



Ministère du travail, de l'emploi et de la santé  
Ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative  
Ministère des solidarités et de la cohésion sociale  
Ministère de la ville  
Ministère des sports

**Direction des ressources humaines**

Sous-direction de la gestion du personnel

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé  
Le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et de la vie associative  
La ministre des solidarités et de la cohésion sociale  
Le ministre de la ville  
Le ministre des sports

à

Madame la secrétaire générale des ministères chargés des affaires sociales

Monsieur le chef de l'Inspection générale des affaires sociales

Monsieur le chef du service de l'Inspection générale de la jeunesse et des sports

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux, directeurs, délégués et chefs de service de l'administration centrale

Mesdames et Messieurs les chefs des bureaux des cabinets

Monsieur le chef de la mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux des Agences régionales de santé

Messieurs les préfets de région

Directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale,

Directions de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale de Guadeloupe, Martinique, Guyane, Réunion et Mayotte

Monsieur le haut-commissaire de la République en Nouvelle-Calédonie

Direction territoriale de la jeunesse et des sports

Monsieur l'administrateur supérieur des îles Wallis et Futuna  
Service de la jeunesse et des sports  
Monsieur le haut-commissaire de la République en Polynésie  
française  
Mission d'aide et d'assistance

Direction régionale et interdépartementale de l'hébergement et du  
logement d'Ile de France

Mesdames et Messieurs les préfets de département  
Directions départementales de la cohésion sociale,  
Directions départementales de la cohésion sociale et de la  
protection des populations  
Direction de la cohésion sociale, du travail, de l'emploi et de la  
population de Saint-Pierre et Miquelon

Mesdames et messieurs les directeurs  
de l'Agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des  
chances,  
des Centres de ressources, d'expertise et de performance  
sportives,  
de l'Ecole des hautes études en santé publique,  
de l'Ecole nationale supérieure de sécurité sociale,  
de l'Ecole nationale de voile et des sports nautiques,  
de l'Ecole nationale des sports de montagne,  
des Instituts nationaux de jeunes sourds et des jeunes aveugles,  
de l'Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire,  
de l'Institut national du sport, de l'expertise et de la performance,  
de l'Institut français du cheval et de l'équitation,  
de l'Institut de radioprotection et de sûreté nucléaire,  
de l'Institut de formation aux carrières administratives sanitaires et  
sociales,

**NOTE DE SERVICE N°DRH/DRH1/2012/203** du 10 mai 2012 relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour le corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale et pour le corps de l'inspection de la jeunesse et des sports.  
Classement thématique : Administration générale

Avis du comité technique ministériel affaires sociales, jeunesse et sports

**Validée par le CNP le 4 mai 2012 – Visa CNP 2012-121**

**Examinée par le SGMAS – le 4 mai 2012**

**Résumé :** Modalités de mise en œuvre de la PFR pour le corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale et pour le corps de l'inspection de la jeunesse et des sports

**Mots-clés :** Gestion des personnels – prime de fonctions et de résultats – inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et inspecteurs de la jeunesse et des sports

**Textes de référence :**

- décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats
- arrêtés du 16 février 2012 fixant les corps et emplois ainsi que les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats dans les services des ministères chargés des affaires sociales (corps des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et des inspecteurs de la jeunesse et des sports)
- circulaire DGAFP n°002184 du 14 avril 2009 relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats

**Annexe 1** : Aspects réglementaires

**Annexe 2** : Détermination de la part liée aux fonctions

**Annexe 3** : Evolution de la PFR des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et des inspecteurs de la jeunesse et des sports - Notifications individuelles et modalités de recours

**Annexe 4** : Modalités de versement et calendrier de mise en œuvre

**Annexe 5** : Indicateurs de suivi du versement de la PFR

La présente note de service a pour objectif de préciser les modalités de mise en œuvre, au sein des ministères sociaux par chaque direction d'administration centrale et structure territoriale, régionale et départementale, de la prime de fonctions et de résultats (PFR) pour le corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale et pour le corps de l'inspection de la jeunesse et des sports, nouveau dispositif indemnitaire institué par le décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 et la circulaire Fonction Publique n° 2184 du 14 avril 2009 relative à sa mise en œuvre. Ce nouveau dispositif, qui s'inscrit dans la politique générale de gestion à la performance des agents de la fonction publique d'Etat, entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Il opère une refondation profonde du régime indemnitaire actuel, en globalisant l'ensemble des indemnités aujourd'hui versées à ces agents dans une seule et même attribution indemnitaire (PFR), et en faisant reposer cette dernière sur deux éléments distincts : le premier, lié aux seules fonctions occupées par l'agent, déterminé par le niveau du poste occupé par un agent (part F), le deuxième, lié à l'activité de ce même agent, à ses résultats au regard des objectifs qui lui ont été assignés et à sa manière de servir (part R).

