

GUIDE PRATIQUE



**Évaluation et régimes indemnitaires
des directeurs de la FPH :
tout ce que vous devez savoir**

Préambule

Le SYNCASS-CFDT est très souvent sollicité par les collègues des trois corps de direction sur les modalités de l'évaluation, mises en place dans leur statut, en 2005 pour les directeurs d'hôpitaux, en 2008 pour les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux puis en 2010 pour les directeurs des soins.

Négociée par le SYNCASS-CFDT, la prime de fonctions et de résultats (PFR) est venue confirmer et conforter le rôle de l'évaluation dans la détermination du régime indemnitaire, ainsi unifié pour les trois corps de direction de la fonction publique hospitalière à partir de 2012.

Cependant, la réforme statutaire du corps des directeurs d'hôpital, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2026, a introduit un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Les détails en sont explicités dans notre [guide dédié](#).

Malgré les revendications répétées du SYNCASS-CFDT, ce nouveau régime indemnitaire n'a pas été étendu aux deux autres corps de direction. Il en résulte des régimes indemnitaires distincts que ce guide présente de manière pratique.

Avec ce guide, le SYNCASS-CFDT met à votre service son expertise technique, son expérience en commission administrative paritaire nationale et sa compétence dans l'accompagnement individuel, tant dans votre responsabilité d'évaluateur, le cas échéant, que dans votre situation d'évalué.

Le SYNCASS-CFDT vous propose ses analyses et ses recommandations pour la préparation, le déroulement de la procédure d'évaluation annuelle, l'attribution du régime indemnitaire et ses situations particulières, ainsi que les recours en matière d'évaluation.

Le SYNCASS-CFDT reste disponible pour vous apporter toutes les précisions qui vous paraîtront utiles et pour vous conseiller et vous accompagner dans vos démarches auprès de l'évaluateur ou auprès du Centre national de gestion.

Les permanents du SYNCASS-CFDT sont à votre disposition pour répondre aux questions que vous vous posez. Contactez-les.

En charge des DH			
	Lionel PAILHE Tel. : 06 65 81 13 29 lionel.pailhe@syncass-cfdt.fr (est également en charge des AAH et médecin du public)		Benjamin PLEIGNET Tel. : 07 71 02 85 55 benjamin.pleignet@syncass-cfdt.fr
En charge des D3S			
	Isabelle SARCIAT-LAFAURIE Tél : 06 50 35 43 27 isabelle.sarcia-lafaurie@syncass-cfdt.fr (est également en charge des ingénieurs)		Eliabel TRAMONI Tél : 07 45 07 75 22 eliabel.tramoni@syncass-cfdt.fr
	Charlène CARSIN Tél : 06 37 28 15 88 charlene.carsin@syncass-cfdt.fr		
En charge des DS			
	Anne-Marie FORET-VIALA Tél : 07 71 05 59 99 am.foret-viala@syncass-cfdt.fr		

Introduction	6
Le contexte	6
Quels objectifs ?	7
Évaluation : les questions générales	9
L'évaluation, une obligation ?	9
Qui est évalué et par qui ?	10
Quelle est la périodicité ?	12
Quelle est la procédure d'évaluation ?	12
Quelle préparation de l'entretien ?	14
Qui conduit l'entretien pour l'évaluateur ?	15
Que doit permettre l'évaluation ?	16
Qu'est-ce que n'est pas l'évaluation ?	17
Quelles décisions découlent de l'évaluation ?	17
Quelles conséquences de l'évaluation ?	18
La première évaluation dans la carrière après l'EHESP	19
Des évaluateurs toujours trop peu formés	20
Quelle information des évaluateurs ?	20
Evaluation et régimes indemnitaires : les questions générales	21
Quels principes de construction ?	21
Evaluation et régime indemnitaire des DH : les questions générales	23
Le RIFSEEP des DH, quels principes de construction ?	23
Quels liens entre la part résultats ou le CIA et l'évaluation annuelle ?	28
Quel calcul de la part résultats des D3S et DS ?	32
Quel lien entre le versement exceptionnel d'une part R et l'évaluation ?	33
Indemnité d'intérim et PFR pour les D3S et DS	33
Comment attribuer la part résultats et le CIA ?	34
Les chefs d'établissement DH ou D3S sur emploi fonctionnel	38
Quelle évaluation du directeur en cas de plan de retour à l'équilibre ?	38
La situation en cas de recherche d'affectation	39
Le cas de l'absence pour mobilisation du compte épargne temps	40
L'absence pour raisons de santé (hors maternité ou adoption)	41
L'absence pour maternité ou adoption	43
L'absence pour raisons de santé reconnue imputable au service	43
Évaluation et régimes indemnitaires en cas de mouvement en cours d'année	44
La règle générale	44
Le détachement sur emploi fonctionnel	45
Les modifications de classement ou la perte de l'emploi fonctionnel	46
Le classement de l'emploi permettant l'échelon fonctionnel D3S	47
Le détachement entre corps DH et D3S	48
Le changement de grade	49
L'accès par le tour extérieur D3S	50
L'accès par la promotion interne DH	51
L'accès par le détachement depuis un corps comparable hors FPH	52
Le retour de détachement	53
La reprise après maladie longue, disponibilité ou congé parental	54
La reprise à temps plein après une période à temps partiel	57
Le départ provisoire ou définitif du corps avant le 1 ^{er} juillet	58
Les recours sur évaluation	58

Le recours gracieux et la procédure de recours.....	58
Comment demander la révision de l'évaluation ?.....	60
Les perspectives d'avenir	62
Ce que le SYNCASS-CFDT revendique.....	62
Quelques éléments statistiques.....	63
Références	63
Textes communs.....	63
Directeurs d'hôpital (DH).....	64
Directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S).....	64
Directeurs des soins (DS).....	64
Annexe.....	65

Introduction

Le contexte

Un système éprouvé qui doit évoluer

Les personnels des corps de direction disposent, depuis les statuts du 2 août 2005 (**directeurs d'hôpital**), du 26 décembre 2007 (**directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico- sociaux**) **et du toilettage statutaire de septembre 2010 pour les directeurs des soins, d'un dispositif d'évaluation annuelle spécifique, étendu depuis à l'ensemble des agents de la FPH**. Ce dispositif, permis par l'article [L. 521-1](#) du Code général de la fonction publique (CGFP), repose sur une évaluation formalisée qui se veut objective. Elle vise à apprécier la valeur professionnelle du directeur dans l'emploi qu'il occupe.

[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 défini de nouvelles modalités pour les demandes de révision de l'évaluation, formulées par les directeurs des trois corps de direction. L'ensemble est précisé dans une note d'information sur [le site du CNG](#).

A compter de juillet 2026, le CNG propose 2 supports d'évaluation distincts : un pour les D3S/DS, et un pour les DH, compte tenu de la réforme statutaire du corps des directeurs d'hôpital entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2026.

Quant au support d'évaluation, il montre aujourd'hui encore ses limites. En effet, de nombreux critères sont inadaptés à une évaluation qui s'inscrit dans le temps pour les directeurs, chefs et adjoints. Les objectifs définis annuellement sont appauvris s'ils ne s'inscrivent pas dans la pluriannualité. Cela conduit l'évaluateur à mettre une pression déséquilibrée sur des résultats annuels d'objectifs qui ne sont atteignables que par une mobilisation à moyen et long terme de l'équipe toute entière et qui doivent aussi composer avec des contingences externes peu maîtrisables.



Quels objectifs ?

Évaluer la valeur professionnelle du directeur

Les objectifs de l'évaluation se sont progressivement enrichis **grâce aux interventions du SYNCASS-CFDT** au sein des instances et dans la négociation statutaire.

L'évaluation « **vise à apprécier la valeur professionnelle du personnel de direction dans l'emploi qu'il occupe »** et poursuit au moins quatre objectifs :

- **Apprécier les résultats** de l'année écoulée, à partir d'une analyse faite en commun du bilan des actions menées :
 - **les conditions d'organisation et de fonctionnement** de l'établissement, de la direction ou du service, durant l'année écoulée ;
 - **les moyens mis à la disposition** de l'évalué ;
 - **les résultats professionnels** individuels obtenus au regard des objectifs fixés l'année précédente qui sont pris en compte pour l'attribution de la part liée aux résultats (part résultats ou CIA).
- **Discuter les objectifs prioritaires** pour l'année à venir, « clairs et réalistes » et les moyens pour les atteindre :
 - **les objectifs individuels** discutés entre l'évaluateur et l'évalué doivent être :
 - **mesurables** par des indicateurs de résultats définis au préalable ;
 - **accessibles** au regard des responsabilités, des compétences et des moyens dont dispose l'évalué ;
 - **réalisables** en termes de délais, de calendrier de mise en œuvre et de modalités d'évaluation.
 - **Les moyens mis à la disposition de l'évalué** pour atteindre ces objectifs, dont la formation, doivent être également discutés.
- **Conseiller, orienter et accompagner** l'évalué en fonction de ses intérêts, de ses compétences et des besoins de l'institution qui l'emploie, ainsi que de ses perspectives d'évolution de carrière et de mobilité.



○ Déterminer l'évolution du régime indemnitaire :

- **pour les D3S et DS**, il s'agit **de définir le coefficient d'évolution de la part résultats de la PFR** dont l'objectif est « d'assurer une reconnaissance du mérite et de la performance individuelle de la façon la plus objective possible en se fondant sur un processus transparent de fixation des objectifs professionnels et d'évaluation des résultats obtenus »,
- **pour les DH**, il s'agit de définir le complément annuel indemnitaire (CIA) **tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir et se fondant sur l'entretien professionnel et le cas échéant, de réexaminer l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) en tant compte des critères prévus par l'instruction pérenne sur le RIFSEEP de la DGOS.**

○ Identifier les compétences, qualités et aptitudes professionnelles :

- pour une proposition éventuelle d'inscription au tableau d'avancement à la hors classe pour les D3S ou à la hors classe ainsi qu'à la classe classe exceptionnelle (GRAF) pour les DS et au deuxième et troisième grades pour les DH ;
- pour une évolution possible vers des fonctions de chef d'établissement, des fonctions en détachement sur un emploi fonctionnel et d'autres fonctions que celles occupées lors de l'évaluation.

C'est le directeur qui est évalué, non l'établissement ou le service au sein duquel il exerce. C'est un point que le SYNCASS-CFDT a fait inscrire dans la [charte de l'éthique et de la responsabilité](#). La confusion est fréquente chez certains évaluateurs et soulevée lors de recours.



Évaluation : les questions générales

L'évaluation, une obligation ?

Des textes clairs et une jurisprudence du Conseil d'État

Les textes sont très clairs, qu'il s'agisse :

- de l'article [L.521-1](#) du Code général de la fonction publique, qui précise que :
« L'appréciation de la valeur professionnelle d'un fonctionnaire se fonde sur une évaluation individuelle donnant lieu à un compte rendu qui lui est communiqué » ;
- des dispositions de chaque statut particulier DH, D3S et DS ;
- du [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, de son chapitre spécifique aux directeurs et de son arrêté commun aux trois corps ;
- des circulaires, instructions et FAQ émanant tant de la DGOS que du CNG.

Malgré cette obligation sans ambiguïté, il arrive que des directeurs ne fassent l'objet d'aucune procédure d'évaluation, que celle-ci soit incomplète, non formalisée ou, le plus souvent, qu'elle subisse des retards importants et injustifiables. De nombreux collègues nous font part de ces insuffisances et retards. Certains font appel au SYNCASS-CFDT afin qu'il intervienne auprès du CNG, d'autres formulent d'emblée des recours gracieux, voire saisissent directement le CNG ou le TA lors de l'absence totale de procédure.

Dans un contentieux, le juge administratif ([Conseil d'État, 25 novembre 2015, n°383220](#)) a condamné le CNG pour défaut d'évaluation d'un directeur adjoint alors que celui-ci n'a pas la compétence juridique en matière d'évaluation et ne détient pas l'autorité hiérarchique pour imposer une décision aux évaluateurs, qu'ils soient chefs d'établissement, DG d'ARS ou Préfet.

Le juge a estimé que si le CNG n'a pas la compétence d'évaluation, il détient indiscutablement le pouvoir disciplinaire qui lui permet de faire diligence pour obtenir d'un chef d'établissement qu'il procède à son obligation statutaire d'évaluation.

Le CNG a indiqué lors de ce jugement qu'il userait de tous les moyens pour que les évaluateurs en défaut soient contraints à cette obligation. Depuis, ce pouvoir n'a pas été actionné pour les chefs d'établissement. Quant aux ARS, le principe actuel est plutôt que le CNG ne remet pas en cause la parole d'un DG d'ARS. La réalisation d'une obligation statutaire simple et de « bon management » devrait pouvoir être respectée sans en arriver là, mais le constat à ce jour est que tel n'est pas le cas.



Ainsi, vis-à-vis des DGARS et des préfets, le CNG reste désarmé, même si la DGOS et la DGCS peuvent être sollicitées pour intervenir auprès des évaluateurs défaillants pour les chefs d'établissement. Il en va de même pour les directeurs en situation de détachement, dont l'évaluation dépend de l'autorité d'accueil.

Dans les cas les plus complexes, le SYNCASS-CFDT peut être amené à saisir le secrétariat général des ministères sociaux, autorité hiérarchique des DG d'ARS.

Le comité consultatif national est saisi, chaque année, du bilan de l'évaluation, de celui de la PFR et du RIFSEEP (niveaux d'IFSE et CIA).

Le SYNCASS-CFDT intervient régulièrement auprès des ARS pour la correcte application du dispositif et pour que les modalités de détermination de la PFR et du RIFSEEP ne soient pas enserrées dans des règles locales, non conformes au droit commun et aux notes d'information du CNG.

Qui est évalué et par qui ?

