

Ministère de la santé et des solidarités

Direction de l'hospitalisation
et de l'organisation des soins

Paris, le 9 août 2005

Sous-Direction des Professions Paramédicales
et des Personnels Hospitaliers
Bureau des personnels de direction de
la fonction publique hospitalière (P3)

Dossier suivi par : C. DUPUIS

☎ : 01.40.56.57.98

Fax : 01.40.56.42.46

URGENT

Le ministre de la santé et des solidarités

à

Mesdames et Messieurs les directeurs
d'agences régionales de l'hospitalisation
- **pour mise en œuvre**

à

Mesdames et Messieurs les Préfets de
région
Direction régionale des affaires
sanitaires et sociales
- **pour information**

à

Mesdames et Messieurs les Préfets
de département
Direction départementale des affaires
sanitaires et sociales
Direction de la Santé et du Développement Social
- **pour mise en œuvre**

à

Mesdames et Messieurs les Directeurs,
chefs d'établissements
- **pour mise en œuvre**

CIRCULAIRE DHOS/P3/2005/N° 380 du 9 août 2005 relative au régime indemnitaire (année 2005) des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique hospitalière.

Date d'application : immédiate

NOR :

Classement thématique : établissements de santé – personnel -

RESUME :

Régime indemnitaire des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi du 9 janvier 1986:

- Prime de fonction ;
- Prime spécifique de sujétions ;
- Indemnité de direction commune ;
- Indemnité d'intérim

MOTS CLES :

- Personnels de direction ;
- Etablissements mentionnés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi du 9 janvier 1986 ;
- Part fixe et part variable ;
- Evaluation : nature des fonctions exercées, manière de servir, résultats obtenus ;
- Directeur de l'Agence régionale de l'hospitalisation, chef d'établissement, préfet ;
- Direction commune, syndicat interhospitalier.

TEXTES DE REFERENCE :

- Articles L.6141-1 et R.716-3-45 du Code de la Santé Publique ;
- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique hospitalière ;
- 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 ;
- Décret n° 2005-921 du 2 août 2005 portant statut particulier des grades et emplois des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi du 9 janvier 1986 ;
- Décret n° 2005-922 du 2 août 2005 relatif aux conditions de nomination et d'avancement de certains emplois fonctionnels des établissements mentionnés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 ;
- Décret n° 2005-932 du 2 août 2005 relatif au régime indemnitaire des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 ;
- Arrêté du 2 août 2005 portant application du décret n° 2005-932 du 2 août 2005 relatif au régime indemnitaire des personnels de direction .

TEXTES ABROGES OU MODIFIES :

- Arrêté du 24 mars 1967 modifiant les conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements d'hospitalisation, de soins ou de cure publics : **ne concerne plus le corps des directeurs d'hôpital** ;
- Arrêté du 6 septembre 1978 fixant le taux de l'indemnité de responsabilité attribuée aux personnels de direction (corps des directeurs d'hôpital) : abrogé.

PLAN DE LA CIRCULAIRE

- I Principes généraux
- II Modalités d'attribution de la prime de fonction
- III Modalités d'attribution de la prime spécifique de sujétions
- IV Modalités d'attribution de l'indemnité de direction commune
- V Modalités d'attribution de l'indemnité d'intérim
- VI Dispositions communes

I. PRINCIPES GENERAUX

Le décret n° 2005-932 du 2 août 2005 fixe le régime indemnitaire des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi du 9 janvier 1986 .

L'arrêté du 2 août 2005 fixe les montants des primes et indemnités prévues par le décret du 2 août 2005 .

Ce régime est à la fois revalorisé et modifié dans ses modalités d'attribution. Il permet de mieux prendre en compte la responsabilité et les fonctions exercées.

L'importance des responsabilités exercées par les directeurs se trouve renforcée et réaffirmée dans le nouvel environnement juridique des établissements consacré par la réforme de leur organisation interne. La rénovation de leur statut s'inscrit dans ce cadre.