Au-delà de ces objectifs de simplification et de transparence, la PFR a vocation à devenir l'un des leviers de la politique des ministères en matière de ressources humaines.

Elle contribue à la définition de parcours professionnels tant au sein de chaque ministère qu'entre ministères et devient ainsi un facteur de mobilité. En effet, elle implique, de la part de chaque structure d'emploi, en administration centrale comme dans le réseau territorial, une réflexion sur chaque poste afin de déterminer la part F qui doit lui être associée. Cette réflexion conduit à classer les postes en fonction de différents éléments (le niveau d'encadrement, l'importance stratégique...) et à distinguer ceux qui correspondent à un début de carrière dans le corps, de ceux qui requièrent une plus grande expérience, une expertise particulière et qui ne peuvent être confiés qu'à des agents ayant déjà assumé d'autres fonctions. Les agents peuvent ainsi construire un parcours professionnel cohérent ; les directeurs quant à eux peuvent pleinement jouer leur rôle managérial de gestion du parcours de leurs agents. L'annexe B (I – 3/) associe, pour chaque type de structure, des fonctions identifiées aux blocs de cotation afin de vous aider dans la démarche. Ces fonctions ne peuvent, par définition, être listées de manière exhaustive compte tenu de la diversité des organigrammes et des spécificités locales. Les tableaux précisent néanmoins les niveaux de responsabilités qui conduisent aux classements dans les différents blocs.

Par ailleurs, le nécessaire lien entre la détermination du niveau de la part R et l'évaluation de l'atteinte des objectifs assignés à un agent et de sa manière de servir, conforte la place de l'entretien professionnel, en tant qu'outil privilégié de management des ressources humaines.

### **I – Part « Fonctions »**

Concernant la part « *fonctions* », chaque structure d'emploi procédera à la classification de ses propres fonctions avec une identification de plusieurs niveaux tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées tout en ménageant la possibilité de parcours professionnels afin de ne pas être un obstacle à la mobilité.

Une classification des fonctions est établie par type de structure, administration centrale des secteurs de la santé, de la jeunesse, des sports et de la ville d'une part, réseau territorial, d'autre part.

Pour ce dernier, le COMEX (cohésion sociale) ainsi que le conseil national de pilotage (CNP) des ARS ont examiné des classifications adaptées sur la base desquelles les ARS, les directions

régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale (DRJSCS) et les directions départementales interministérielles de la cohésion sociale (DDCS), et de la cohésion sociale et protection des populations (DDCSPP) procéderont à la cartographie des fonctions.

S'agissant des directions départementales interministérielles, les directeurs départementaux, placés sous l'autorité des préfets de département, réaliseront cette cartographie ; les directeurs régionaux de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale s'assureront de la cohérence d'ensemble des cartographies départementales.

A l'occasion de la mise en place de la PFR, et dans une perspective de cohérence d'ensemble, la direction des ressources humaines ministérielle s'assurera de l'harmonisation des cartographies entre les réseaux et les différentes structures (ARS, DRJSCS, MNC, DDCS, DDCSPP, établissements jeunesse et sports...).

Les cartographies feront l'objet d'une validation selon la procédure suivante :

- 1/ Etablissement de la cartographie par la structure concernée ;
- 2/ Consultation des organismes consultatifs représentatifs locaux et central ;
- 3/ Transmission à la DRH ministérielle des propositions par chacune des structures concernées (directions d'administration centrale et MNC ; ARS ; DRJSCS pour les niveaux régional et départemental, établissements jeunesse et sports) ;
- 4/ Vérification de la cohérence d'ensemble du dispositif par la DRH ministérielle et retour aux structures concernées ;
- 5/ Validation définitive de la cartographie par la structure concernée.

En cas de modification de la classification initiale (évolution de la cartographie de leurs postes), les directeurs d'administration centrale, les DG d'ARS ainsi que les DRJSCS (pour le niveau régional et départemental) saisissent, en tant que de besoin, la direction des ressources humaines (DRH).

Il apparaît de bonne administration de stabiliser une cartographie de la majorité des postes a minima pour 2 ou 3 ans. Seuls les postes substantiellement modifiés et (ou) les postes dont l'évaluation stratégique évolue en fonction de l'actualité du domaine d'activité peuvent apparaître comme devant nécessiter une modification de la cotation associée.

S'agissant de la situation particulière des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et des inspecteurs de la jeunesse et des sports affectés en établissement public, la cotation des postes relève du directeur de l'établissement concerné dans le respect des instructions de la présente note.