Tous les directeurs en activité, selon l'emploi occupé

Évalué	Évaluateur	Avis requis	Commentaires
Directeur général de CHR et de CHU	DG de l'ARS	Président du Conseil de Surveillance	Ne sont plus évalués par la DGOS et n'ont plus de recours en CAPN
Directeur d'établissement DH détaché sur emploi fonctionnel	DG de l'ARS	Président du Conseil de Surveillance	
Directeur d'établissement public de santé (article L5, 1° et 2° du CGFP)	DG de l'ARS	Président du Conseil de Surveillance	
Directeur d'établissement public médico-social (article L5, 3° et 5° du CGFP)	DG de l'ARS	Président de l'assemblée délibérante	
Directeur d'établissement d'une direction commune comportant au moins un établissement relevant de l'article L5 (1°, 2°, 3°, 5° du CGFP)	DG de l'ARS	Président de l'assemblée délibérante	



Évalué	Évaluateur	Avis requis	Commentaires
Directeur d'établissement public social (6° de l'article L5 du CGFP) ou d'une direction commune de ces établissements	Représentant de l'État dans le département	Président de l'assemblée délibérante	
Directeurs adjoints DH, D3S et DS dans les établissements publics de santé, médico- sociaux ou sociaux	Directeur de l'établissement	Sans objet	
Directeur DH, D3S et DS relevant d'une mise à disposition	Autorité hiérarchique de l'établissement d'origine sur la base d'un rapport transmis par l'organisme d'accueil	Quelle que soit la quotité, un rapport sur la manière de servir est établi par le responsable sous l'autorité duquel il est placé au sein de l'organisme d'accueil	Le statut particulier fixe les modalités. Les GHT ont multiplié les situations de MAD pour les adjoints en responsabilité sur les fonctions mutualisées
Directeur DH, D3S et DS en position de détachement	Autorité hiérarchique de l'organisme d'accueil, l'établissement d'origine est informé	Sans objet	Modalités prévues par l'organisme d'accueil mais la transmission au CNG est indispensable, pour le suivi de la carrière et pour l'avancement de grade qui nécessite une proposition formelle de l'évaluateur
Directeur DH, D3S et DS placés en recherche d'affectation	Pas d'évaluation prévue	Le cas échéant, celui du responsable de l'organisme où l'intéressé assure une mission est requis	Le statut est muet. Le DG du CNG définit le régime indemnitaire, il est logique qu'il soit l'évaluateur dès lors notamment que des missions sont confiées
Directeur DH, D3S et DS en Congé de Formation Professionnelle	Pas d'évaluation	Sans objet	Le CFP prévoit une compensation partielle de la rémunération, excluant le régime indemnitaire



Quelle est la périodicité ?

L'évaluation est annuelle

La périodicité est annuelle. L'évaluation porte sur l'année civile, bien que la campagne d'évaluation se termine avant la fin du mois d'octobre. Les dates sont précisées dans l'instruction sur l'évaluation du CNG publiée annuellement, normalement avant l'été.

Pour les directeurs ayant changé d'affectation en cours d'année, l'évaluation annuelle est réalisée par l'évaluateur de l'établissement dans lequel l'évalué est resté durant la plus longue période. C'est notamment la règle des six mois révolus qui s'applique : si la nouvelle affectation est fixée au 1^{er} juillet, c'est l'établissement d'origine qui procède à l'évaluation et inversement.

Quelle est la procédure d'évaluation ?

La stricte formalisation est une garantie

La procédure est contradictoire et formalisée. Elle suppose une préparation conjointe des deux parties et repose sur un support fourni dans l'instruction annuelle par le CNG. **Le déroulement est précis :**

- une fois la date de l'entretien fixée d'un commun accord, la totalité du support ainsi que de l'instruction annuelle du CNG sont remis à l'évalué par l'évaluateur au moins 15 jours avant l'entretien ;
- les documents sont préparés et renseignés pour la partie qui le concerne par l'évalué (vérification des données administratives, bilan détaillé N, objectifs N+1, contexte d'exercice, souhaits de mobilité, de formation). Ils sont remis à l'évaluateur au moins une semaine avant l'entretien ;
- pour les chefs d'établissement, l'avis préalable du président du CS, du CA ou de l'assemblée délibérante est remis à l'évalué avant l'entretien ;
- à l'issue de l'entretien, l'évalué se voit communiquer le coefficient et le montant de la part résultats de sa PFR pour les D3S et DS, ou du CIA pour les DH, qui devront être en adéquation avec l'évaluation réalisée. A compter de la date de l'entretien, l'évaluateur dispose d'un délai d'un mois pour notifier la part résultats ou le CIA ;



- une fois l'entretien réalisé, l'évaluateur établit le compte-rendu écrit qui fait l'objet d'un échange avec l'évalué :
 - **l'évaluateur a un délai** après l'entretien pour remettre les documents complétés et signés à l'évalué. Il n'est pas fixé par les textes mais doit rester raisonnable et permettre l'accomplissement de la procédure, dans les délais indiqués dans l'instruction relative à l'évaluation annuelle du CNG. Ce délai doit être cohérent avec celui d'un mois prévu pour la notification de la part résultats ou du CIA de l'évalué.
 - **l'évalué dispose alors d'un délai de 7 jours ouvrés et hors congés de toute nature** pour attester qu'il en a pris connaissance, qu'il a bénéficié du temps requis pour ses éventuelles remarques et pour le compléter de ses éventuelles observations sur la conduite de l'entretien. **Le compte-rendu est considéré comme notifié à partir du moment où l'évalué a formulé ses observations et signé le compte-rendu.**

La signature de l'évalué n'a pas d'autre conséquence que la prise de connaissance du support complété par l'évaluateur. Elle ne signifie pas son acceptation mais est nécessaire. Elle conditionne toute démarche postérieure de recours gracieux hiérarchique comme contentieux.

Le document d'évaluation est dématérialisé et téléchargeable sur l'espace SAGA-directeurs. Il est composé d'un dossier CNG et d'un dossier établissement, qui sont signés par les deux parties. Une instruction annuelle du CNG en formalise les pièces.

Évalué	Supports	Commentaires
Le dossier « CNG » Compte rendu de l'entretien d'évaluation. L'évalué et l'évaluateur conservent copie intégrale du document signé. L'original est transmis au CNG pour classement dans le dossier administratif individuel du directeur.	Fiche A	Informations administratives : • coefficient de la part liée aux fonctions pour les D3S et DS ; • description du poste occupé (positionnement dans l'organigramme, principales missions et activités, cotation) ; • contexte d'exercice (facilités ou difficultés particulières).
	Fiche B1	Appréciation des compétences professionnelles
	Fiches 1 et B2	Appréciation de l'évaluateur : bilan annuel des résultats/objectifs de l'année écoulée.
	Fiche B3	Appréciation générale de l'évaluateur. Pour les chefs d'établissement, recueil de l'avis préalable du président de l'assemblée délibérante sur la manière de servir président du conseil de surveillance et/ou des conseils d'administration sur la manière de servir
	Fiche B4	Proposition du montant de la part résultats pour les D3S et DS Proposition du montant du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour les DH
	Fiche B5	Proposition d'inscription au tableau d'avancement à la hors classe pour les D3S et DS
	Fiche 2	Fixation des objectifs pour l'année à venir
	Fiche C	Perspectives de carrière et formation



Évalué	Supports	Commentaires
Le dossier « établissement » Documents demeurant dans l'établissement sauf en cas de recours. L'évalué doit également conserver une copie de cette partie une fois signée		Définition des objectifs pour l'année à venir et moyens pour y parvenir

Quelle préparation de l'entretien ?

Elle concerne autant l'évaluateur que l'évalué

La procédure repose sur la description du poste occupé et des missions et activités principales confiées par l'évaluateur. Tout directeur doit disposer de :

- **la fiche de poste** pour les chefs d'établissement et **la lettre de mission** prévue pour les chefs de certains établissements (CHR/U, emplois fonctionnels, établissements en contrat de retour à l'équilibre) ;
- **la fiche de poste** ainsi que la délégation précise pour les adjoints et les directeurs des soins ;
- **les objectifs fixés lors de l'évaluation de l'année précédente** et consignés dans le support pour tous les directeurs quel que soit leur emploi. Ces objectifs sont également nécessaires pour les directeurs nouvellement nommés sur leurs postes.

L'utilisation du **« Référentiel métiers et compétences des directeurs de la FPH »** est utile pour mesurer l'accomplissement des missions stratégiques, de coordination et opérationnelles des directeurs évalués. La dimension des activités territorialisées ou mutualisées (GHT/direction commune/GCS, GCSMS et GTSMS) doit apparaître.

Le positionnement dans l'organigramme, l'étendue de la délégation confiée, les missions décrites vont permettre de mesurer le niveau des responsabilités de l'évalué dans l'accomplissement des missions et objectifs de l'établissement.

De la part des chefs d'établissement évaluateurs, **l'évaluation des adjoints et des directeurs des soins doit aussi être abordée sous l'angle du fonctionnement en équipe de direction et de la contribution de chacun** aux objectifs collectifs.



Les objectifs fixés pour l'année N+1 doivent être clairs et réalistes. Pour cela, l'instruction sur l'évaluation des personnels de direction précise qu'ils doivent être **mesurables, accessibles, discutés et réalisables**.

Pour le SYNCASS-CFDT, les chefs d'établissement devraient notamment être évalués sur leur capacité à évaluer leurs adjoints ainsi que sur la réalisation de leurs évaluations annuelles.

L'entretien d'évaluation est fixé au moins quinze jours à l'avance, il se déroule impérativement sans la présence de tiers. C'est une condition de forme indispensable.

Qui conduit l'entretien pour l'évaluateur ?

La délégation est possible mais encadrée

Il est demandé au DGARS de conduire personnellement l'entretien pour les DG de CHR/U. Pour les autres chefs des établissements mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 5° de l'article L. 5 du CGFP, le DGARS demeure bien l'autorité compétente pour conduire l'entretien annuel professionnel mais il peut demander à un autre des directeurs de son agence, y compris les directeurs de délégation départementale, de conduire l'entretien professionnel.

L'instruction annuelle du CNG précise :

- **pour les chefs d'établissements publics de santé (1° et 2° de l'article L.5 du CGFP) et médico-sociaux (3° personnes âgées, 5° personnes handicapées de l'article L. 5 du CGFP),** le DGARS peut charger les délégués territoriaux ou l'un de ses principaux collaborateurs de conduire les entretiens par une délégation expresse ;
- **pour les chefs d'établissement sociaux du 6° de l'article L.5 du CGFP,** il est possible que le Préfet charge les directeurs départementaux de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) de conduire les entretiens d'évaluation. Cela nécessite une délégation expresse ;
- **pour les chefs d'établissement sociaux du 4° de l'article L.5 du CGFP (protection de l'enfance)** en détachement dans la FPT, ce sont les présidents des conseils départementaux ou leur représentant sur délégation expresse ;
- **pour les adjoints et les directeurs des soins,** le chef d'établissement peut charger un autre directeur adjoint ou un coordonnateur général des soins, ayant autorité sur eux, de conduire les entretiens d'évaluation. Cela nécessite une délégation expresse.



Le respect de ce cadre est difficile à garantir seul et une démarche syndicale, est alors utile. Cela peut également passer par un signalement au CNG du non-respect par les évaluateurs de ce cadre réglementaire. Le SYNCASS-CFDT est là pour vous accompagner.

Les délégations régionales du SYNCASS-CFDT sollicitent régulièrement les ARS pour discuter de la campagne d'évaluation.

Les réunions « contact » avec les ARS, la DGOS et les organisations syndicales doivent être remises en place dans les plus brefs délais.

Que doit permettre l'évaluation ?

Des sujets importants à ne pas oublier

Parmi les points sensibles de l'entretien, certains sont indispensables à traiter :

- **les résultats professionnels** sur la base de l'autoévaluation ainsi que l'analyse des motifs des écarts par rapport aux objectifs fixés ;
- **la détermination des objectifs de l'année à venir et leur mise en perspective pluriannuelle : ils doivent être mesurables, accessibles, discutés** (sans que cela signifie négociés) et **réalisables** ;
- **les souhaits d'évolution professionnelle et de mobilité** : la discussion doit alors porter sur les compétences à développer ;
- **la proposition ou non d'inscription au tableau d'avancement pour les directeurs qui remplissent les conditions statutaires**, à savoir la hors classe pour les D3S et DS, la classe exceptionnelle pour les DS, ainsi que le deuxième et troisième grade pour les DH ;
- **le réexamen éventuel de la part fonctions pour les D3S et DS ainsi que de l'IFSE pour les DH** ;
- **la détermination de la part résultats pour les D3S et DS et son montant, ainsi que le montant du CIA pour les DH** doivent être communiqués à l'issue de l'entretien. La notification écrite doit parvenir à l'intéressé dans un délai d'un mois maximum après la date de l'entretien ;
- **la relation évalué/évaluateur** doit faire l'objet d'un échange en fin d'entretien. Cela concerne aussi le fonctionnement en équipe de direction.



Qu'est-ce que n'est pas l'évaluation ?

Les écueils à éviter

- **le simple rappel du travail du directeur.** Le détail doit en être établi avant l'entretien. Il s'agit d'évaluer comment les missions sont remplies ;
- **la seule formulation d'un bilan.** Il s'agit de traduire les constats améliorables en remèdes, mesures à prendre, conduites à tenir ou objectifs. Bref, il s'agit de chercher ensemble des solutions et préparer l'avenir ;
- **la réduction de la période examinée à des événements isolés ou récents.** La totalité des objectifs fixés pour l'intégralité de la période évaluée doit être prise en compte ;
- **la seule confirmation de la qualité du travail.** Il faut aussi pointer les éventuelles difficultés ;
- **l'occasion de juger, reprocher, moraliser ou au contraire plaindre, compatir.** Les jugements de valeur n'ont leur place ni dans l'entretien, ni dans le compte rendu ;
- **la comparaison des directeurs entre eux.** Il ne doit pas y avoir de compétition entre directeurs, le fonctionnement en équipe pourrait en souffrir ;
- **la dispersion sur des sujets qui n'ont rien à voir avec l'évaluation ;**
- **l'évocation dans le compte-rendu, même entre les lignes, des absences pour raisons de santé, ou maternité ou adoption lorsque ceux-ci ont empêché la réalisation des objectifs fixés.**

Le directeur évalué doit pouvoir s'exprimer et utiliser sa préparation personnelle de l'entretien. Il s'agit d'utiliser la démarche d'autoévaluation et de trouver des pistes nouvelles pour organiser son travail et améliorer ses résultats dans le dialogue.

Quelles décisions découlent de l'évaluation ?

Leur indispensable motivation

Rien n'oblige à la motivation des appréciations elles-mêmes, même s'il y a un sens évident à les conforter par des données objectives et concrètes. **C'est la recommandation que le SYNCASS-CFDT exprime régulièrement aux évaluateurs.**



Les conclusions tirées par l'évaluateur à l'issue de la procédure d'évaluation doivent cependant être motivées :

- l'évaluateur doit rendre un avis motivé sur la **proposition d'inscription ou de non inscription au tableau d'avancement, une simple case cochée est insuffisante ;**
- **toute baisse du montant annuel (à ne pas confondre avec la baisse du coefficient) de la part résultats de la PFR des D3S et DS** doit être justifiée par un rapport circonstancié et motivé, obligatoirement remis au directeur évalué ;
- **les montants versés au titre du CIA pour les DH n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.** Il n'est pas possible de se prévaloir d'un montant servi l'année précédente. Cependant, toute attribution d'un CIA inférieur à la moitié du montant de référence ou supérieur d'au moins 30 % au montant de référence donne lieu à la production d'un rapport à l'appui de la décision.

L'évaluateur est encouragé à rendre un avis motivé sur les capacités à exercer des responsabilités de niveau supérieur. Cela est indispensable pour la gestion de la carrière par le CNG (ex. : sélection sur les listes courtes pour les emplois de chef d'établissement et les emplois fonctionnels, élaboration de viviers).