Acteurs des politiques de santé publique, les directeurs d'hôpitaux sont au cœur du management et de la gestion des établissements publics de santé. Ils en assurent la conduite et exercent des missions d'intérêt général qui leur confèrent des droits et des obligations.

Le cadre statutaire rénové concrétise d'une part, la nouvelle structuration du corps des directeurs d'hôpital en deux grades dynamisant la progression des carrières et notamment celle des plus jeunes et instaure, d'autre part, une nouvelle grille indiciaire le rattachant à la haute fonction publique.

Il modernise dans cet esprit le régime indemnitaire et valorise tout particulièrement la responsabilité des chefs d'établissements.

Ce nouveau régime indemnitaire comprend :

- ➔ Une prime de fonction ;
- ➔ Une prime spécifique de sujétions ;
- ➔ Une indemnité de direction commune ;
- ➔ Une indemnité d'intérim

II. MODALITES D'ATTRIBUTION DE LA PRIME DE FONCTION

Le fondement de la prime de fonction tient dans l'évaluation du personnel de direction.

Cette prime se substitue à la prime de service et à l'indemnité de responsabilité qui constituaient le régime antérieur.

Elle est composée d'une part fixe et d'une part variable dont les montants varient selon la classe ou l'emploi détenu par le bénéficiaire et les fonctions exercées. Ce nouveau dispositif est applicable en 2005.

a/ La part fixe :

Elle est attribuée de manière automatique à tous les personnels de direction. Cette part fixe peut être modifiée en cours d'année en cas de changement de grade, qui conduit à l'évolution de son montant, ou en cas d'exercice de fonctions différentes.

b/ La part variable :

Elle est modulée pour tenir compte notamment, de la nature des fonctions et des responsabilités exercées, de la manière de servir et des résultats obtenus par le personnel de direction, appréciées au terme de son évaluation. Le montant des attributions individuelles de la part variable ne peut excéder le montant maximum de la part variable prévu pour la classe ou l'emploi auxquels appartient le personnel de direction. La part variable est notifiée, à l'issue de l'entretien d'évaluation, par l'évaluateur à l'évalué sur la base des critères d'attribution indiqués ci-après.

Le montant des attributions individuelles de la part variable de la prime de fonction est déterminé par l'autorité ayant pouvoir d'évaluation au sens du décret portant dispositions relatives à l'évaluation des personnels précités :

- Le ministre ou le directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins par délégation pour les directeurs généraux de centre hospitalier régional ;
- Le directeur de l'agence régionale de l'hospitalisation ou le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales par délégation pour les directeurs chefs d'établissements sur emplois fonctionnels ou non et les secrétaires généraux de syndicat interhospitalier (des établissements relevant de l'article 2 (1°) de la loi de 1986) ;
- Le préfet ou le directeur départemental des affaires sanitaires et sociales par délégation pour les directeurs chefs d'établissements relevant de l'article 2 (2° et 3°) de la loi de 1986 ;
- Le directeur chef d'établissement pour les directeurs adjoints sur emplois fonctionnels ou non ;

A l'issue de l'entretien d'évaluation, l'évaluateur est tenu de notifier à l'intéressé sa décision motivée.

→ Les critères d'attribution de la part variable :

Le pourcentage d'évolution de la part variable doit être en parfaite adéquation avec l'évaluation de l'année. J'appelle en effet votre attention sur l'importance que j'attache à la qualité de cette évaluation qui détermine notamment le pourcentage annuel d'évolution de la part variable. Cette évaluation doit être conduite avec discernement, objectivité et transparence au regard des critères suivants :

- 1°/ Niveau de réalisation des objectifs et actions prioritaires retenus l'année précédente en tenant compte des missions confiées et des responsabilités exercées au regard des moyens alloués et au regard du contexte interne et externe ;
- 2°/ Degré d'exigence ou de complexité des objectifs retenus ;
- 3°/ Engagement et capacités techniques et managériales du personnel de direction ;
- 4°/ Le cas échéant, prise en compte de responsabilités nouvelles.