## **II – Part « Résultats »**

Concernant la détermination de la part « *résultats* », l'entretien professionnel servira de support à la détermination de la part R pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir de l'agent. La note de service indemnitaire annuelle donnera le cadre de son attribution et en précisera les conditions de modulation.

L'ensemble de ce dispositif a été présenté aux organisations syndicales représentatives des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et du corps de l'inspection de la jeunesse et des sports lors de réunions de travail, avant d'être soumis au comité technique ministériel compétent, puis examiné en conseil national de pilotage des ARS (CNP) et en COMEX - cohésion sociale.

Pour l'année de mise en œuvre de la PFR, le montant global des primes et indemnités perçu antérieurement sera garanti, hors versements exceptionnels et reliquat éventuel de fin d'année. Ce montant comprend l'ensemble des indemnités perçues telles que listées dans le paragraphe II de l'annexe A de la présente circulaire. Cette règle ne s'applique que si la manière de servir de l'agent bénéficiaire n'a pas connu une dégradation manifeste durant cette période. Pour les exercices suivants, la part « *résultats* » sera déterminée sur la base de l'entretien professionnel. Dès lors que la

contribution de l'agent est satisfaisante au regard de l'atteinte des objectifs qui lui ont été fixés et de sa manière de servir, le montant de la part « *résultats* » sera au minimum maintenu, hors versement exceptionnel de l'année précédente.

Par ailleurs, la part « *résultats* » peut également permettre de reconnaître des efforts particuliers liés à un surcroît d'activité conjoncturel par un versement exceptionnel non reconductible d'une année sur l'autre, que les décrets relatifs à la PFR prévoient. .

\*  
\* \*

Le bureau des personnels d'inspection et des filières sanitaire et sociale (DRH1B), le bureau des personnels de la jeunesse et des sports, de l'éducation nationale et des instituts spécialisés (DRH1C) et le bureau des rémunérations et des systèmes d'information (DRH 1E) se tiennent à votre disposition pour toute difficulté que vous rencontreriez dans la mise en œuvre de ces dispositions.

Pour les ministres et par délégation  
La directrice des ressources humaines

*signé*

Michèle KIRRY

## ANNEXE 1 : aspects réglementaires

### **I - Cadrage général :**

La prime de fonctions et de résultats (PFR) instaure un nouveau régime indemnitaire qui a vocation à se substituer aux différents régimes indemnitaires actuellement servis aux agents des corps de la filière administrative.

Ce nouveau dispositif permettra ainsi, dans l'ensemble de la fonction publique de l'Etat, de bénéficier de fondements communs au versement des primes, et ce dans un souci de simplification et de transparence.

Cette PFR, comme indiqué à l'article 2 du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 se divise en deux parts :

- une part dite « *fonctions* » qui tient compte des responsabilités, des sujétions spéciales et du niveau d'expertise impliqués par le poste occupé. Cette part est potentiellement modulable de 1 à 6.
- une part dite « *résultats* » qui tient compte de la manière de servir de l'agent et de l'atteinte des objectifs qui lui ont été fixés au cours de son entretien professionnel annuel. Cette part est potentiellement modulable de 0 à 6.

Ces deux parts, qui se cumulent pour obtenir le montant global de PFR servi à chaque agent, sont modulables indépendamment l'une de l'autre.

### **II – Recomposition des primes et exclusivité de la PFR**

La PFR est exclusive de toute autre prime liée aux fonctions et à la manière de servir. En conséquence, elle se substitue aux primes actuellement versées aux agents précités, à savoir :

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (administration centrale) instaurée par le décret n° 2002-62 du 14 janvier 2002 ;
- la prime de rendement (administration centrale) instaurée par le décret n° 50-196 du 6 février 1950 modifié ;
- l'indemnité de fonctions et de résultats instaurée par le décret n° 2004-1082 du 13 octobre 2004 ;
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés instaurée par le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 ;
- l'indemnité de technicité allouée au corps de l'IASS instaurée par le décret n°2004-925 du 1<sup>er</sup> septembre 2004 ;
- l'indemnité de sujétions instaurée par le décret n°90-944 du 23 octobre 1990 ;
- l'indemnité de logement alloué à certains personnels de la jeunesse et des sports instaurée par le décret 71-631 du 28 juillet 1971
- la prime informatique instaurée par le décret n° 71-343 du 29 avril 1971 ;
- la majoration d'encadrement spécifique aux agents des ministères sociaux ;
- les versements exceptionnels de fin d'année ;

Toutefois, au titre des dérogations prévues par l'arrêté du 22 décembre 2008 fixant la liste des primes et indemnités relevant des exceptions prévues à l'article 7 du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats, la PFR pourra être notamment cumulée avec les primes de cabinet, instaurées par le décret n° 2001-1148 du 5 décembre 2001 instituant une indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels.