Le SYNCASS-CFDT souligne la nécessité de la correcte motivation des avis défavorables et des baisses, voire du maintien de régime indemnitaire pour les D3S et les DS. Cela est essentiel en cas de recours.

Quelles conséquences de l'évaluation ?

Incidences sur le parcours professionnel

Le CNG se reporte au dossier complet d'évaluation des directeurs pour :

- **proposer les candidatures à l'instance collégiale** qui décide des listes de sélection aux emplois de chefs d'établissement et fonctionnels : les évaluations doivent être très positives ;
- **établir le « vivier » des directeurs** dont le potentiel professionnel doit permettre d'accéder à de plus hautes fonctions ;
- **accompagner les situations complexes** le nécessitant (recherche d'affectation, procédure d'accompagnement professionnel spécifique) ;
- **permettre une juste appréciation des parcours** dans le cadre de l'élaboration des tableaux d'avancement (à la hors-classe pour les D3S et à la classe exceptionnelle pour les DS et aux deuxième et troisième grade pour les DH) ;
- **examiner les refus de proposition d'avancement de grade** (hors classe, exceptionnelle , ou deuxième et troisième grades pour les DH).



La première évaluation dans la carrière après l'EHESP

La définition des objectifs en amont de la première évaluation

Les élèves DH, D3S et DS prennent leur premier poste au 1^{er} janvier, il convient donc de planifier la définition des objectifs en amont de l'entretien pour prévoir au mieux la réalisation de l'évaluation avant le 1^{er} octobre. Rien n'empêche donc un premier entretien professionnel à ce seul effet avec l'évaluateur. Le SYNCASS-CFDT le conseille vivement.

La traduction indemnitaire

Lors de la première application de la part résultats de la PFR pour les D3S et les DS, le coefficient peut évoluer de 0 à 1 en cohérence avec le contenu de l'évaluation individuelle. Cela nécessite donc la définition préalable des objectifs en amont comme le SYNCASS-CFDT le conseille.

Pour les DH, le CIA s'applique dans les mêmes conditions lors de la première application que dans le régime commun.

En particulier pour les directeurs des soins, la question de la reprise du régime indemnitaire antérieur peut se poser. Comment calculer alors la part résultats ?

Le CNG, dans un document consultable sur son site « [Réponses aux questions les plus fréquemment posées](#) » propose, concernant les directeurs des soins : « pour les sorties de l'EHESP la part liée aux résultats peut tenir compte également du niveau indemnitaire atteint par l'agent dans son précédent emploi ». Cela signifie que le chef d'établissement peut ou non tenir compte du niveau indemnitaire précédant la scolarité.

La faculté de tenir compte du niveau indemnitaire précédent a été introduite à la demande du SYNCASS-CFDT, pour les cas où les primes et indemnités perçues avant la scolarité étaient supérieures au montant de la part fonctions. Il est alors possible de reporter le montant dépassant la part fonctions dans le calcul initial du coefficient d'entrée dans la part résultats. Un niveau d'entrée sera ainsi défini, auquel s'ajoutera la variation annuelle lors de l'évaluation.

L'élève a donc intérêt à vérifier si l'ensemble des éléments du régime indemnitaire précédant son entrée à l'EHESP est bien inférieur à la seule part fonctions de la PFR. Pour cela, il faut calculer le montant total des primes et indemnités liées aux seules fonctions attribuées au titre de l'année précédant l'année de formation.

Concernant les DH issus du concours interne, l'ajustement relatif à un montant éventuel de primes et indemnités antérieur à la nomination dans le corps ne peut se faire que sur l'IFSE. Le CIA ayant vocation à varier chaque année, il n'y a pas de reprise d'un niveau d'entrée.



Des évaluateurs toujours trop peu formés

Une condition pourtant nécessaire pour la réussite du dispositif

La procédure renforce aussi **l'exigence de dialogue et de transparence réciproque** entre évaluateur et évalué. Elle suppose que les évaluateurs apprécient le maintien ou le développement des compétences souhaitables dans le poste qu'ils occupent et le cas échéant, envisager d'autres perspectives (formations, mobilité...).

Elle implique également que **la question de la part variable (part R ou CIA) puisse être abordée franchement dans la discussion sans maintenir le secret jusqu'à la notification officielle**, voire la fin de l'évaluation de tous les membres de l'équipe de direction. Un évaluateur qui professionnalise la campagne d'évaluation doit anticiper.

Quelle information des évaluateurs ?

Une foire aux questions gérée par le CNG

Dès la mise en œuvre du dispositif, le SYNCASS-CFDT a obtenu la création d'une foire aux questions recensant les points de complexité et s'est impliqué dans les réponses techniques.

Le CNG assure la maintenance de ce document intitulé « **Réponses aux questions les plus fréquemment posées** » sur son site Internet. Le contenu du présent guide est en cohérence avec les positions de l'administration. Il faudra la faire évoluer avec les questions liées au nouveau régime indemnitaire des DH. Le SYNCASS-CFDT intervient lors des nécessaires corrections.

N'hésitez pas à nous signaler toute question qui mériterait de recevoir une réponse publiée ou toute modification ayant une incidence statutaire.



Évaluation et régimes indemnitaires : les questions générales

Quels principes de construction ?

La PFR des D3S et DS

La PFR a été mise en place, au 1^{er} janvier 2012, par un corpus de textes communs qui en fixe les règles d'attribution. Les plafonds et les montants de référence sont différents pour chaque corps de direction. Initialement commune aux trois corps, la PFR n'est plus applicable qu'aux D3S et DS depuis le 1^{er} janvier 2026.

Elle est construite en deux volets :

- **une part fonctions tenant compte du grade, des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.** Elle reste stable tant que les mêmes fonctions sont occupées, sauf si le contenu du poste et des missions exercées évolue de manière significative, ou si le directeur change de grade.

Elle ne dépend pas de l'évaluation annuelle.

Cette part F repose sur une typologie de postes regroupés par catégories puis par niveaux. Une cotation associée à chaque niveau est modulée de 1 à 6, **mais seulement de 1 à 3 pour les fonctionnaires logés par nécessité absolue de service ou percevant l'indemnité compensatrice de logement (ICL).**

Les cotations sont décrites pour chacun des corps dans [l'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. Cette cotation est obligatoirement notifiée par l'autorité qui détient le pouvoir d'évaluation au directeur qui occupe un poste en établissement.

S'agissant des postes d'adjoints, la cotation du poste doit être précisée lors de la publication. C'est une compétence du chef d'établissement.

- **une part résultats tenant compte des résultats appréciés à l'issue de la procédure d'évaluation individuelle annuelle et de la manière de servir.**

Elle a vocation à évoluer chaque année à la suite de l'entretien d'évaluation.

Cette part R s'applique avec un plafond lié aussi au grade et à certains emplois. Elle est modulable de 0 à 6 et varie d'une année sur l'autre. S'ajoutant au coefficient cumulé de l'année précédente, l'évolution annuelle peut être comprise entre - 1 et + 1 point (arrondie à la décimale).



En aucun cas, le plafond ne peut être dépassé (maximum 6 pour le coefficient total). Un certain nombre de collègues ont déjà atteint ce plafond et ne peuvent donc plus voir leur part résultats augmenter.

Un versement exceptionnel, non reconductible d'une année sur l'autre, est possible en sus de l'évolution annuelle et dans la limite d'un point de coefficient. **Le coefficient total, versement exceptionnel compris, ne peut dépasser le plafond de 6.**

Les plafonds et les montants de référence

D3S : plafonds et montants très inférieurs à ceux de l'IFSE des DH malgré la comparabilité et les responsabilités						
	Plafonds	Plafonds de part F	Plafonds de part R	Valeurs de cotation d'une part F	Valeurs de cotation d'une part R	Montants maximum de l'attribution exceptionnelle
Emplois fonctionnels	49 800 €	60 % soit 29 880 €	40 % soit 19 920 €	4 980 €	3 320 €	3 320 €
Echelon Fonctionnel	45 600 €	60 % soit 27 360 €	40 % soit 18 240 €	4 560 €	3 040 €	3 040 €
Hors Classe	40 000 €	60 % soit 24 000 €	40 % soit 16 000 €	4 000 €	2 667 €	2 667 €
Classe Normale	36 000 €	60 % soit 21 600 €	40 % soit 14 400 €	3 600 €	2 400 €	2 400 €

DS : plafonds et montants insuffisants au regard des responsabilités						
	Plafonds	Plafonds de part F	Plafonds de part R	Valeurs de cotation d'une part F	Valeurs de cotation d'une part R	Montants maximum de l'attribution exceptionnelle
Emplois fonctionnels	46 000 €	60 % soit 27 600 €	40 % soit 18 400 €	4 600 €	3 065 €	3 065 €
Classe exceptionnelle	43 800 €	60 % soit 26 400 €	40 % soit 17 400 €	4 400 €	2 900 €	2 900 €
Hors Classe	42 000 €	60 % soit 25 200 €	40 % soit 16 800 €	4 180 €	2 786 €	2 786 €
Classe Normale	39 600 €	60 % soit 23 800 €	40 % soit 15 800 €	3 960 €	2 640 €	2 640 €



Evaluation et régime indemnitaire des DH : les questions générales

Le RIFSEEP des DH, quels principes de construction ?

Un régime indemnitaire calqué sur celui des administrateurs de l'Etat et des administrateurs territoriaux

Le nouveau cadre statutaire a totalement modifié le régime indemnitaire de la PFR en instaurant un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Il est créé une indemnité fixe de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui repose sur une nouvelle classification des emplois en remplacement des niveaux de cotation de postes existants par grades et emplois.

[L'instruction n°DGOS/RH4/2026/100 du 28 juillet 2026](#) relative aux modalités pérennes d'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est désormais le document de référence en la matière.

L'IFSE est complétée d'une part variable : le complément indemnitaire annuel (CIA), radicalement différent de la part résultats de la PFR. En effet, le montant en est arrêté chaque année lors de l'entretien annuel d'évaluation sans garantie de montant. Le CIA est fixé dans la limite des plafonds réglementaires, par groupe de fonctions, ou par niveau pour les emplois supérieurs. Au regard de l'appréciation générale qu'il porte sur son établissement, chaque chef d'établissement fixe un montant de référence par groupe. Ce montant de référence respecte une fourchette qui sera versée aux DH ayant atteint leurs objectifs. Il pourra être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles tels que l'intérim interne d'une autre direction.



Les plafonds et les montants de référence de l'IFSE

Emplois supérieurs

Avec la réforme statutaire, les DG de CHR/U réintègrent le corps des directeurs d'hôpital au 1^{er} janvier 2026. Il est ainsi mis fin à leur détachement sur contrat et au régime indemnitaire spécifique correspondant.

Les socles de l'IFSE sont définis par niveau d'emplois (1 à 4) et par groupes d'emplois (A à K). Les plafonds de l'IFSE sont définis par niveau d'emplois uniquement (1 à 4).

Niveau d'emplois	Groupe d'emplois	Composition	Plafond IFSE logé	Plafond IFSE non logé	Socle IFSE logé	Socle IFSE non logé
1	A	DG de l'AP-HP	102 400 €	115 000 €	65 000 €	77 600 €
	B	DG HCL			60 000 €	72 600 €
		DG AP-HM				
	C	DG des CHR les plus importants 1° Centre hospitalier régional de Lille ; 2° Centre hospitalier régional de Toulouse ; 3° Centre hospitalier régional de Bordeaux ; 4° Centre hospitalier régional de Nantes ; 5° Centre hospitalier régional de Montpellier ; 6° Centre hospitalier régional de Clermont-Ferrand ; 7° Centre hospitalier régional de Strasbourg ; 8° Centre hospitalier régional de Nancy ; 9° Centre hospitalier régional de Grenoble ; 10° Centre hospitalier régional de Tours ; 11° Centre hospitalier régional de La Réunion ; 12° Centre hospitalier régional de Rouen ; 13° Centre hospitalier régional de Rennes.			55 000 €	67 600 €
2	D	DG des autres CHR	88 400 €	101 000 €	50 000 €	62 500 €
	E	Emplois fonctionnels - Directeur d'un ou plusieurs EPS dont le budget, le cas échéant consolidé au niveau de la direction commune, est égal ou supérieur à cinq cents millions d'euros - DGA de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris - Emploi le plus important de DGA des Hospices civils de Lyon - Emplois de directeur d'un groupe hospitalo-universitaire de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris			48 000 €	60 000 €
		Emplois fonctionnels Directeur d'un ou plusieurs EPS dont le budget, le cas échéant consolidé au niveau de la direction commune, est égal ou supérieur à trois cents millions d'euros			45 000 €	56 250 €
		Emplois fonctionnels Directeur d'un ou plusieurs EPS dont le budget, le cas échéant consolidé au niveau de la direction commune, est égal ou supérieur à deux cents millions d'euros			43 000 €	53 750 €
	H	Emplois fonctionnels - Autres emplois de DGA des Hospices civils de Lyon : 2 - Autres emplois de DGA de l'Assistance publique-hôpitaux de Marseille : 2 - Autres emplois de DGA de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris : 4			41 000 €	51 250 €



Niveau d'emplois	Groupe d'emplois	Composition	Plafond IFSE logé	Plafond IFSE non logé	Socle IFSE logé	Socle IFSE non logé
3	I	Emplois fonctionnels • Directeur d'un ou plusieurs EPS dont le budget, le cas échéant consolidé au niveau de la direction commune, est égal ou supérieur à soixante millions d'euros • Emplois les plus importants, d'adjoint au directeur d'un GHU de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris : 6 • Emplois de DGA de CHR dont l'emploi de DG est classé dans le groupe C : 2 emplois par CHR • Emplois de directeur des services centraux ou de groupe hospitalier des hospices civils de Lyon : 4 • Emplois de directeur des services centraux ou de groupe hospitalier de l'Assistance publique-hôpitaux de Marseille : 3 • Emplois de directeur des services centraux ou de groupe hospitalier de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris : 2	64 400 €	77 000 €	39 000 €	48 750 €
	J	Emplois fonctionnels • Emplois de DGA de CHR dont l'emploi de directeur général est classé dans le groupe D : 2 emplois par CHR • Emplois d'adjoint au directeur d'un ou plusieurs EPS dont l'emploi est classé en groupe E : 2 emplois par établissement ou par direction commune • Emplois d'adjoint au directeur d'un ou plusieurs EPS dont l'emploi est classé en groupe F : 2 emplois par établissement ou par direction commune • Autres emplois d'adjoint au directeur de GHU de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris : 12 • Emplois de sous-directeur des services centraux de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris : 4 • Emplois d'administrateur de transition en vue d'exercer des fonctions d'administrateur provisoire, des missions visant à rétablir le bon fonctionnement d'un établissement et des missions d'intérim : 10			37 000 €	46 250 €
4	K	Directeur d'un ou plusieurs EPS dont le budget, le cas échéant consolidé au niveau de la direction commune, est inférieur à soixante millions d'euros	50 400 €	63 000 €	35 000 €	43 750 €



Directeurs adjoints

Les emplois d'adjoints sont répartis en quatre groupes de niveaux selon les responsabilités exercées. Un socle d'entrée est défini par grade et un plafond est défini par groupe de fonctions.