Ce dispositif permet de récompenser plus fortement ceux dont l'investissement et les résultats sont particulièrement significatifs ; ce qui doit amener l'évaluateur à augmenter le montant de cette part variable dans la fourchette haute.

A l'inverse, il doit être envisagé de le diminuer s'il est objectivement constaté des dysfonctionnements dans la bonne marche de l'établissement résultant du comportement professionnel du directeur ou un infléchissement dans la nature et l'importance des missions ou des responsabilités exercées.

Toute baisse du montant de la part variable de la prime de fonction doit être justifiée par un rapport motivé remis au personnel de direction concerné.

Un bilan sera présenté une fois par an au comité consultatif national paritaire du corps afin de l'informer des conditions d'évolution en pourcentage de la part variable de la prime de fonction. A cet égard, il appartiendra aux Directeurs d'agences régionales de l'hospitalisation de transmettre le bilan de leur région à la Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins (Bureau P3) **avant le 30 juin de chaque année.**

Après le bilan qui sera réalisé à l'issue de la première année, des instructions complémentaires seront données en vue d'assurer une harmonisation nationale de l'application du nouveau régime indemnitaire.

→ **Modalités de versement de la prime de fonction :**

- Part fixe :

Sous réserve d'une décision interne des établissements, la part fixe peut être versée mensuellement. Elle peut également être versée sous toute autre forme, décidée par le chef d'établissement (trimestre, semestre, année...).

Elle peut être versée au cours de l'année au titre de laquelle elle est attribuée.

C'est ainsi qu'en 2005, elle pourra être versée dès la parution du décret indemnitaire.

Exemples d'attribution pour l'année 2005 :

- En septembre 2005, versement en une fois au titre des mois de janvier à septembre puis mensualisation jusqu'en décembre ;
- Mensualisation à partir de septembre et versement en décembre du reliquat pour les mois de janvier à août ;
- Versement de la totalité au plus tard en décembre 2005.

- Part Variable :

Elle peut être versée dès qu'elle est déterminée et communiquée au personnel de direction à l'issue de son entretien d'évaluation. Elle est versée au plus tard à la fin du premier semestre de l'année civile suivant celle correspondant au service fait par le personnel de direction.

La part variable pour 2005 est égale au montant indemnitaire perçu au titre de 2004, soit la prime de service + l'indemnité de responsabilité majorées ou minorées de plus ou moins 10%, total duquel est déduite la part fixe correspondant à la classe et à l'emploi du bénéficiaire.

Le montant ainsi obtenu détermine la part variable de référence pour 2005, qui peut être majorée ou minorée dans la limite de 20% du montant maximum correspondant à la classe et à l'emploi détenus par le bénéficiaire.

→ **Voies de recours :**

Les personnels de direction ont la possibilité de faire des recours auprès de la commission administrative paritaire nationale du corps.

c/ Base de calcul de la part variable au titre de l'année 2005 :

Le montant servant de base de référence pour la détermination de la part variable, versée en 2006 au titre de l'année 2005, est le montant global perçu par le personnel de direction en 2005 au titre de l'année 2004

Le montant global perçu est composé :

- de la somme correspondant à la prime de service et à l'indemnité de responsabilité ;
- de la majoration ou de la minoration résultant de l'application de l'article 4 (dernier alinéa) du décret précité relatif au régime indemnitaire (cf circulaire DHOS/P3/2005/N° 379 du 9 août 2005).

De ce montant global est déduit le montant de la part fixe figurant dans le tableau de l'article 1^{er} de l'arrêté susvisé fixant les montants de la prime de fonction des personnels de direction.

Le montant de la part variable ainsi déterminé peut être modulé dans une fourchette de plus ou moins 20% du montant maximum prévu pour la classe et l'emploi auxquels appartient le bénéficiaire et dans la limite de celui-ci.