Par ailleurs, la PFR est également cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (indemnisation des frais de déplacement, ...) et avec les indemnités rémunérant les sujétions directement liées à la durée du travail (permanences, astreintes, ...) prévues par le décret n° 2002-756 du 2 mai 2002.

Enfin, la PFR reste, à ce stade, cumulable avec le versement de la nouvelle bonification indiciaire. Il faut toutefois noter que celle-ci a vocation à disparaître en étant intégrée dans la PFR, conformément aux orientations prises par la DGAFP.

**III – Montants de référence des parts « fonctions » et « résultats » applicables aux agents de catégorie A relevant des ministères sociaux**

Ces montants de référence dépendent du corps et du grade d'appartenance. Ils concernent :

- le corps de l'inspection l'action sanitaire et sociale régi par le décret n° 2002-1569 du 24 décembre 2002 modifié ;
- le corps de l'inspection de la jeunesse et des sports régi par le décret n° 2004-697 du 12 juillet 2004.

Ces montants de référence fixés par les arrêtés du 16 février 2012 visés en référence sont les suivants :

**III – 1/Administration centrale et services à compétence nationale :**

	Montants de référence en euros		Plafonds
	Fonctions	Résultats individuels	
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Inspecteur de la jeunesse et des sports 2 <sup>ème</sup> classe	3 000	2 000	30 000
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale Inspecteur de la jeunesse et des sports 1 <sup>ère</sup> classe	3 800	2 500	37 800
Inspecteur hors classe de l'action sanitaire et sociale Inspecteur principal de la jeunesse et des sports	4 000	2 600	39 600
Inspecteur de classe exceptionnelle de l'action sanitaire et sociale	4 100	2 900	42 000

**III – 2/Services déconcentrés, établissements publics et services à compétence nationale**

	Montants de référence en euros		Plafonds
	Fonctions	Résultats individuels	
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale	1 750	1 600	20 100
Inspecteur principal de l'action sanitaire et sociale	2 500	1 800	25 800
Inspecteur hors classe de l'action sanitaire et sociale	2 900	2 000	29 400
Inspecteur de classe exceptionnelle de l'action sanitaire et sociale	3 800	2 700	39 000
Inspecteur de la jeunesse et des sports 2 <sup>ème</sup> classe	1 200	800	12 000
Inspecteur de la jeunesse et des sports 1 <sup>ère</sup> classe	1 600	1 100	16 200
Inspecteur principal de la jeunesse et des sports	2 000	1 400	20 400

## Annexe 2 : détermination de la part liée aux fonctions

Le classement des postes est effectué par le responsable de la structure dans le cadre de la cartographie de ses emplois en combinant les quatre critères suivants :

- Caractère stratégique et complexité des dossiers et négociations à traiter ;
- Responsabilité managériale en lien avec l'effectif et la structure d'emploi concernée ;
- Sujétions spéciales, contraintes fortes en matière de travail de nuit, week-end, astreintes, déplacements... ;
- Niveau d'expérience ou d'expertise requis pour le poste.

### ***I – Tableaux de correspondance entre les fonctions et les coefficients multiplicateurs (cotations)***

#### ***I – 1/ Administration centrale et services à compétence nationale***

Description des postes	IASS IJS 2	IPASS IJS 1	IHCASS IPJS	IASS CE IPJS
<b>BLOC 6</b> Adjoint de catégorie I au sous-directeur et assimilé			4.75	4,75
<b>BLOC 5</b> Adjoint de catégorie II au sous-directeur, adjoint au chef d'un département, chef de bureau de catégorie I ou chef de mission de catégorie I, secrétaire général d'une mission de catégorie I, directeur technique national, chargé de mission ou conseiller technique de catégorie I auprès du sous directeur, expert de niveau supérieur, et assimilé		4.5	4.25	4,25
<b>BLOC 4</b> Chargé de mission ou conseiller technique de catégorie II auprès du sous-directeur, chef de bureau de catégorie II ou chef d'une mission de catégorie II, secrétaire général d'une mission de catégorie II, adjoint au chef de bureau ou au chef de mission de catégorie I, et assimilé	4,50	4	3,75	3,75
<b>BLOC 3</b> Chef de bureau de catégorie III, adjoint au chef de bureau ou au chef de mission de catégorie II, chargé de mission, rédacteur, gestionnaire expert et assimilé	4	3,50	3,25	
<b>BLOC 2</b> Adjoint au chef de bureau de catégorie III, chef de section de catégorie I, chargé de mission, rédacteur, gestionnaire confirmé et assimilé	3,50	3		
<b>BLOC 1</b> Chef de section de catégorie II, Chargé de mission, rédacteur, gestionnaire débutant et assimilé	3			