L'enjeu au sein de chaque établissement est donc de coter les postes de l'équipe de direction au regard des fonctions exercées par chacun de ses membres en cohérence avec les nouvelles dispositions réglementaires. Cette « pesée » des emplois est importante car elle emporte des conséquences sur le montant maximal d'IFSE .

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
	Adjoint au chef d'établissement Directeur fonctionnel d'une direction mutualisée au sein d'un GHT			
	Directeur délégué d'établissement en direction commune selon le niveau de délégation générale du chef d'établissement et selon les budgets			
		Directeur fonctionnel (Selon le budget ou cumul de plusieurs directions fonctionnelles)		
			Directeur délégué de site Directeur délégué de pôle Adjoint à un directeur fonctionnel	
Plafond IFSE logé	50 400 €	45 760 €	40 960 €	36 320 €
Plafond IFSE non logé	63 000 €	57 200 €	51 200 €	45 400 €
Socle IFSE 3 ^{ème} grade logé	36 800 €			
Socle IFSE 3 ^{ème} grade non logé	46 000 €			
Socle IFSE grade transitoire logé	36 800 €			
Socle IFSE grade transitoire non logé	46 000 €			
Socle IFSE 2 ^{ème} grade logé	32 000 €			
Socle IFSE 2 ^{ème} grade non logé	40 000 €			
Socle IFSE 1 ^{er} grade logé	27 200 €			
Socle IFSE 1 ^{er} grade non logé	34 000 €			



Les plafonds et les montants de référence du CIA

Emplois supérieurs

Les plafonds de CIA sont définis par niveau d'emplois.

Niveau d'emplois	Groupe d'emplois	Composition	Plafond CIA
1	A	DG de l'AP-HP	50 000 €
	B	DG HCL	
		DG AP-HM	
	C	DG des CHR les plus importants 1° Centre hospitalier régional de Lille ; 2° Centre hospitalier régional de Toulouse ; 3° Centre hospitalier régional de Bordeaux ; 4° Centre hospitalier régional de Nantes ; 5° Centre hospitalier régional de Montpellier ; 6° Centre hospitalier régional de Clermont-Ferrand ; 7° Centre hospitalier régional de Strasbourg ; 8° Centre hospitalier régional de Nancy ; 9° Centre hospitalier régional de Grenoble ; 10° Centre hospitalier régional de Tours ; 11° Centre hospitalier régional de La Réunion ; 12° Centre hospitalier régional de Rouen ; 13° Centre hospitalier régional de Rennes.	
2	D	DG des autres CHR	44 000 €
	E	Emplois fonctionnels - Directeur d'un ou plusieurs EPS dont le budget, le cas échéant consolidé au niveau de la direction commune, est égal ou supérieur à cinq cents millions d'euros - DGA de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris - Emploi le plus important, de DGA des Hospices civils de Lyon - Emplois de directeur d'un groupe hospitalo-universitaire de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris	
		Emplois fonctionnels Directeur d'un ou plusieurs EPS dont le budget, le cas échéant consolidé au niveau de la direction commune, est égal ou supérieur à trois cents millions d'euros	
		Emplois fonctionnels Directeur d'un ou plusieurs EPS dont le budget, le cas échéant consolidé au niveau de la direction commune, est égal ou supérieur à deux cents millions d'euros	
		Emplois fonctionnels - Autres emplois de DGA des Hospices civils de Lyon : 2 - Autres emplois de DGA de l'Assistance publique-hôpitaux de Marseille : 2 - Autres emplois de DGA de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris : 4	
3	I	Emplois fonctionnels - Directeur d'un ou plusieurs EPS dont le budget, le cas échéant consolidé au niveau de la direction commune, est égal ou supérieur à soixante millions d'euros - Emplois les plus importants, d'adjoint au directeur d'un GHU de l'assistance publiques-hôpitaux de Paris : 6 - Emplois de DGA de CHR dont l'emploi de DG est classé dans le groupe C : 2 emplois par CHR - Emplois de directeur des services centraux ou de groupe hospitalier des hospice civils de Lyon : 4 - Emplois de directeur des services centraux ou de groupe hospitalier de l'Assistance publique-hôpitaux de Marseille : 3 - Emplois de directeur des services centraux ou de groupe hospitalier de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris : 2	33 000 €
	J	Emplois fonctionnels - Emplois de DGA de CHR dont l'emploi de directeur général est classé dans le groupe D : 2 emplois par CHR - Emplois d'adjoint au directeur d'un ou plusieurs EPS dont l'emploi est classé en groupe E : 2 emplois par établissement ou par direction commune - Emplois d'adjoint au directeur d'un ou plusieurs EPS dont l'emploi est classé en groupe F : 2 emplois par établissement ou par direction commune - Autres emplois d'adjoint au directeur de GHU de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris : 12 - Emplois de sous-directeur des services centraux de l'Assistance publique-hôpitaux de Paris : 4 - Emplois d'administrateur de transition en vue d'exercer des fonctions d'administrateur provisoire, des missions visant à rétablir le bon fonctionnement d'un établissement des missions d'intérim : 10	
4	K	Directeur d'un ou plusieurs EPS dont le budget, le cas échéant consolidé au niveau de la direction commune, est inférieur à soixante millions d'euros	27 000 €



Directeurs adjoints

A chacun des quatre groupes de fonctions est associé un plafond spécifique de CIA dont le montant varie.

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4
	Adjoint au chef d'établissement Directeur fonctionnel d'une direction mutualisée au sein d'un GHT			
	Directeur délégué d'établissement en direction commune selon le niveau de délégation générale du chef d'établissement et selon les budgets			
		Directeur fonctionnel (Selon le budget ou cumul de plusieurs directions fonctionnelles)		
			Directeur délégué de site Directeur délégué de pôle Adjoint à un directeur fonctionnel	
Plafond CIA	15 730 €	14 300 €	12 800 €	11 350 €

Quels liens entre la part résultats ou le CIA et l'évaluation annuelle ?

Un impératif de cohérence

Part R des D3S et DS

La détermination de l'évolution annuelle du coefficient de part R doit être cohérente avec les appréciations et le bilan des résultats formulés dans l'évaluation.

La part résultats est propre à la personne évaluée et son évolution ne peut être déterminée en fonction de la situation des collègues (par exemple en reprenant pour l'équipe de direction le pourcentage appliqué au chef d'établissement) ou de celle de l'établissement (situation financière, contexte politique local contraignant).

L'instruction N° DGOS/RH4/DGCS/4B/2022/177 du 27 juin 2022 précise les critères et la grille de référence pour l'évaluation des résultats.

Chefs d'établissement D3S

- Pour 50 % seront appréciés les résultats dans les **activités stratégiques** : projet d'établissement, positionnement dans l'environnement territorial, conduite et évaluation de la mise en œuvre des orientations stratégiques, définition de la politique financière, définition des contrats de pôles.
- Pour 50 % seront appréciés les résultats dans les **activités managériales** : élaboration et gouvernance des projets de restructuration ou de coopération, concertation et négociation, gestion des conflits et crises, conduite générale de l'établissement (ex : évaluation des collaborateurs, budget, promotion de la bientraitance).



Directeurs adjoints D3S et DS chargés d'une direction fonctionnelle

- Pour 50 % seront appréciés les résultats dans les **activités stratégiques** : assistance et conseil au chef d'établissement sur les choix stratégiques, contribution aux projets d'établissement avec prise en charge de l'élaboration et du suivi d'une ou plusieurs composantes, communication interne, animation des instances.
- Pour 50 % seront appréciés les résultats dans les **activités managériales** : animation et coordination d'activités et de projets de conduite du changement, management des équipes, notamment d'encadrement, pilotage d'études et analyse des facteurs de risques et de succès des projets, organisation de la gestion participative, définition des tableaux de bord et des indicateurs de suivi.

Directeurs des soins en établissement

- Pour 50 % seront appréciés les résultats dans les **activités stratégiques** : assistance et conseil au chef d'établissement sur les choix stratégiques, contribution aux projets d'établissement avec prise en charge de l'élaboration et du suivi du projet de soins, contribution à l'évolution des structures et des activités de soins, participation à la négociation des contrats de pôles, animation de la CSIRMT.
- Pour 50 % seront appréciés les résultats dans les **activités managériales** : animation et coordination d'activités et de projets de conduite du changement, coordination des activités des cadres soignants, management des équipes, notamment d'encadrement, conseil et accompagnement des chefs de pôles, pilotage d'études et analyse des facteurs de risques et de succès des projets.

Directeurs des soins en instituts

- Pour 50 % seront appréciés les résultats dans les **activités stratégiques** : assistance et conseils au chef d'établissement sur les choix stratégiques, notamment quant à la politique de formation sanitaire, participation au GCS-Institut de formation, proposition du projet des instituts, relation avec les partenaires extérieurs impliqués dans la politique de formation, communication et information des publics concernés sur les métiers et la formation.
- Pour 50 % seront appréciés les résultats dans les **activités managériales** : organisation, fonctionnement et gestion des instituts, organisation interne, gestion des ressources humaines et physiques, gestion budgétaire dans le cadre de sa délégation, conception du projet pédagogique, gestion des étudiants et de la vie étudiante.

Le SYNCASS-CFDT a toujours défendu un système simple et souple, évitant les disparités de traitement selon les établissements et les fonctions, avec un parallélisme des critères pour les chefs d'établissements et les directeurs adjoints sans obérer les attentes spécifiques à la fonction de chef d'établissement.



CIA des DH

Selon [l'instruction n°DGOS/RH4/2026/100 du 28 juillet 2026](#) relative aux modalités pérennes d'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), le montant du CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés selon différents critères :

- l'appréciation de l'atteinte des résultats sur les objectifs métiers et managériaux fixés annuellement à travers :
 - la valeur professionnelle,
 - l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions,
 - la capacité à travailler en équipe,
 - la contribution au collectif de travail,
 - la performance de l'action menée.
- la connaissance de son domaine d'intervention à travers :
 - la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes,
 - l'implication dans les projets du service ou la participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

Les situations individuelles spécifiques sur la période écoulée qui ont induit une charge de travail supplémentaire et/ou une exposition particulière peuvent en outre être considérées pour la détermination du montant du CIA.

L'entretien d'évaluation annuel doit permettre de procéder à l'examen de l'ensemble des critères pris en compte au titre de l'année écoulée : une particulière attention doit donc être apportée à cet exercice comme condition d'objectivation et de réussite du processus de fixation du CIA.



Dans certains cas particuliers, le montant du CIA doit être proratisé, en fonction de la présence effective au sein de l'établissement ou de la quotité travaillée. Cette proratisation est réalisée sur la base de l'évaluation annuelle, ou à défaut sur le montant attribué l'année précédente. Les situations devant faire l'objet d'une proratisation du montant de CIA sont présentées dans le tableau ci-après :

	CIA proratisé	CIA non proratisé
Situation de l'agent en année N-1	Périodes en CLM/CLD ;	Périodes en maladie ordinaire, congés de maternité, de paternité, d'accueil de jeunes enfants, d'adoption, congé supplémentaire de naissance
	Quotité de travail ou autre forme de temps partiel (autre que TPT) strictemet inférieur à 80%	Quotité de travail ou autre forme de temps partiel strictement égal ou supérieur à 80%
		Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) prévu à l'article L.822-21 du CGFP
		Temps partiel thérapeutique

Quel calcul de la part résultats des D3S et DS ?

L'attribution est précisément définie

Dans le cas général, le calcul est simple : on ajoute l'évolution de coefficient déterminée par l'évaluateur à l'issue de l'entretien annuel d'évaluation à la base de l'année précédente. Le coefficient peut être défini en nombre entier ou avec une décimale.

Quelques exemples

D3S Chef d'établissement hors classe	Coefficient notifié pour N-1 : 2,9 Evolution N : 0,6 soit 1360 € (0,6 X 2667€) Coefficient N total : 3,5 Montant total N : 9334,50 € (3,5 X 2667 €)
Directeur adjoint D3S classe normale	Coefficient notifié pour N-1 : 1,8 Evolution N : 0,4 soit 960 € (0,4 X 2400 €) Coefficient N total : 2,2 Montant total N : 5280 € (2,2 X 2400 €)
D3S chef d'établissement sur échelon fonctionnel	Coefficient notifié pour N-1 : 3,1 Evolution N : 0,5 soit 1 520 € (0,5 X 3 040 €) Coefficient N total : 3,6 Montant total N : 10 944 € (3,6 X 3 040 €)
DS hors classe	Coefficient notifié pour N-1 : 4,2 Evolution N : 0,7 soit 1950,20 € (0,7 X 2 786 €) Coefficient N total : 4,9 Montant total N : 13 651,40 € (4,9 X 2 786 €)

Dans le cas rare de la diminution du montant individuel de part résultats, celle-ci est également limitée à un coefficient de -1 au maximum. L'évaluation doit être en cohérence. Par ailleurs, **toute diminution du montant total de la part résultats doit être assortie d'un rapport dûment circonstancié et motivé**. Ce rapport établi en considération de la personne et faisant grief est obligatoirement transmis au directeur concerné.

Le directeur qui aura atteint le plafond de la part résultats de 6 ne peut plus se voir attribuer un coefficient d'évolution positif, ni un versement exceptionnel.

Le SYNCASS-CFDT revendique encore et toujours l'application du RIFSEEP à l'ensemble des corps de direction.



Quel lien entre le versement exceptionnel d'une part R et l'évaluation ?

Il est indispensable

Lié à un surcroît d'activité conjoncturel, le versement exceptionnel vise une reconnaissance financière. Il peut aussi être attribué en cas de résultats remarquables d'un directeur, en sus de ses missions habituelles et/ou au-delà des objectifs et des résultats attendus. **L'évaluateur doit en conséquence produire un rapport annexé à la fiche d'évaluation.**

Sans pouvoir être supérieur à la valeur unitaire d'une part, le montant fixé à ce titre intervient en complément de la part liée aux résultats individuels, mais il est pris en compte dans la limite du plafond de la PFR. **Il est identifié séparément de l'évolution annuelle dans le support d'évaluation et dans la notification de la part résultats.**

Quelques situations permettent, par exemple, de motiver le versement exceptionnel par l'évaluateur :

- **une période d'intérim au sein d'une équipe de direction**, pour un directeur adjoint, à qui une direction fonctionnelle supplémentaire aurait été confiée ; ou pour un directeur des soins d'institut qui assure l'intérim d'un autre institut ;
- **la conduite de projets particulièrement complexes**;
- **la compensation d'une charge de travail supplémentaire significative.**

Le versement exceptionnel est non reconductible. Dans tous les cas, la base de calcul de la part résultats de l'année suivante est neutralisée de tout versement exceptionnel attribué antérieurement.