III. MODALITES D'ATTRIBUTION DE LA PRIME SPECIFIQUE DE SUJETIONS

Les personnels de direction nommés dans des établissements dont la situation est jugée particulièrement difficile ou sur des postes de direction dont la vacance est anormalement longue, peuvent percevoir la prime spécifique de sujétions. Cette prime forfaitaire est attribuée dans le premier cas sur décision du ministre chargé de la santé et, dans le second cas, sur décision du directeur de l'agence régionale de l'hospitalisation.

Les personnels de direction s'engagent à exercer leurs fonctions dans l'établissement concerné pendant cinq années. En cas de départ anticipé de leur fait, ils doivent rembourser la prime perçue à due proportion de la durée restant à accomplir.

Un arrêté du ministre chargé de la santé fixe la liste des établissements concernés. Le montant de la prime spécifique de sujétions est fixé à 10 000 € bruts au terme de l'article 2 de l'arrêté du 2 août 2005 susvisé.

IV. MODALITES D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITE DE DIRECTION COMMUNE

Les personnels de direction, directeurs chefs d'établissements qui assurent une direction commune, conformément aux dispositions de l'article 29 du décret n° 2005-921 du 2 août 2005 susvisé, perçoivent une indemnité forfaitaire mensuelle. Il en est de même pour les secrétaires généraux de syndicat interhospitalier au sens de l'article 28 de ce même décret, qui assurent à la fois la direction d'un établissement public de santé et une direction commune.

Le montant de cette indemnité s'élève dans les deux cas à 580 € bruts (cf. article 3 de l'arrêté du 2 août 2005 susvisé).

Les personnels de direction qui assurent la responsabilité d'un syndicat interhospitalier, en qualité de secrétaire général, selon les dispositions de l'article 26 du décret du 2 août 2005 susvisé (statut particulier) perçoivent également cette indemnité. Son montant est de 290 € bruts (cf. article 3 de l'arrêté du 2 août 2005 susvisé).

Il est précisé, en ce qui concerne les syndicats interhospitaliers, que l'article 26 correspond à ceux dont la responsabilité est confiée à un directeur qui partage son temps entre son poste de directeur et celui de secrétaire général à temps partiel. L'article 27 concerne le secrétaire général qui dirige le syndicat interhospitalier à temps plein. L'article 28 apporte en plus de l'article 27 la notion de direction commune et est donc traité dans le cadre des dispositions de l'article 29.

Les dispositions ci-dessus ne sont applicables, en ce qui concerne les établissements, qu'à ceux ayant vocation à être dirigés par des directeurs d'hôpital, soit les établissements de plus de 250 lits ou comptant au plus 250 lits mais comportant un service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte.

V. MODALITES D'ATTRIBUTION DE L'INDEMNITE D'INTERIM

Dans le cadre des dispositions de l'article 6 du décret n° 2005-920 du 2 août 2005 (direction des établissements), en cas d'absence d'une durée supérieure à trente jours consécutifs ou en cas de vacance d'emploi du directeur chef d'établissement ou du secrétaire général de syndicat interhospitalier, au sens des articles 26 et 27 du décret n° 2005-921 du 2 août 2005 (statut particulier), le personnel de direction chargé de remplacer le directeur chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat interhospitalier, perçoit l'indemnité d'intérim. Il en est de même pour le personnel de direction chargé de remplacer le secrétaire général du syndicat interhospitalier au sens de l'article 28 du décret précité qui assure à la fois la direction d'un établissement public de santé et une direction commune.

Le montant mensuel de l'indemnité d'intérim est fixé, pour les emplois de directeur chef d'établissement ou de secrétaire général de syndicat interhospitalier au sens des articles 27 et 28 du décret n° 2005-921 du 2 août 2005 :

- à 290 € bruts lorsque l'intérim s'effectue au sein de l'établissement d'affectation du personnel de direction concerné ;
- à 580 € bruts lorsque l'intérim s'effectue dans un autre établissement ;

Pour les emplois de secrétaire général de syndicat interhospitalier au sens de l'article 26 du décret n° 2005-921 du 2 août 2005 susvisé le montant mensuel de l'indemnité d'intérim est fixé à 290 € bruts.