#### ***I – 2/ Services déconcentrés, établissements publics et services à compétence nationale***

Description des postes	IASS IJS 2	IPASS IJS 1	IHCASS IPJS	IASS CE IPJS
<b>BLOC 5</b> Responsabilités supérieures de catégorie I				5
<b>BLOC 4</b> Responsabilités supérieures de catégorie II	4,75	4,50	4,25	4,25
<b>BLOC 3</b> Encadrement, expertise de niveau supérieur Chargé de mission, chargé de projet de catégorie I et assimilé	4,50	4	3,75	
<b>BLOC 2</b> Encadrement, expertise de niveau confirmé Chargé de mission, chargé de projet de catégorie II et assimilé	4	3,50	3.25	
<b>BLOC 1</b> Expertise de premier niveau Chargé de mission, chargé de projet de catégorie III et assimilé	3,50			



**Les agents logés par nécessité absolue de service (NAS) perçoivent une part F dont le coefficient multiplicateur est divisé par deux (compris entre 0 et 3). La part R, en revanche, est calculée selon les modalités habituelles (décret du 22 décembre 2008).**

*I – 3/ Cotation des postes*

Conformément à l'article 4 du décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats, les montants de référence sont définis par grade pour chaque corps.

Sur ce fondement, les cotations sont différenciées par grade.

La part F repose, pour une même fonction, sur des cotations différentes qui aboutissent, en application des barèmes, à servir des montants similaires quel que soit le grade.

La part « résultats » croît, dans ses proportions, au fur et à mesure de l'avancement dans le corps.

Les tableaux ci-après permettront à l'ensemble des réseaux concernés de procéder à la classification des postes conformément à la procédure indiquée en page 4 de la présente circulaire.

Il est précisé que les fonctions mentionnées dans les tableaux n'ont pas de caractère exhaustif et ne sont pas exclusives de fonctions qui ne seraient pas citées. Elles sont présentées à titre d'exemple pour faciliter l'établissement de la cartographie.

Les fonctions existant au sein des structures qui ne seraient pas recensées doivent être traitées par assimilation.

**DIRECTIONS REGIONALES DE LA JEUNESSE, DES SPORTS ET DE LA COHESION SOCIALE  
DIRECTIONS DEPARTEMENTALES DE LA COHESION SOCIALE / ET DE LA PROTECTION DES POPULATIONS  
ANTENNES INTERREGIONALES DE LA MISSION NATIONALE DE CONTRÔLE DES ORGANISMES DE SECURITE SOCIALE**

<b>Fonctions génériques</b>	<b>Fonctions notamment exercées *</b>	<b>Observations</b>
<b>Bloc 5</b> Responsabilités supérieures catégorie I (GRAF) et assimilées	Responsable de pôle, Secrétaire général (DR groupe 1)	<b>Les agents occupent des postes identifiés dans l'organigramme et assortis d'un réel rôle d'encadrement.</b>
<b>Bloc 4</b> Responsabilités supérieures catégorie II (dont GRAF) et assimilées	Responsable de pôle, Secrétaire général (DR groupes 2 et 3, DDI >400 000 hb) Adjoint de responsable de pôle et adjoint au SG (DR de groupe 1) Conseiller ou chargé de mission auprès du directeur Chef d'antenne (MNC)	
<b>Bloc 3</b> Encadrement, expertise de niveau supérieur (hors emplois fonctionnels) Chargé de mission, chargé de projet de catégorie I et assimilé	Responsable de pôle, Secrétaire général (DR groupe 4, DDI < 400 000 hb) Adjoint au responsable de pôle, adjoint au SG (DR groupes 2 et 3, DDI > 400 000 hb) Responsable de service ou de mission Chargé de mission ou conseiller expert Adjoint au chef d'antenne (MNC)	<b>Il est proposé de distinguer les DR en fonction des groupes et les DD en fonction d'un critère de population (+/- 400 000 habitants)</b>
<b>Bloc 2</b> Encadrement, expertise de niveau confirmé Chargé de mission, chargé de projet de catégorie II et assimilé	Adjoint au responsable de pôle, adjoint au SG (DR groupe 4, DDI < 400 000 hb) Chargé de mission ou conseiller technique sur des dossiers complexes à forts enjeux Responsable d'unité fonctionnelle, chargé de BOP, référent inspection Auditeur (MNC)	<b>Expertise et sujétions plus élevées, encadrement intermédiaire</b>
<b>Bloc 1</b> Expertise de premier niveau Chargé de mission, chargé de projet de catégorie III et assimilé	Chargé de mission, chargé de projet, chargé de dossiers, chargé d'inspection et de contrôle.	<b>Expertise ciblée, sujétions faibles ou moyennes, peu ou pas d'encadrement</b>