Indemnité d'intérim et PFR pour les D3S et DS

Les dispositions en vigueur

Le **décret n° 2018-255 du 9 avril 2018** relatif aux modalités d'indemnisation des périodes d'intérim et à l'indemnité de direction commune pour certains personnels de la fonction publique hospitalière précise que la règle de calcul s'appuie sur un coefficient multiplicateur de la part fonctions pour les D3S et les DS (cf. **arrêté du 9 avril 2018** fixant les montants de l'indemnisation des périodes d'intérim et de l'indemnité de direction commune pour certains personnels de la fonction publique hospitalière), pour laquelle il est permis, le cas échéant et le temps de l'intérim, de déroger au plafond de la part fonctions.

Le versement à terme échu est mensualisé. Cette disposition permet au directeur ayant atteint le plafond de la part résultats de bénéficier de l'indemnité d'intérim. En revanche, cet arrêté omet de prévoir le calcul des coefficients pour les directeurs des soins habilités en droit à faire l'intérim d'un établissement du champ D3S alors qu'ils relèvent bien de ce dispositif.



Le SYNCASS-CFDT réclame depuis longtemps à la DGOS la correction de l'arrêté qui comporte des incohérences et omet totalement les directeurs de soins pourtant habilités à effectuer l'intérim des établissements médico-sociaux.

Indemnité d'intérim pour les DH

Pour la réalisation d'un intérim de direction, de nouvelles modalités d'indemnisation sont prévues, sous forme de majoration de l'IFSE, qui ne dépend plus du grade occupé :

- pour un intérim de direction réalisé dans un établissement mentionné au 1° et 2° de l'article L. 5 du CGFP (CHR/U, CH, CASH de Nanterre) :
 - 290 € si l'intérim est réalisé dans l'établissement ;
 - 580 € lorsque l'intérim est réalisé dans un autre établissement.
- pour la réalisation d'un intérim dans un établissement mentionné aux 3° et 6° de l'article L. 5 du CGFP (établissements et services sociaux et médico-sociaux) :
 - un montant unique de 390 €.

Le montant mensuel de ces indemnités cumulé avec l'IFSE perçue peut dépasser les différents plafonds de l'IFSE.

Comment attribuer la part résultats et le CIA ?

Une décision en bonne et due forme et des délais de versement

La part résultats et le CIA font l'objet d'une notification annuelle écrite transmise au directeur concerné dans le délai maximal d'un mois après l'entretien d'évaluation. Cette notification est jointe au dossier d'évaluation pour sa transmission avant le 30 novembre au CNG.

La part liée aux résultats est versée au plus tard à la fin du premier trimestre de l'année civile suivant celle correspondant à l'évaluation.



Ci-après, un modèle type de décision d'attribution de la part résultats pour les D3S et les DS :

ANNÉE « N »

Vu 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 (article 10) ;

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 14 mars 2022 modifiant 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 l'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.

Vu l'évaluation « N » . de l'intéressé(e) ;

Objet : Décision d'attribution de la part résultats de la PFR :

NOM-PRÉNOM :

CORPS :

GRADE :

FONCTION :

Le coefficient total de la part résultats de l'année N-1 (hors complément exceptionnel) était de : ...

Le coefficient d'évolution attribué au titre de l'année N (compris entre 0 et 1) est de : ...

Le coefficient total de la part résultats est fixé pour l'année N à : ...

Considérant la charge particulière d'activité assurée en année N en sus des missions habituelles, telle qu'elle ressort du rapport circonstancié et dument motivé annexé à la présente décision, **il est attribué, pour l'année N un versement exceptionnel dont le coefficient est fixé à : ...**

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

La présente décision prend effet à compter du :

Elle peut faire l'objet d'un recours gracieux devant l'évaluateur ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent dans le délai de 2 mois à compter de sa notification.

Le Nom :

Qualité..... Cachet/signature



Ci-après, un modèle type de décision d'attribution du CIA pour les DH :

ANNÉE "N"

Vu le code général de la fonction publique, et notamment l'article L712-1 ;

Vu le décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 modifié relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 2025-1144 du 27 novembre 2025 portant statut particulier du corps des directeurs d'hôpital ;

Vu le décret n° 2025-1145 du 27 novembre 2025 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour les directeurs d'hôpital ;

Vu l'arrêté du 30 juillet 2026 pris pour l'application du décret no 2025-1145 du 27 novembre 2025 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour les directeurs d'hôpital ;

Vu l'instruction n° DGOS/RH4/2026/100 du 28 juillet 2026 relative aux modalités d'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

(RIFSEEP) pour le corps des directeurs d'hôpital ;

Vu l'arrêté de nomination du directeur

Considérant que le montant du complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés selon différents critères : à travers l'appréciation de l'atteinte des résultats sur les objectifs métiers et managériaux fixés annuellement, il prend en compte la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail et à la performance de l'action menée ;

Considérant que les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre ; considérant que, par conséquent, nul ne peut se prévaloir d'un montant servi l'année précédente.



Objet : Décision d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA) :

NOM-PRÉNOM :

CORPS :

GRADE :

FONCTION :

PLAFOND APPLICABLE (selon annexe III de l'instruction du 28 juillet 2026 susvisée) :

Montant de référence :

Montant attribué au titre de l'année N :

La présente décision prend effet à compter du :

Elle peut faire l'objet d'un recours gracieux devant l'évaluateur ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif compétent dans le délai de 2 mois à compter de sa notification.

Le

Nom :

Qualité :

Cachet / signature



Les chefs d'établissement DH ou D3S sur emploi fonctionnel

L'évaluation selon des objectifs pluriannuels

Évalués par le DGARS après avis du président du conseil de surveillance ou d'administration, les directeurs doivent lui adresser dans un délai de six mois, pour validation, un document faisant apparaître le projet d'objectifs prioritaires de leur gestion pendant leur détachement.

Ce document est ensuite transmis pour information au ministre chargé de la santé ainsi qu'au président du conseil de surveillance ou du conseil d'administration.

Sa validation par le DGARS prend la forme d'une lettre d'objectifs. Elle sert de référence pour l'évaluation annuelle et pour le bilan de la gestion à l'issue de la période de détachement sur contrat.

La traduction indemnitaire

Pour les D3S, elle se traduit dans la part résultats de la PFR avec le suivi des objectifs pluriannuels fixés qui doivent faire l'objet de déclinaisons annuelles.

Pour les DH, elle se traduit dans le CIA.

Quelle évaluation du directeur en cas de plan de retour à l'équilibre ?

Une lettre d'objectifs sert de base à l'évaluation

Évalués par le DGARS après avis du président du conseil de surveillance, les directeurs doivent lui adresser dans un délai de six mois, pour validation, un document faisant apparaître le projet d'objectifs prioritaires pour le retour à l'équilibre.

Ce document est ensuite transmis pour information au ministre chargé de la santé ainsi qu'au président du conseil de surveillance.

Sa validation par le DGARS prend la forme d'une lettre d'objectifs. Elle sert de référence pour l'évaluation annuelle et pour le bilan de la gestion à l'issue de la période.

La traduction indemnitaire

La part résultats de la PFR ou le CIA doivent tenir compte des objectifs ainsi fixés de retour à l'équilibre lorsque les mesures prévues sont réalisables. Mais l'évaluation du directeur ne peut, se résumer à la seule mesure de la situation financière de l'établissement.



La situation en cas de recherche d'affectation

Pas d'évaluation précisée mais un régime indemnitaire

Les trois statuts particuliers qui prévoient les dispositions de la recherche d'affectation ne fixent pas de procédure spécifique d'évaluation annuelle pour les directeurs concernés.

Le cas échéant, lorsque durant la période de recherche d'affectation des missions sont confiées au directeur concerné (ex : intérim d'établissement ou mise à disposition en établissement pour des missions d'adjoints, missions en ARS, stages hors de la fonction publique hospitalière), le responsable de l'organisme dans lequel l'intéressé assure une mission procède à la demande du CNG à une évaluation spécifique de la mission.

Elle est versée au dossier du directeur à l'appui du projet professionnel personnalisé, obligatoirement réalisé en cas de recherche d'affectation.

Pour les D3S et les DS

La détermination de la part résultats du régime indemnitaire est prévue par le statut et les textes relatifs à la PFR, pas celle de la part fonctions :

- **la part résultats** est maintenue au niveau obtenu la première année, elle est réduite la deuxième année. Le directeur général du CNG est compétent pour prendre la décision, sans que les textes ne prévoient de s'appuyer sur une procédure d'évaluation (actuellement cette réduction est minime) ;
- **la part fonctions** est attribuée par le DG du CNG en référence aux cotations minimales d'adjoints pour le corps et le grade correspondants.

Pour les DH

L'instruction DGOS/RH4/2026/100 du 28 juillet 2026 relative aux modalités pérennes d'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) précise le régime indemnitaire applicable en cas de recherche d'affectation (RA) :

1. Directeurs en RA en démarche active de recherche d'emploi, de reconversion professionnelle ou d'accomplissement des missions confiées par le CNG :



Pour les directeurs qui justifient un engagement professionnel, l'IFSE peut être maintenue au niveau antérieur au placement en RA pendant la première année. Le montant de l'IFSE est ensuite réduit selon une logique d'abattement semestriel de 25 % :

	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 3	Semestre 4
% de l'IFSE avant RA	100 %	100 %	75 %	50 %

2. Pour les directeurs qui ne remplissent pas ces conditions :

Pour les directeurs qui ne justifient pas d'un engagement professionnel, le montant de l'IFSE est réduit dès la première année avec une logique d'abattement semestriel de 25 % :

	Semestre 1	Semestre 2	Semestre 3	Semestre 4
% de l'IFSE avant RA	100 %	50 %	25 %	0 %

L'hétérogénéité des causes du placement en recherche d'affectation et des activités ou missions exercées dans cette position justifie toutefois que le CNG puisse décider, dans le cadre de son suivi individualisé, de neutraliser cet abaissement semestriel, ou de rétablir à un pourcentage supérieur, compte tenu notamment de l'investissement de l'intéressé notamment sur des missions d'appui.

Les DH placés en recherche d'affectation ne peuvent se voir attribuer de CIA.

Le cas de l'absence pour mobilisation du compte épargne temps

Le maintien intégral des droits y compris de la rémunération

Les directeurs qui font usage de leur compte épargne temps (CET) au cours de l'année sont en activité, utilisant un temps épargné parce que réalisé au-delà de la durée légale du temps de travail. A ce titre, ils sont maintenus dans tous leurs droits (rémunération, avancement, congés annuels et pour maladie, logement par nécessité absolue de service, retraite).

Ils sont donc soumis pour l'évaluation à la règle générale. C'est notamment la règle des six mois révolus qui s'applique. En cas de départ en CET à partir du 1^{er} juillet, une évaluation doit avoir lieu.

La traduction indemnitaire

Si la période de CET démarre à compter du 1^{er} juillet ou qu'elle couvre moins de six mois de l'année civile, il doit y avoir entretien d'évaluation et appréciation des résultats obtenus. Une évolution de la part résultats peut donc à ce titre s'ajouter au montant de l'année précédente.

Si la période de CET couvre plus de six mois à l'année entière, il n'y a pas d'évaluation. Le montant de la



part résultats de l'année précédente est obligatoirement maintenu.

Une notification de la part résultats est obligatoire dans les deux cas.

Pour les DH, ces dispositions ne s'appliquent pas au CIA.

L'absence pour raisons de santé (hors maternité ou adoption)

L'évaluation en fonction de la durée de l'absence : l'abattement répond à des règles différentes selon la nature de l'absence et selon le statut

Le directeur en arrêt pour raisons de santé est soumis pour l'évaluation à la règle générale des six mois révolus. En cas d'absence à partir du 1^{er} juillet ou de durée du congé pour raisons de santé inférieure à six mois, une évaluation doit avoir lieu. Dès lors que le congé pour raison de santé est supérieur à six mois ou à une durée d'une année civile révolue, il n'y a pas d'évaluation possible.

La traduction indemnitaire pour un congé maladie ordinaire (CMO)

La CFDT a obtenu que les mêmes règles que celles applicables à l'Etat nous soient appliquées.

- **Pour la part fonctions des D3S et DS comme pour l'IFSE des DH**, c'est la règle de l'accessoire suivant le principal qui s'applique. Dès lors, la part fonctions a vocation à suivre le traitement principal. Le directeur perçoit donc 90 % de sa part fonctions ou de son IFSE pendant 3 mois, puis 50 % pendant 9 mois, c'est-à-dire dans les mêmes proportions que le traitement.
- **Pour la part résultats des D3S et DS**, qui a vocation à être réajustée après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, il appartient à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des objectifs, en tenant compte notamment de la durée de l'arrêt, doit ou non se traduire par un maintien ou un ajustement à la hausse.
- **Pour le CIA des DH**, il dépend de l'appréciation de l'engagement professionnel et la manière de servir et non de la durée du CMO. Dans ce cas, le CIA n'est pas proratisé.

Extrait de l'instruction sur l'évaluation annuelle du CNG : « *Ce dispositif permet ainsi de valoriser un directeur qui, en dépit d'un congé, s'est investi dans son activité et a produit les résultats escomptés. Un directeur qui serait absent pour maladie pendant une période de 4 mois pourrait ainsi percevoir la part liée aux résultats au même niveau que la période précédente s'il atteint, en 8 mois, les objectifs qui lui étaient assignés pour une période d'un an. Il n'y a donc pas lieu à proratiser selon le temps de présence.* ».



Le cas du congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD)

Pour les D3S et les DS, il est fait application de l'[article 26](#) du décret n°88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière.

Pendant le CLM ou le CLD, au traitement ou au demi-traitement s'ajoutent les avantages familiaux et la totalité ou la moitié des indemnités accessoires, **à l'exclusion de celles qui sont attachées à l'exercice des fonctions** ou qui ont le caractère de remboursement de frais. **La PFR dans son intégralité n'est donc plus perçue durant ces congés.**

Concernant l'IFSE des DH, l'article 3 du décret n° 2025-1145 du 27 novembre 2025 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour les directeurs d'hôpital précise que « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est versée mensuellement à terme échu. **Elle est réduite, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.** »

Ainsi, l'IFSE est versée à 100 % pendant un an puis à 50 % pendant les deux années suivantes en cas de CLM ; à 100 % pendant trois ans puis à 50 % pendant les deux années suivantes en cas de CLD.

Le CIA dépendant de l'engagement professionnel et de la manière de servir identifiés lors de l'entretien annuel d'évaluation, il ne peut pas être attribué en cas d'absence durant une année pleine.