L'intérimaire est désigné par décision du ministre chargé de la santé en ce qui concerne les emplois de directeur général de centre hospitalier régional, par le directeur de l'Agence régionale de l'hospitalisation pour les établissements relevant de l'article 2 (1°) de la loi du 9 janvier 1986 susvisée et par le préfet du département concerné pour les établissements relevant de l'article 2 (2° et 3°) de la même loi.

Il est précisé que les dispositions ci-dessus ne sont applicables, en ce qui concerne les établissements, qu'à ceux ayant vocation à être dirigés par des directeurs d'hôpital, soit les établissements de plus de 250 lits ou comptant au plus 250 lits mais comportant un service de chirurgie ou d'obstétrique ou d'hospitalisation sous contrainte. L'intérim effectué dans les autres établissements suit les règles régissant les personnels ayant vocation à les diriger.

VI. DISPOSITIONS SPECIFIQUES

- 1°/ Le nouveau régime indemnitaire ci-dessus décrit est attribué aux personnels de direction exerçant leurs fonctions dans les établissements énumérés à l'article 2 (1°, 2° et 3°) de la loi du 9 janvier 1986 ;
- 2°/ Le montant du régime indemnitaire (prime de fonction et indemnité de direction commune) est déterminé en fonction du temps de présence du personnel de direction dans son établissement d'affectation ;
- 3°/ Pour une année civile donnée, lorsque la durée cumulée des congés de maladie obtenus excède 30 jours, un abattement proportionnel à la durée totale des congés de maladie est effectué sur le montant global accordé au personnel de direction (prime de fonction) ;
- 4°/ Les montants du régime indemnitaire sont proratisés pour les personnels de direction exerçant leurs fonctions à temps partiel selon le quota attribué (prime de fonction) ;

- 5°/ Le montant perçu par le personnel de direction, au titre du présent régime indemnitaire (toutes primes et indemnités), doit être systématiquement porté sur sa fiche de paye.
- 6°/ En cas de décès d'un personnel de direction, le régime indemnitaire est payable aux ayants droits dans un délai maximum de 6 mois suivant le décès ;
- 7°/ Dans les établissements visés à l'article 2 (2° et 3°) de la loi du 9 janvier 1986, le Préfet du département se substitue au directeur de l'Agence régionale de l'hospitalisation pour l'attribution du nouveau régime indemnitaire ;
- 8°/ Les personnels de direction reclassés dans le grade de la classe provisoire (ex directeur d'hôpital de 4^{ème} classe), instituée par le décret du 2 août 2005 susvisé (statut particulier), conservent leur régime indemnitaire : prime de service et indemnité de responsabilité ;
- 9°/ Le nouveau régime indemnitaire est exclusif de toute autre prime ou indemnité à l'exception de celles prévues dans le cadre : de l'article 77 (2^{ème} alinéa) de la loi du 9 janvier 1986 et de l'article 3 de l'arrêté du 20 mars 1981 relatif à l'attribution d'indemnités à certains personnels relevant du livre IX du code de la santé publique.
- 10°/ Les montants du nouveau régime indemnitaire fixés par l'arrêté du 2 août 2005 ne sont pas indexés sur les valeurs du point de la Fonction publique ;
- 11°/ Les primes et les indemnités prévues par le régime indemnitaire sont cumulables entre elles.
- 12°/ La détermination par l'évaluateur de la variation ou non de la part variable peut faire l'objet d'un recours en commission administrative paritaire nationale.

La présente circulaire sera publiée au Bulletin Officiel du ministère de la santé et des solidarités.

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

Le Directeur de l'Hospitalisation
et de l'Organisation des Soins

Signé : Jean CASTEX