**\*** **Nota bene** : Le classement par groupe des DR fait référence au classement des emplois de directeur tel que fixé par l'arrêté du 3 juin 2010 fixant la liste et le classement par groupe des emplois de directeur régional et de directeur régional adjoint ainsi que le nombre des emplois de directeur régional adjoint au sein des directions régionales de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale

<b>AGENCES REGIONALES DE SANTE</b>		
<b>Fonctions génériques (*)</b>	<b>Fonctions notamment exercées *</b>	<b>Observations</b>
<b>Bloc 5</b> Responsabilités supérieures catégorie I (GRAF) et assimilées	Emploi CODIR (ARS Gr 1 et 2) Délégué territorial (DT > 400 000 hb)	<b>Les agents occupent des postes identifiés dans l'organigramme et assortis d'un réel rôle d'encadrement.</b>
<b>Bloc 4</b> Responsabilités supérieures catégorie II (dont GRAF) et assimilées	Emploi CODIR (ARS Gr 3, 4 et 5) Délégué territorial (<400 000 hb), délégué territorial adjoint (DT > 400 000 hb) Responsable de département au sein d'une direction métier (siège - ARS Gr 1 et 2) Chef de service veille et sécurité sanitaire et environnementale (DT > 400 000 hb) Chargé de mission, conseiller auprès du DG	<b>Les agents sont identifiés comme étant positionnés sur des fonctions d'expertise stratégique</b>
<b>Bloc 3</b> Encadrement, expertise de niveau supérieur Chargé de mission, chargé de projet de catégorie I et assimilé	Responsable de département au sein d'une direction métier (siège - ARS Gr 3, 4 et 5) Délégué territorial adjoint (<400 000 hb) Chef de service veille et sécurité sanitaire et environnementale (DT <400 000 hb) Chef de service dans une direction ou un département, responsable de pôle (siège - ARS Gr 1 et 2) Chef de service, chef de mission, responsable de pôle (DT > 400 000 hb) Chargé de mission, conseiller expert	<b>Il est proposé de distinguer les ARS en fonction des groupes et les DT en fonction d'un critère de population (+/- 400 000 habitants)</b>
<b>Bloc 2</b> Encadrement, expertise de niveau confirmé Chargé de mission, chargé de projet de catégorie II et assimilé	Chef de service dans une direction ou un département, responsable de pôle (siège - ARS Gr 3, 4 et 5) Chef de service, chef de mission, responsable de pôle (DT <400 000 h) Responsable informatique et organisation Animateur territorial, chargé de mission, chargé de projet, contrôleur de gestion, responsable fonctions/politiques sectorielles, chef de projet contractualisation	<b>Expertise et sujétions plus élevées, encadrement intermédiaire</b>
<b>Bloc 1</b> Expertise de premier niveau Chargé de mission, chargé de projet de catégorie III et assimilé	Animateur territorial, adjoint de l'animateur territorial, chargé de mission, chargé de projet, contrôleur de gestion, responsable fonctions/politiques sectorielles, chef de projet contractualisation, chargé d'inspection et de contrôle	<b>Expertise ciblée, sujétions faibles ou moyennes, peu ou pas d'encadrement</b>

**\* Nota bene** : Le classement par groupe des ARS fait référence au classement des emplois de directeurs tel que fixé par l'arrêté du 15 juin 2010 fixant les groupes et les niveaux des emplois de direction des agences régionales de santé (ARS)

### *Spécificités liées aux fonctions informatiques :*

La valorisation des fonctions informatiques s'intègre dans la part F de l'agent par l'ajout d'un sur-coefficient qui vient s'additionner au coefficient de part F du poste sur lequel il est assis.