Afin de préserver la situation des agents placés en congés de longue maladie ou de longue durée, l'article 2 du [décret n° 2010-997 du 26 août 2010](#) relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés **permet à l'agent en congé maladie ordinaire et placé rétroactivement dans un de ces deux congés, de conserver la totalité des primes d'ores et déjà versées en application des dispositions du décret.**

Ainsi, un agent qui bénéficie d'un congé pour maladie ordinaire pendant une période consécutive de 4 mois, du 1^{er} janvier au 1^{er} mai, et qui est placé à cette date en congé de longue maladie avec un effet rétroactif au 1^{er} février, conserve les primes qui lui ont été versées jusqu'au 1^{er} mai.

Par ailleurs, l'indemnité compensatrice mensuelle de logement (le pendant de la concession de logement par nécessité absolue de service) est liée à l'exercice des fonctions et n'est donc pas versée pendant ces congés de longue maladie ou de longue durée à la date à laquelle ils prennent effet.

Dans ces deux cas, et contrairement au congé de maladie ordinaire, il appartient au CNG de prendre les décisions individuelles créatrices de droit. Sans ces dernières, et en l'occurrence tant que le conseil médical n'a pas rendu son avis, la rémunération est maintenue en l'état. Et c'est alors la règle de l'accessoire qui suit le principal qui s'applique.



L'absence pour maternité ou adoption

L'évaluation en fonction de la durée de l'absence : pas d'abattement sur la part résultats et sur le CIA

La directrice en arrêt pour maternité, ou l'un ou l'autre des parents dans le cadre d'une adoption, demeurent en activité et restent soumis pour l'évaluation à la règle générale des six mois révolus. En cas d'absence à partir du 1^{er} juillet ou de durée totale du congé inférieure à six mois, une évaluation doit avoir lieu.

La traduction indemnitaire

La CFDT a obtenu par une disposition d'ordre légal qu'aucun abattement ne puisse être pratiqué dans ces cas spécifiques d'absence.

- **S'il y a une évaluation**, c'est bien l'appréciation des résultats obtenus qui doit déterminer le niveau de la part résultats, ou l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir pour le CIA.
- **S'il n'y a pas d'évaluation** (plus de six mois d'absence), c'est le maintien de la part résultats qui est appliqué. Pour le CIA, c'est le montant attribué l'année précédente qui est pris comme référence.

L'absence pour raisons de santé reconnue imputable au service

L'évaluation en fonction de la durée de l'absence : pas d'abattement sur la part résultats et sur le CIA

Le directeur en arrêt pour raisons de santé reconnues imputables au service est soumis à la règle générale des six mois révolus. En cas d'absence à partir du 1^{er} juillet ou de durée du congé pour raisons de santé inférieure à six mois, une évaluation doit avoir lieu.

La traduction indemnitaire est qu'aucun abattement ne peut être pratiqué dans ces cas spécifiques d'absence

- **S'il y a une évaluation**, c'est bien l'appréciation des résultats obtenus qui doit déterminer le niveau de la part résultats ou l'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir pour le CIA
- **S'il n'y a pas d'évaluation** (plus de six mois d'absence), alors c'est le maintien de la part résultats qui est appliqué. Pour le CIA, c'est le montant attribué l'année précédente qui est pris comme référence. En revanche, cette disposition ne s'applique pas si les fonctions n'ont pas été exercées sur l'ensemble de l'année considérée (du 1^{er} janvier au 31 décembre).



Évaluation et régimes indemnitaires en cas de mouvement en cours d'année

La règle générale

La règle des six mois, la définition des objectifs, la reconstitution des bases indemnitaires et l'application *prorata temporis*

Tout changement de situation et/ou d'emploi en cours d'année a des incidences sur l'évaluation et les régimes indemnitaires.

Pour l'évaluation et dans tous les cas, c'est la règle des six mois qui s'applique.

Cependant, si l'évaluation est réalisée au sein de l'établissement d'origine, elle ne dispense pas de discuter d'emblée des objectifs dans le nouveau poste, avec l'évaluateur de l'établissement d'accueil.

D'une manière générale, dans le cas de première prise de fonction dans un poste ou de changement d'affectation en cours d'année, il est indispensable de discuter et d'arrêter de nouveaux objectifs :

- le profil de poste doit évidemment être prévu à l'avance, dans la procédure de recrutement et d'affectation ;
- pour les adjoints, la délégation écrite doit comporter les attributions, contribuant à définir le niveau des responsabilités et les objectifs inhérents.

Il appartient à l'évalué de préparer et de discuter les objectifs avec l'évaluateur, pour sa gestion et pour l'entretien d'évaluation de la période suivante.



Exemple

Un changement intervenu avant le 1^{er} juillet implique que c'est dans le nouvel emploi et/ou la nouvelle situation administrative que la procédure d'évaluation va s'effectuer. C'est donc le régime indemnitaire (plafond, montant de référence et cotation) du nouvel emploi qui sera appliqué au prorata de la période accomplie.

Les cas de changement de situation en cours d'année sont divers, mais ils nécessitent toujours de reprendre une base indemnitaire consolidée. Cette base de départ doit, le cas échéant :

- être rétablie en année pleine avant tout calcul de la part résultats de la période dans l'emploi concerné ;
- faire l'objet d'un calcul de coefficient d'entrée dans le nouvel emploi / corps / grade lorsqu'il y a changement de plafond de référence pour les D3S et les DS ;
- faire l'objet d'une nouvelle décision d'IFSE liée à l'emploi et au grade pour les DH mais il n'y a pas de reprise du CIA précédent puisque celui-ci est déterminé chaque année sans reprise des montants précédemment perçus.

Le détachement sur emploi fonctionnel

Pour les D3S et les DS, une PFR calculée au prorata pour chaque partie de l'année

La première nomination par détachement sur emploi fonctionnel survient assez fréquemment en cours d'année. Dans ce cas, c'est l'évaluateur compétent pour l'année civile (règle des six mois) qui déterminera la PFR.

- **La part fonctions** sera notifiée dès la prise de fonctions et fera l'objet du versement mensualisé.
- **La part résultats** sera déterminée en référence aux plafonds et montants en vigueur pour chacun des deux emplois, par attribution d'un même coefficient décidé par l'évaluateur compétent, et appliqué pour chaque période de l'année civile, en référence aux plafonds correspondants.



Exemple

Un directeur d'établissement médico-social hors classe avait obtenu un coefficient total de part résultats de 2,7 l'année précédente, soit un montant annuel de 7 200,90 €.

La nomination dans l'emploi fonctionnel intervient le 1^{er} juin, c'est donc le DG de l'ARS de ce nouvel emploi qui conduit la procédure d'évaluation.

Le coefficient d'évolution annuelle de la part résultats est fixé à 0,5 par l'évaluateur. Ce coefficient s'appliquera pour chaque période de l'année civile.

Pour le calcul, les montants sont traduits en coefficients selon le plafond de référence de chaque situation, puis les coefficients sont appliqués distinctement, selon la règle courante (coefficient x montant unitaire d'une part x durée), soit :

- du 01/01 au 31/05 : $(2,7+0,5) = 3,2 \times 2\,667\,€ = 8\,534,40\,€ \times 5/12 = 3\,556\,€$;
- du 01/06 au 31/12 : $7\,200,90\,€ / 3\,320\,€ = 2,2 + 0,5 = 2,7 \times 3\,320\,€ = 8\,964\,€ \times 7/12 = 5\,229\,€$.

Soit un montant total de part résultats de 8 785 €.

Chaque établissement versera la part résultats correspondant à la période lui revenant, sur la base de la notification effectuée par l'évaluateur compétent, soit le DG de l'ARS de l'établissement dirigé à partir du 1^{er} juin.

Pour les DH, un réexamen de l'IFSE et un calcul du CIA au *prorata*

De la même manière que pour les D3S et les DS, si la nomination par détachement sur emploi fonctionnel intervient en cours d'année c'est l'évaluateur compétent pour l'année civile (règle des six mois) qui notifiera la nouvelle IFSE.

Pour le CIA, chaque employeur d'affectation verse à l'agent bénéficiaire une part de CIA calculée au prorata de la période d'exercice de ses fonctions au cours de la période de référence. Lorsque la durée d'exercice des fonctions n'a pas permis la tenue d'un entretien professionnel ou d'une évaluation intermédiaire, le CIA est calculé au prorata du montant de référence correspondant au niveau moyen attribué aux agents relevant du même groupe de fonctions.

Les modifications de classement ou la perte de l'emploi fonctionnel

Les modifications de classement ou la perte de l'emploi peuvent concerner tant les emplois fonctionnels (chefs d'établissement DH ou D3S, adjoints DH, directeurs des soins) que les emplois ouvrant droit à l'échelon fonctionnel de D3S.



Cela intervient dans deux cas :

- lorsque des établissements constitués en direction commune mettent fin à cette dernière ou modifient son périmètre et que les critères budgétaires permettant le classement en emploi fonctionnel ou en échelon fonctionnel ne sont plus remplis ;
- lorsque des établissements classés en emploi fonctionnel et/ou en échelon fonctionnel constituent une direction commune ou fusionnent et que l'un des directeurs concernés n'est pas nommé dans l'emploi nouvellement constitué ;

Dans ces cas, le directeur D3S ou DS concerné conserve dans son nouvel emploi, à titre individuel, et s'il y a intérêt, **le niveau indemnitaire alloué l'année précédente pour une durée maximale de 3 ans.**

Pour les DH, ils bénéficient d'une garantie de maintien à titre individuel des montants indemnitaires antérieurs jusqu'au changement de poste sollicité par les intéressés. Les directeurs concernés par ce maintien ne peuvent ainsi se voir opposer le plafond d'un groupe inférieur conduisant à la diminution de leur de l'IFSE. Le caractère individuel de cette disposition est repris dans la notification indemnitaire.

Le classement de l'emploi permettant l'échelon fonctionnel D3S

Une application aussi en cours de carrière

Rappel : lors des négociations de la PFR, le SYNCASS-CFDT a obtenu que tous les directeurs nommés sur les emplois ouvrant l'accès à l'échelon fonctionnel de la hors classe puissent bénéficier du régime indemnitaire attaché à l'emploi même lorsqu'ils ne détiennent pas encore l'échelon fonctionnel dans le déroulement de leur carrière.

Les listes d'emplois D3S ouvrant l'accès à l'échelon fonctionnel sont censées faire l'objet de mises à jour annuelles. Un directeur chef d'un établissement dont l'emploi est ainsi classé en cours d'année bénéficie de la cotation et du plafond de l'échelon fonctionnel, même s'il n'a pas atteint l'échelon fonctionnel de sa grille indiciaire. Le SYNCASS-CFDT a obtenu que, pour les mises à jour des listes, l'arrêté prévoit explicitement l'application du régime indemnitaire des AEF pour l'année entière. Il y veille à chaque actualisation des listes, la DGOS l'oubliant systématiquement.

- **Pour la part fonctions :** la nouvelle cotation de son emploi ainsi classé doit lui être notifiée par l'autorité d'évaluation compétente (l'ARS ou le Préfet) à la date d'effet du nouveau classement.
- **Pour la part résultats :** le coefficient d'évolution déterminé à l'issue de l'évaluation annuelle sera appliqué à chaque montant de référence.



Exemple

Un D3S de classe normale 4^{ème} échelon, chef d'un établissement qui figure sur l'arrêté modifié du 15 décembre 2008 fixant la liste des établissements dont la direction permet l'accès à l'échelon fonctionnel de la hors classe, doit se voir notifier une cotation de son emploi et les montants de référence en fonction du plafond déterminé pour l'échelon fonctionnel, même s'il n'a pas atteint l'échelon fonctionnel.

Cette disposition statutaire a été remise en cause par la DGOS et le CNG fin 2022 sans concertation des organisations syndicales. Mais après de multiples alertes, relances et interventions, le SYNCASS-CFDT a obtenu confirmation que : **« les montants de référence de la PFR pour les emplois donnant accès à l'échelon fonctionnel doivent être attribués en considération de l'emploi occupé et non de l'atteinte de l'échelon fonctionnel ».**

Le détachement entre corps DH et D3S

Une prise en compte du niveau atteint antérieurement

C'est dans l'établissement dans lequel le directeur est resté le plus longtemps que doit se dérouler l'évaluation. La règle des six mois s'applique, la date charnière est donc le 1^{er} juillet.

Le D3S détaché DH bénéficie du RIFSEEP.

Le montant d'IFSE d'un agent recruté dans le corps des directeurs d'hôpital par la voie du détachement est *a minima* le montant socle du grade d'accueil.

Dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe ou de la lettre dans lequel est classé le poste de l'intéressé, le montant de son IFSE peut, le cas échéant, être supérieur au montant socle afin de permettre le maintien de sa PFR avant son accueil dans le corps des directeurs d'hôpital, ou afin de tenir compte des caractéristiques du poste et de l'expertise requise pour l'occuper dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe ou de la lettre dans lequel est classé le poste de l'intéressé.

La détermination de ce nouveau montant d'IFSE est réalisée par le chef d'établissement pour les adjoints ou par le DG d'ARS pour les chefs d'établissement.



Exemple

Un D3S hors classe est détaché dans le corps de DH (hors classe) au 1^{er} septembre sur un emploi de DH de niveau 4, groupe K. Il est donc évalué par le chef de l'établissement quitté. Il disposait d'un coefficient de part résultats de 2,8 soit $2,8 \times 2\,667 \text{ €} = 7\,467,60 \text{ €}$ dans le corps D3S. Le chef d'établissement d'origine lui attribue une évolution de 0,4. Ce coefficient servira pour la détermination au prorata de sa part R dans son ancien établissement et pour l'ajouter à sa part F pour le calcul de son IFSE d'entrée.

○ du 01/01 au 30/08 : $(2,8 + 0,4) = 3,2 \times 2\,667 \text{ €} = 8\,534,40 \text{ €} \times 8/12 = 5\,689,60 \text{ €}$;

Sa part fonction était de $4\,000 \text{ €} \times 2,8 = 11\,200 \text{ €}$

Son IFSE sera ainsi calculé :

$8\,534,40 + 11\,200 = 19\,724,40 \text{ €}$

Ce montant étant inférieur au socle de l'IFSE des emplois de niveau 4, groupe K, il percevra le socle prévu pour les DH du deuxième grade, soit 32 000 € s'il est logé ou perçoit l'ICL, ou 40 000 € s'il n'est pas dans ce cas.

Dans le cas inverse de détachement du corps de DH vers celui de D3S, l'IFSE dans le corps de DH s'avèrera très régulièrement bien supérieure à la PFR du corps de D3S. Il y aura alors une perte indemnitaire qui ne pourra pas être compensée du fait du plafond de référence de grade/emploi D3S largement sous-valorisé.

Le changement de grade

La conservation du coefficient de la part résultats pour les D3S et DS

Le changement de grade s'effectue le plus souvent dans le même établissement. L'évaluateur est donc identique.

