaluation sont détaillées dans une note publiée sur le site du CNG : [note d'information sur les demandes de révision d'évaluation](#).

En résumé, il faut retenir que vous avez la possibilité de faire un premier recours auprès du CNG. Le délai est particulièrement bref : 15 jours après notification de l'évaluation (la notification est considérée valide après le délai de 7 jours dont vous disposez pour la signer et faire vos observations).

Le CNG dispose d'un délai de 2 mois pour instruire et demander ou non une révision de l'évaluation.

Si la réponse du CNG ne vous est pas favorable, vous pouvez saisir la CAPN dans un délai d'un mois.

Nos conseils

- En cas de changement de grade veillez à ce que votre part F soit réajustée ;
-
- En cas de demande de révision de l'appréciation, vous pouvez faire un recours gracieux auprès de votre évaluateur mais compte tenu des délais, vous ne pourrez sans doute pas attendre la réponse pour adresser aussi votre demande au CNG. Veillez à préciser les éléments et formulations dont vous demandez la modification (nous contacter).
-
- Si vous entendez contester le montant de la part R, n'en faites pas l'objet de votre demande au CNG, vous risquez un rejet. Pour autant il peut être cohérent de demander la révision de l'appréciation en complément d'un recours gracieux ou contentieux contre la part R.
- Le recours « en appel » auprès de la CAPN se fait sous couvert de l'évaluateur avec copie au Département de gestion des DH du CNG, adressé à :
**Monsieur le Président de la CAPN des DS
CNG Immeuble Le Ponant B
21 rue Leblanc 75737 Paris Cedex 15**

Pensez à nous transmettre copie du courrier adressé au Président de la CAPN afin que nos représentants puissent défendre votre requête.

Pour tout conseil n'hésitez pas à nous contacter :

permanence@chfo.org
☎ 01 47 07 22 34 (permanence)
☎ 07.85.25.51.29 (Philippe GUINARD)
☎ 06 95 35 62 26 (Damien LAGNEAU)

QUELQUES ELEMENTS DE BILAN DE LA PFR

Le dernier bilan statistique de la PFR communiqué par le CNG porte sur 2020.

Le taux moyen de la part R pour les coordonnateurs se situait à 5

9 régions se situent en dessous de cette moyenne (3 à 4,9)

1 région est à la moyenne

7 régions se situent au dessus de la moyenne (5,1 à 5,4)

Le coefficient moyen d'évolution était de 0,6, hors DS au plafond.

Le taux moyen de la part R pour les directeurs de soins non coordonnateurs se situait à 3,6

8 régions se situent en dessous de cette moyenne (2,3 à 3,5)

2 régions sont à la moyenne

5 régions se situent au dessus de la moyenne (3,9 à 4,9)

Le coefficient moyen d'évolution était de 0,6, hors DS au plafond.