Ainsi ces sur-coefficients sont les suivants :

- Pour les IASS et IJS de 2<sup>ème</sup> classe exerçant en services déconcentrés : 2 pour les chefs de projet informatique et 1,4 pour les analystes ;
- Pour les IPASS et les IJS de 1<sup>ère</sup> classe principaux exerçant en services déconcentrés : 1,4 pour les chefs de projet informatique et 1 pour les analystes ;
- Pour les IHCASS et les IPJS exerçant en services déconcentrés : 1,2 pour les chefs de projet informatique et 0,9 pour les analystes.
- Pour les IASS et IJS de 2<sup>ème</sup> classe exerçant en administration centrale : 1,2 pour les chefs de projet informatique et 0,8 pour les analystes ;
- Pour les IPASS et les IJS de 1<sup>ère</sup> classe exerçant en administration centrale : 1 pour les chefs de projet informatique et 0,7 pour les analystes ;
- Pour les IHCASS et IPJS exerçant en administration centrale : 0,9 pour les chefs de projet informatique et 0,6 pour les analystes ;

A l'occasion de la mise en œuvre de la PFR, la différence entre le montant issu de ces sur-coefficients et les sommes déjà attribuées aux agents affectés au traitement de l'information (régies par le décret n°71-343 relatif aux fonctions et au régime indemnitaire des fonctionnaires de l'Etat et des établissements publics affectés au traitement de l'information) est versée dans la part R.

### I – 4/ Inscription de la cotation des fonctions dans les fiches de poste

Dans un souci de transparence, les cotations des postes seront indiquées par chaque direction dans les fiches de postes afférentes.

### **II – Clause de garantie pour la première année**

A titre transitoire, le montant de PFR versé à chaque agent au titre de la première année ne pourra être inférieur au montant indemnitaire versé à chaque agent au titre de l'année précédente, prenant en compte la prime d'encadrement (hors versement exceptionnels et reliquat ministériel), sous réserve que la manière de servir des agents n'ait pas connu de dégradation manifeste dans cette période.

**Annexe 3 :**  
**Evolution de la PFR des inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et des inspecteurs de la jeunesse et des sports**  
**Notifications individuelles et modalités de recours**

**I – PFR lors de l'entrée dans le corps**

Lors de son entrée dans le corps, tout inspecteur de l'action sanitaire et sociale et tout inspecteur de la jeunesse et des sports se voit notifier un positionnement dans un bloc en fonction des responsabilités qui lui sont confiées.

**II – Evolution de la PFR**

**I-1 – Part « fonctions »**

L'évolution de la part F ne peut intervenir, d'une année sur l'autre, que dans deux hypothèses :

- un changement de poste impliquant une affectation sur un poste doté d'un coefficient supérieur ou moindre,
- une modification de la cartographie des postes qui s'accompagne d'un changement de coefficients (dans le cadre de la procédure prévue au I de la présente circulaire).

La modification de la part F dans ce cadre intervient au moment du changement de poste. Cela peut donc conduire l'agent à voir son montant indemnitaire global augmenter (ou diminuer) dès lors que son affectation change.

**I-2 – Part « résultats »**

L'évolution de la part R découle des résultats de l'entretien professionnel au regard de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir de l'agent.

Ces évolutions doivent toutefois se situer dans la limite des enveloppes indemnitaires affectées annuellement à chaque direction.

**I-2-a/ Variation à la hausse**

Cette évolution à la hausse vise à reconnaître, notamment, pour l'agent :

- la qualité du travail fourni,
- son implication dans l'activité du service,
- son dynamisme et sa réactivité,
- son sens du service public,
- sa faculté à travailler en équipe,
- sa capacité à manager une équipe, le cas échéant.
- sa capacité à exercer des responsabilités de niveau particulièrement élevé notamment dans le domaine de l'expertise, du pilotage, de l'animation et de l'évaluation des politiques publiques

L'évolution prévue dans ce cadre intervient une fois par an en application de la circulaire indemnitaire.

Elle peut également reconnaître des efforts particuliers liés à un surcroît d'activité conjoncturel. Cette partie de la PFR pouvant être attribuée sous la forme d'un versement exceptionnel (RVE) annuel ou semestriel, par définition non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre, l'autorité compétente n'a pas à en justifier la non-reconduction.

**I-2-b/ Variation à la baisse**

Une baisse du montant de cette part par rapport à ce qui a été perçu l'année précédente hors versements exceptionnels non reconductibles peut intervenir lorsque la contribution individuelle apportée par un agent à la réalisation de ses tâches n'est pas suffisante au regard de ses fonctions ou de son grade.

Les motifs justifiant cette baisse devront impérativement avoir été indiqués dans le compte-rendu de l'entretien professionnel.

En cas de baisse du montant de la PFR, un entretien spécifique interviendra nécessairement avec l'agent, avant la notification individuelle, à l'initiative de l'autorité compétente, pour lui signifier les motifs de la minoration en précisant clairement les circonstances la justifiant. A la suite de cet entretien, les motifs seront signifiés à l'agent par écrit en appui de la notification. Ces conclusions ne figureront pas dans le dossier de l'agent afin de ne pas lui porter préjudice dans l'évolution de sa carrière.