Pour la PFR :

- **la part fonctions** est déterminée à la date de la promotion dans le grade selon la nouvelle situation, en référence aux plafonds et montants applicables et de la cotation du poste obligatoirement notifiée, même si le poste occupé est inchangé (la cotation F peut parfois être différente) ;
- **la part résultats** est déterminée selon le nouveau plafond. Le coefficient total déterminé après l'évaluation est unique pour l'année, mais il s'appliquera aux montants unitaires de référence pour chacun des deux grades en tenant compte de la date d'effet de la promotion.



Exemple

Un directeur des soins est promu à la hors classe au 1^{er} février.

Le coefficient R fixé l'année précédente était de 3. L'évaluateur a fixé une évolution à la suite de l'évaluation de 0,5 soit un coefficient total de $3+0,5=3,5$:

- du 01/01 au 31/01 : $3,5 \times 2\,640 \text{ €} = 9\,240 \text{ €} \times 1/12 = 770 \text{ €}$;
- du 01/02 au 31/12 : $3,5 \times 2\,786 \text{ €} = 9\,751 \text{ €} \times 11/12 = 8\,938,42 \text{ €}$.

Soit un montant total de part résultats de 9 708,42 €.

Le CIA des DH n'est pas lié au grade

Pour les DH, les plafonds de CIA ne dépendent pas du grade mais des emplois occupés.

L'accès par le tour extérieur D3S

L'évaluation conditionne la titularisation et la PFR est adaptée

En cas de nomination au tour extérieur, l'évaluation annuelle sert pour l'examen de la proposition de titularisation dans le corps. Il est donc indispensable de définir les objectifs en tenant compte des particularités de cette période de stage :

- il appartient à l'évaluateur, à partir du profil du poste et des délégations, de fixer les objectifs mais en tenant compte de l'obligation de formation (ex. : aménagement du temps nécessaire, acquisition de l'expérience) ;
- il appartient à l'évalué de préparer et discuter avec l'évaluateur les objectifs qui serviront à préparer l'entretien d'évaluation de la période.

Selon le cas, la durée totale du stage est à considérer car celui-ci peut se répartir sur deux périodes d'évaluation annuelle.



Pour la PFR :

- **la part fonctions** est déterminée à la date de la nomination selon la nouvelle situation, en référence aux plafonds et montants applicables et à la cotation du poste. Elle est obligatoirement notifiée ;
- **la part résultats** peut tenir compte du niveau indemnitaire atteint par le directeur dans ses anciens corps et emplois afin d'en maintenir le niveau. Dans ce cas, même pour une période de moins de six mois dans l'année civile, il faut procéder à une attribution de part résultats pour la période effectuée dans le nouvel emploi. Lorsque le directeur est issu du corps des directeurs des soins, soumis à la PFR, la reprise de la part R est la base de calcul d'entrée.

Exemple

Un inspecteur de classe normale des affaires sanitaires et sociales est nommé D3S stagiaire par la voie du tour extérieur le 1^{er} juin.

Son précédent régime indemnitaire était de 15 000 € annuels.

La cotation de son emploi d'adjoint en classe normale est fixée à 2,6, soit $2,6 \times 3\,600 \text{ €} = 9\,360 \text{ €}$.

La part résultats a donc vocation à intégrer le différentiel, soit $15\,000 \text{ €} - 9\,360 \text{ €} = 5\,640 \text{ €}$.

Le coefficient d'entrée avant évaluation sera établi à $5\,640 \text{ €} / 3\,600 \text{ €} = 1,56$ arrondi à 1,6.

Le SYNCASS-CFDT conseille donc vivement aux directeurs nommés stagiaires par le tour extérieur de produire les éléments justificatifs à l'appui des calculs. Le CNG peut établir une fiche technique à l'attention de l'évaluateur. Le SYNCASS-CFDT peut également vous aider dans vos démarches.

L'accès par la promotion interne DH

Les agents nommés dans le corps des DH au titre de la promotion interne (anciennement tour extérieur) bénéficient du montant socle correspondant à leur premier grade dès leur prise de fonction.

Si l'agent bénéficiait avant sa nomination dans le corps des DH d'un montant de primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise supérieur au montant socle, le montant de son IFSE peut être fixé à hauteur du montant de ces primes, afin de maintenir le montant de rémunération perçu, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe dans lequel est classé le poste de l'intéressé.



L'accès par le détachement depuis un corps comparable hors FPH

La prise en compte du régime indemnitaire atteint précédemment

Pour la nomination par détachement depuis un corps comparable de la fonction publique, la durée du détachement est variable mais rarement inférieure à deux ans, avant examen de l'éventuelle intégration définitive. L'évaluation annuelle revêt ainsi pour les deux premières années une grande importance pour l'examen de la demande d'intégration ultérieure.

Il est donc nécessaire de définir les objectifs en tenant compte des particularités de cette période qui comporte par ailleurs **une formation obligatoire de 12 semaines à l'EHESP** (une attestation de participation est délivrée par le directeur de l'EHESP et intégrée au dossier administratif) :

- il appartient à l'évaluateur, à partir du profil du poste et des délégations, de fixer les objectifs mais en tenant compte de l'obligation de formation (aménagement du temps nécessaire, acquisition de l'expérience...) ;
- il appartient à l'évalué de préparer et discuter avec l'évaluateur les objectifs qui serviront à préparer l'entretien d'évaluation de la période.

Pour la PFR des D3S

- **La part fonctions** est déterminée à la date de la nomination, selon la nouvelle situation en référence aux plafonds et montants applicables et à la cotation du poste. **Elle est obligatoirement notifiée.**
- **La part résultats** peut tenir compte du niveau indemnitaire atteint par le directeur dans ses anciens corps et emplois, afin d'en maintenir le niveau. Dans ce cas, même si la période des six mois de l'année civile n'est pas atteinte, il est nécessaire de procéder à une attribution de part résultats pour la quotité de temps effectué dans le nouvel emploi. Cette part résultats doit être établie si possible en continuité avec le régime indemnitaire atteint dans le précédent corps/emploi. Les modalités de calcul sont identiques à celles prévues pour l'accès par le tour extérieur (voir ci-dessus).

Pour le RIFSEEP des DH

Le montant d'IFSE d'un agent recruté dans le corps des directeurs d'hôpital par la voie du détachement est à minima le montant socle du grade d'accueil.

Dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe ou de la lettre dans lequel est classé le poste de l'intéressé, le montant de son IFSE peut, le cas échéant, être supérieur au montant socle afin de permettre le maintien de sa rémunération perçue avant son accueil dans le corps des directeurs d'hôpital,



ou afin de tenir compte des caractéristiques du poste et de l'expertise requise pour l'occuper.

Enfin, le montant de son IFSE peut correspondre au montant de son régime indemnitaire perçu au titre de ses fonctions, sujétions et de son expertise ou PFR avant détachement, augmenté d'un montant correspondant au montant de revalorisation perçu par un agent de niveau d'expérience et d'expertise comparable effectuant une mobilité au sein de la fonction publique hospitalière, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe ou de la lettre dans lequel est classé le poste de l'intéressé.

La détermination de ce nouveau montant d'IFSE est réalisée par le chef d'établissement pour les adjoints ou par le DG d'ARS pour les chefs d'établissement.

Le SYNCASS-CFDT conseille vivement aux directeurs nommés par le détachement de produire leurs éléments justificatifs à l'appui des calculs. Le CNG peut établir une fiche technique à l'attention de l'évaluateur. Le SYNCASS-CFDT peut également vous aider dans vos démarches.

Le retour de détachement

La possible prise en compte du régime indemnitaire atteint dans l'emploi de détachement

Pour la PFR

- **La part fonctions** est déterminée à la date de la nomination en fonction de la nouvelle situation en référence aux plafonds et montants applicables et à la cotation du poste. **Elle est obligatoirement notifiée.**
- **Pour la part résultats**, même si la période des six mois de l'année civile n'est pas atteinte, il est néanmoins nécessaire de procéder à une attribution de part résultats pour la quotité de temps effectué dans le nouvel emploi :
 - si cet emploi relevait de la fonction publique, le niveau du régime indemnitaire est établi en continuité avec le régime indemnitaire versé durant le détachement ;
 - dans les autres cas de détachement (ex. : ESPIC, associations, organismes) il peut être tenu compte du niveau indemnitaire atteint dans le dernier emploi occupé avant le détachement hors du corps afin d'en maintenir le niveau. Cela n'est pas toujours possible mais il est envisageable de négocier avec l'évaluateur l'application de l'évolution moyenne constatée localement ou nationalement pour le corps/grade durant la période de détachement.

Les modalités de calcul sont identiques à celles prévues pour l'accès par le tour extérieur.



Pour le RIFSEEP des DH

Retour après détachement sur emploi supérieur

Le détachement sur emploi supérieur se caractérise par un régime indemnitaire adapté au niveau de responsabilité et aux sujétions spécifiques de l'emploi concerné. Ce régime indemnitaire ne pourra être maintenu que dans les limites du plafond du groupe ou de la lettre d'emploi d'accueil.

Autre situation

L'agent qui exerce à nouveau ses fonctions dans le corps des DH après une période de détachement ou de disponibilité pour exercer une activité dans le privé, par exemple, peut bénéficier du montant de PFR ou d'IFSE qui lui était alloué avant son changement de position administrative ou du montant socle afférent à son grade lorsque ce dernier est plus favorable.

Si cette expérience professionnelle est significative, cette IFSE peut être augmentée d'un montant correspondant au montant de revalorisation perçu par un agent de niveau d'expérience et d'expertise comparable effectuant une mobilité au sein de la fonction publique hospitalière, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe ou de la lettre dans lequel est classé le poste de l'intéressé.

Si la période de détachement ou de disponibilité pour exercer une activité dans le privé dépasse celle prise en compte pour un réexamen, ces montants peuvent être appréciés au titre de mobilités cumulées, mais dans le respect des plafonds par période de 9 ans.

La reprise après maladie longue, disponibilité ou congé parental

Le rétablissement d'une base historique

Pour l'évaluation, et dans tous les cas, c'est la règle des six mois qui s'applique, la date charnière est donc toujours le 1^{er} juillet.

Mais, après une absence de plusieurs mois, que la reprise s'effectue sur le même poste ou *a fortiori* sur un autre, cela nécessite de discuter des objectifs avec l'évaluateur. Cela est désormais une obligation statutaire avant la reprise.

Dans ces cas, il est indispensable de discuter et d'arrêter de nouveaux objectifs :

- le profil de poste doit être bien prévu et discuté en amont du retour ;
- la délégation mérite d'être actualisée et doit comporter les attributions servant à la définition des objectifs.

Il appartient à l'évalué de préparer et de discuter les objectifs avec l'évaluateur, pour sa gestion et pour l'entretien d'évaluation de la période suivante.



Pour la PFR des D3S et DS

- **La part fonctions**, modifiée le cas échéant en cas de changement de poste à la reprise, est déterminée à la date de la reprise en fonction de la nouvelle situation, en référence aux plafonds, montants applicables et cotation du poste. Elle est obligatoirement notifiée.
- **Pour la part résultats**, même si la période des six mois de l'année civile n'est pas atteinte, il est nécessaire de procéder à une attribution pour la quotité de temps effectué. Cela détermine au moins la base d'entrée de la part résultats. C'est le coefficient et le montant atteints, rétablis en année pleine, qui servent de base au calcul.

Exemple

Un directeur des soins hors classe revient au 1^{er} septembre 2026, après une disponibilité depuis le 1^{er} novembre 2024.

Sa part résultats 2024 était de 9 286,66 € pour les 10 mois effectués, soit 11 144 € en année pleine.

Doivent lui être versés, au titre de la part R, pour son année de reprise : $11\,144 \text{ €} \times 4/12 = 3\,714,66 \text{ €}$.

Pour l'IFSE des DH

L'agent qui réintègre l'administration après un congé parental a droit, a minima, au montant de PFR ou d'IFSE qu'il percevait avant son absence.

Les agents en situation de CLM ou d'un CLD ont droit à une IFSE, à hauteur du traitement qu'ils perçoivent. Celle-ci est calculée à partir de la PFR qu'ils percevaient avant leur situation de maladie.

Pour les agents dans cette situation à la date d'entrée en vigueur de la réforme statutaire, soit au 1^{er} janvier 2026, il convient de reprendre la part fonctions qui aurait dû leur être attribuée en cas d'exercice à temps plein, complétée d'un douzième de la dernière part résultats qui leur a été attribuée avant d'en perdre le bénéfice du fait de leur situation de maladie, et de produire une décision d'attribution de l'IFSE sur cette base, même si le montant réellement versé est réduit à hauteur du pourcentage du traitement maintenu en cas d'exercice à temps partiel.

L'agent qui réintègre l'administration après un autre congé sans rémunération (ex. : disponibilité) a droit au montant de PFR ou d'IFSE qu'il percevait avant son absence dès lors que le poste d'affectation est d'un niveau comparable à celui



détenu avant le placement en congé sans rémunération, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe ou de la lettre dans lequel est classé le poste de l'intéressé.

Si l'agent est réaffecté sur son emploi d'origine, il bénéficie du montant perçu avant son départ, ou le cas échéant du montant socle de son grade lorsque ce dernier est plus favorable.

Si l'agent est réaffecté sur un poste d'un groupe supérieur ou d'une lettre supérieure à celui qu'il occupait avant son absence, le montant de son IFSE peut être augmenté d'un montant correspondant au montant de revalorisation perçu par un agent de niveau d'expérience et d'expertise comparable effectuant une mobilité au sein de la fonction publique hospitalière, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe ou de la lettre dans lequel est classé le poste de l'intéressé.

La détermination de ce nouveau montant d'IFSE est réalisée par le chef d'établissement pour les adjoints ou par le DG d'ARS pour les chefs d'établissement. Pour ce faire, le chef d'établissement ou le DG d'ARS pourra s'appuyer sur les LDG du CNG ou sur les préconisations du comité d'harmonisation selon que l'emploi est un emploi du corps ou un emploi supérieur.

L'agent qui exerce à nouveau ses fonctions dans le corps des DH après une période de disponibilité pour exercer une activité dans le privé, peut bénéficier du montant de PFR ou d'IFSE qui lui était alloué avant son changement de position administrative, ou du montant socle afférent à son grade lorsque ce dernier est plus favorable.

Si cette expérience professionnelle est significative, cette IFSE peut être augmentée d'un montant correspondant au montant de revalorisation perçu par un agent de niveau d'expérience et d'expertise comparable effectuant une mobilité au sein de la fonction publique hospitalière, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe ou de la lettre dans lequel est classé le poste de l'intéressé. Si la période de détachement ou de disponibilité pour exercer une activité dans le privé dépasse celle prise en compte pour un réexamen, ces montants peuvent être appréciés au titre de mobilités cumulées, mais dans le respect des plafonds par période de 9 ans.