### I-2-c/ détermination de la part « résultats » pour les agents nouvellement recrutés ou en recherche d'affectation

#### I-2-c/ 1 – primo recrutement au sein des ministères sociaux :

Lorsqu'un inspecteur de l'action sanitaire et sociale est affecté à la sortie de l'EHESP ou lorsqu'un inspecteur de la jeunesse et des sports est affecté en qualité d'inspecteur de la jeunesse et des sports stagiaire, la PFR se décompose de la manière suivante :

- Part F : coefficient mentionné sur la fiche de poste ou bien coefficient plancher (3) en l'absence de fiche de poste au moment de la prise de fonctions,
- Part R : coefficient minimum dont le montant est fixé dans la circulaire indemnitaire annuelle.

#### I-2-c/ 2 – Agents mis à disposition :

Lorsqu'un agent est mis à disposition d'une structure extérieure au ministère, son attribution indemnitaire est recomposée de la manière suivante :

- Part F : coefficient médian ou immédiatement supérieur (hors coefficient exceptionnel) du grade de l'agent considéré ;
- Part R : delta entre le montant indemnitaire précédemment attribué et la part F.

#### I-2-c/ 3 – Permanents syndicaux :

Lorsqu'un agent est totalement déchargé d'activité, son attribution indemnitaire est composée de la manière suivante :

- Part F : coefficient médian ou immédiatement supérieur (hors coefficient exceptionnel) du grade de l'agent considéré ;
- Part R : différence entre le montant indemnitaire précédemment attribué et la part F ou, à défaut, différence entre le montant moyen indemnitaire de l'année n-1 des agents du grade et la part F.

Le montant antérieurement servi est garanti lors du passage à la PFR.

Chaque année, le montant indemnitaire augmente de la moyenne du montant servi au titre de l'année n-1 (hors reliquat) pour le grade concerné.

Lorsqu'un agent consacre plus de deux jours par semaine à l'exercice d'un mandat syndical celui-ci bénéficie de la moyenne indemnitaire de l'année n-1 (hors reliquat) des agents de son grade.

## **II – Notification individuelle**

L'information des agents sera faite, individuellement, par l'autorité compétente qui notifiera par écrit à chaque agent relevant de sa direction le montant annuel de son attribution indemnitaire avant le versement de la rémunération de décembre. Une notification complémentaire pourra intervenir en décembre en cas de versement exceptionnel.

Cette notification fera apparaître le montant de PFR, décliné en trois lignes :

- la part « fonctions », dite part F,
- la part « résultats », dite part R,
- la part « résultats/versement exceptionnel », dite part RVE,

Il convient de rappeler, que la part « *résultats/versement exceptionnel* » correspond à l'article 5 – II – 3<sup>ème</sup> alinéa du décret du 22 décembre 2008 visé en référence qui dispose que « *tout ou partie de la PFR tenant compte des résultats, peut être attribuée sous la forme d'un versement exceptionnel (...) non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre* ».

Cette notification individuelle comportera les voies et délais de recours fixés par la circulaire indemnitaire annuelle en application de la circulaire DGAFP n° 2184 du 14 avril 2009 relative à la mise en œuvre de la PFR.

<b>Annexe 4 : Modalités de versement et calendrier de mise en œuvre</b>
---

La PFR se substitue à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 aux primes et indemnités versées jusqu'à présent aux inspecteurs de l'action sanitaire et sociale ainsi qu'aux inspecteurs de la jeunesse et des sports.

Cela se traduira en gestion au cours de l'année 2012 par une opération simultanée de reprise des primes et indemnités et d'installation de la PFR qui apparaîtra sous la forme de deux lignes intitulées :

- PFR - part fonctions
- PFR - part résultats

Il est rappelé que la PFR sera mensualisée, selon les modalités suivantes :

- 1/12<sup>ème</sup> de la part fonctions
- 1/12<sup>ème</sup> de la part résultats



<b>Annexe 5 : Indicateurs de suivi du versement de la PFR</b>
---

Les indicateurs de suivi ci-après seront renseignés chaque année :

- l'évolution de la dispersion des primes,
- le nombre d'inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et d'inspecteurs de la jeunesse et des sports dont le montant de PFR a augmenté, le nombre d'inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et d'inspecteurs de la jeunesse et des sports dont le montant de PFR a été maintenu ou bien a diminué,
- le nombre d'inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et d'inspecteurs de la jeunesse et des sports qui ont bénéficié d'un versement exceptionnel (RVE),
- la répartition des d'inspecteurs de l'action sanitaire et sociale et des inspecteurs de la jeunesse et des sports en fonction des catégories de postes occupés.

Ces éléments sont communiqués chaque année aux organisations syndicales.