La reprise à temps plein après une période à temps partiel

Le rétablissement d'une base à 100 %

Dans ce cas, la procédure d'évaluation n'est pas impactée en tant que telle. Il est cependant indispensable de revoir la fiche de poste et les objectifs en tenant compte de l'augmentation du temps de travail.

Pour la PFR

La reprise à temps complet implique de rétablir les montants des deux parts F et R à 100 %.

Pour la part fonctions, sans changement de poste, elle est rétablie à taux plein.

Pour la part résultats, c'est bien à partir du coefficient attribué lors de la dernière évaluation qu'il faut en calculer le montant.

Exemple

Un D3S adjoint de classe normale à 80 % reprend le travail à temps complet au 1^{er} mars. Sa part fonctions de 2,4 à 100 % est de : $2,4 \times 3\,600 \text{ €} = 8\,640 \text{ €}$.

Sa part résultats a été notifiée pour un coefficient total de 3,1 l'année précédente, le montant annuel pour 100 % a donc été de : $3,1 \times 2\,400 \text{ €} = 7\,440 \text{ €}$.

Lui ont été versés : $7\,440 \text{ €} \times 6/7^{\text{èmes}} = 6\,377,15 \text{ €}$.

Lors de l'entretien d'évaluation, il est décidé un coefficient d'évolution de 0,5. Sa part résultats sera donc calculée comme suit :

- du 01/01 au 28/02 : $3,6 \times 2\,400 \text{ €} = 8\,640 \text{ €} \times 6/7^{\text{èmes}} \times 2/12 = 1\,234,29 \text{ €}$;
- du 01/03 au 31/12 : $3,6 \times 2\,400 \text{ €} \times 10/12 = 7\,200 \text{ €}$.

Sa part résultats totale versée sera donc de : 8 434,29€. L'année suivante, c'est bien le coefficient de 3,6 qui constituera la base de calcul.



Pour l'IFSE

L'IFSE suit le sort du traitement. Ainsi un agent qui décide d'exercer à 90 % percevra-t-il 32/35^e de son IFSE de base. La décision d'attribution de l'IFSE doit détailler cette modalité de calcul, ce qui permettra à l'agent de percevoir l'intégralité de son IFSE en cas de retour à un exercice à temps plein.

Les agents exerçant à temps partiel pour raison thérapeutique bénéficient du maintien de leur IFSE à taux plein, comme c'était le cas pour la PFR auparavant.

Le départ provisoire ou définitif du corps avant le 1^{er} juillet

Une décision de part résultats ou de CIA est obligatoire

Lorsqu'un directeur quitte le corps avant le 1^{er} juillet, provisoirement (détachement, disponibilité, congé parental,), ou définitivement (retraite, intégration, démission, décès), il n'y a pas de procédure d'évaluation.

Néanmoins, l'attribution d'un coefficient de part résultats ou d'un montant de CIA est effectuée. Elle peut s'appuyer sur un processus de mesure des résultats atteints. La part résultats de l'année est proratisée pour la période réalisée. Elle est obligatoirement notifiée.

Le versement de la part R ou du CIA peut dans ce cas être effectué au moment du départ. Rien ne justifie d'attendre la période dévolue à la campagne d'évaluation annuelle. Dans le cas du décès, le versement est effectué au profit des ayants droit. Cela est également le cas si le décès intervient en cours de la mobilisation du CET la valorisation des jours dus sont versés aux ayants droit.

Les recours sur évaluation

Le recours gracieux et la procédure de recours

De nouveaux délais à respecter

Dans un premier temps, un recours gracieux est possible et conseillé auprès de l'évaluateur.

Il est à noter que les montants attribués de PFR ou IFSE/CIA ne peuvent pas faire l'objet d'un recours devant la CAPN. Néanmoins, un recours gracieux peut être introduit auprès de l'évaluateur, voire un recours contentieux auprès du tribunal administratif compétent.

Cependant, dans le même temps, un recours individuel sur l'évaluation en elle-même peut être présenté auprès du directeur général du CNG par voie dématérialisée, **dans un délai de quinze jours francs à compter de la notification du compte-rendu de l'entretien**, sous peine de forclusion. Le compte-rendu est considéré comme notifié à partir du moment où l'évalué a formulé ses observations ou **signé le compte-**



rendu dans le délai de 7 jours maximum.

Afin de faciliter l'instruction du recours, il est recommandé d'indiquer précisément les éléments d'appréciation dont la suppression ou la modification sont demandés.

Le CNG dispose d'un délai de deux mois pour traiter le dossier et répondre à l'intéressé.

Durant cette période, le directeur général du CNG saisit l'évaluateur, lequel dispose d'un mois pour formuler ses observations puis il adresse son avis à l'évaluateur.

La réponse du directeur général du CNG lie l'évaluateur mais pas l'évalué

L'étape suivante, au regard de la réponse du directeur général du CNG, est la saisine de la CAPN, si le directeur concerné l'estime pertinente, dans le délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse du CNG. La demande doit être formulée par lettre adressée à la présidence de la CAPN.

Dans la pratique, le délai de traitement du recours par le CNG dépasse le plus souvent les limites prévues. Il est possible de lancer le recours à la CAPN sans avoir communication du résultat du recours devant le directeur général du CNG.

Nous vous recommandons de vous rapprocher du SYNCASS-CFDT.

L'examen du recours par la CAPN

Les membres de la CAPN sont avisés de l'ordre du jour quinze jours avant la séance. Le fond des dossiers leur est transmis huit jours avant sous la forme d'une fiche de synthèse.

Le SYNCASS-CFDT invite les requérants à lui transmettre le détail de leur recours. La consultation du dossier individuel en amont de la CAPN peut s'avérer utile.

La CAPN peut proposer au directeur du CNG la modification du compte-rendu de l'entretien.

L'avis de la commission est formalisé par un vote.

La transmission de l'avis

L'avis de la CAPN est transmis à l'évaluateur qui doit notifier sa décision à l'évalué et l'informer de l'ultime voie de recours devant le tribunal administratif. Si l'évaluateur ne suit pas l'avis de la CAPN, il doit en préciser les motifs dans sa décision. Une copie de la notification de cette décision est impérativement transmise au CNG dans un délai de deux mois, pour information de la CAPN. Ce retour du CNG n'est pas encore acquis, le SYNCASS-CFDT le réclame depuis des années.



Le recours devant le tribunal administratif

Il constitue la démarche ultime en cas de désaccord persistant. La juridiction administrative compétente est celle du ressort territorial de l'établissement. Il est nettement préférable, mais non obligatoire d'avoir épuisé les voies de recours gracieux et de saisine de la CAPN auparavant. Il est également utile de prendre conseil auprès du SYNCASS-CFDT avant ce recours.

Il faut souligner qu'une démarche contentieuse affecte inévitablement les relations de travail entre l'évaluateur et l'évalué, bien au-delà de la saisine de la commission paritaire. Cela ne doit pas nécessairement dissuader, mais il faut en tenir compte. Il faut aussi savoir que les délais sont longs.

Comment demander la révision de l'évaluation ?

Un modèle de courrier

Seul le compte-rendu de l'évaluation, c'est à dire l'évaluation des résultats et des compétences ainsi que l'appréciation générale peut donner lieu à un recours devant le directeur général du CNG, puis la CAPN. **Les montants de PFR, ou d'IFSE et de CIA ne peuvent être contestés que par un recours juridictionnel devant le juge administratif.**

- Le courrier est adressé par la voie hiérarchique au directeur général du CNG par voie dématérialisée.
- Si la réponse du directeur général n'est pas jugée suffisante ou satisfaisante, le courrier est adressé à la présidente de la CAPN à l'adresse du CNG. Voir le modèle ci-contre.
- Le contenu des courriers doit être synthétique (généralement une page) et accompagné du bilan des résultats (fiches 1 et B2). Ils doivent mentionner explicitement les termes dont la modification ou la suppression sont demandées.



Modèle

M, Mme.....

Le

directeur.....

Monsieur le directeur général du CNG ou

Madame/Monsieur le Président de la Commission administrative paritaire nationale

Centre National de Gestion Immeuble Eqwater

86 Rue Henry Farman

92130 Issy-les-Moulineaux

Objet : Demande de révision d'évaluation au titre de l'année

Réf : INSTRUCTION N° CNG/DGD/.....

Visa (le cas échéant) : résultat de la procédure devant la DG du CNG

J'ai l'honneur de former un recours en révision des appréciations de mon évaluation au titre de l'année notifiée le

En effet, les appréciations de l'évaluateur figurant dans la fiche B1 : « » n'ont pas été précédées du respect de la procédure (absence d'entretien annuel, délai préalable de préparation, présence d'un tiers lors de l'entretien, délai de remise du support d'évaluation signé par l'évaluateur)

Et/ou... Sont insuffisamment motivées, notamment les points concernant

Et/ou... Sont en contradiction avec le bilan qui a été établi des résultats obtenus, notamment

.....

Et/ou... Comportent des jugements de valeur qui ne correspondent pas à une appréciation professionnelle, notamment

Et/ou... Comportent des mentions portant atteinte aux droits fondamentaux des fonctionnaires, notamment

En conséquence, je vous prie de bien vouloir examiner ma demande de révision des appréciations ci-dessus mentionnées.

[En cas d'absence d'entretien avéré :] En conséquence, je vous prie de bien vouloir examiner ma demande de réalisation de l'entretien d'évaluation dans le respect de la procédure réglementaire.

Vous remerciant de la suite que votre commission réservera à cette demande, je vous prie de croire, Monsieur le Président, en l'expression de ma plus haute considération.

PJ : Notification évaluation Fiches 1 et B2



Les perspectives d'avenir

Ce que le SYNCASS-CFDT revendique

Un cadrage plus précis des règles et des outils de l'évaluation, notamment une formation accessible à tous, évaluateurs comme évalués, reste encore à ce jour nécessaire pour limiter les risques d'arbitraire.

Pour le SYNCASS-CFDT, il faut :

- **adapter et démultiplier un dispositif de formation à l'évaluation ;**
- **utiliser précisément le référentiel « métiers et compétences »** pour repreciser la nature et le périmètre des missions confiées et, en conséquence, les objectifs fixés ;
- **repreciser le positionnement des directeurs adjoints et des directeurs des soins au sein de l'équipe de direction ;**
- **intégrer et non opposer la dimension collective** de l'équipe de direction et l'appréciation des résultats individuels. Cela impose de reconnaître que les résultats individuels dépendent aussi de l'action commune ;
- **clarifier les conditions d'exercice de chaque directeur** : moyens fournis, soutien de l'évaluateur dans l'engagement professionnel, conditions de travail ;
- **objectiver la réalisation des objectifs** en fonction des références retenues (fiche de poste, lettre de mission, relevé de l'entretien d'évaluation...), en les inscrivant dans la pluriannualité ;
- **mieux distinguer ce qui relève de l'atteinte des objectifs annuels** et ce qui relève de l'évaluation générale de l'évalué ;

Malgré la belle victoire obtenue à travers la réforme statutaire du corps des directeurs d'hôpital, le SYNCASS-CFDT déplore vivement le fait que les D3S et DS soient encore laissés au bord de la route. Comment justifier les écarts significatifs de rémunération et de carrière entre des collègues à responsabilités équivalentes, parfois au sein de la même équipe ? Le mépris affiché envers les D3S et DS ne mènera qu'à une seule chose : la désaffection des corps et in fine leur disparition. Le SYNCASS-CFDT continue de revendiquer un régime indemnitaire commun aux DH, D3S et DS.



Quelques éléments statistiques

Statistiques publiées par le CNG sur les corps de directeurs :

[Éléments statistiques sur les directeurs d'hôpital statutaires au 1^{er} janvier 2024](#)

[Éléments statistiques sur les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux statutaires au 1^{er} janvier 2024](#)

[Éléments statistiques sur les directeurs de soins statutaires au 1^{er} janvier 2024](#)

Références

Textes communs

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

[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 ;

[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° 2018-255 du 9 avril 2018](#) relatif aux modalités d'indemnisation des périodes d'intérim et à l'indemnité de direction commune pour certains personnels de la fonction publique hospitalière ;

[Arrêté du 1^{er} septembre 2005](#) modifié relatif aux modalités d'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 ;

[Arrêté du 9 mai 2012](#) modifié 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 ;

[Arrêté du 9 avril 2018](#) fixant les montants de l'indemnisation des périodes d'intérim et de l'indemnité de direction commune pour certains personnels 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.



Directeurs d'hôpital (DH)

Décret n° 2025-1144 du 27 novembre 2025 portant statut particulier du corps des directeurs d'hôpital et modifiant le décret n° 2005-921 ;

Décret n° 2025-1146 du 27 novembre 2025 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux directeurs d'hôpital ;

Décret n° 2025-1145 du 27 novembre 2025 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour les directeurs d'hôpital ;

Décret n° 2025-1143 du 27 novembre 2025 relatif à certains emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière ;

Arrêté du 27 novembre 2025 fixant la liste, le nombre et le niveau de certains emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière ;

Arrêté du 27 novembre 2025 pris pour l'application du décret n° 2025-1145 du 27 novembre 2025 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour les directeurs d'hôpital ;

Instruction n° DGOS/RH4/2026/100 du 28 juillet 2026 relative aux modalités pérennes d'application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour le corps des directeurs d'hôpital

Directeurs des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S)

Décret n°2007-1930 du 26 décembre 2007 portant statut particulier des corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux publics ;

Directeurs des soins (DS)

Décret n°2002-550 du 19 avril 2002 modifié portant statut particulier du corps de directeurs des soins de la fonction publique hospitalière ;

Décret n° 2014-8 du 7 janvier 2014 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois fonctionnels de directeur des soins ;



Annexe

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 (extraits).

Chapitre II : Dispositions applicables aux personnels de direction et aux directeurs des soins (Articles 9 à 15)

Article 9

Le présent chapitre s'applique aux agents titulaires relevant des corps et emplois des personnels de direction et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique.

Article 10

Chaque agent titulaire relevant de l'un de ces corps bénéficie d'une évaluation annuelle. Cette évaluation donne lieu à un entretien qui fait l'objet d'un compte rendu écrit.

Cette évaluation annuelle tient compte, notamment, de la nature des fonctions et responsabilités exercées, des objectifs individuels et des moyens alloués pour les réaliser, des conditions d'organisation et de fonctionnement de l'établissement dont relève l'agent évalué. Elle vise à formuler une appréciation générale sur les compétences, la manière de servir et sur les résultats obtenus ainsi que l'aptitude à exercer des fonctions de directeur ou à occuper un emploi fonctionnel ou d'autres fonctions. Elle est également prise en compte pour l'avancement de grade, l'attribution de la part variable du régime indemnitaire et la nomination aux emplois. Elle permet également de déterminer les besoins de formation des personnels de direction et des directeurs des soins et leurs perspectives d'évolution professionnelle en termes de carrière et de mobilité.

L'entretien d'évaluation a pour but, notamment, d'analyser en commun le bilan des actions menées pendant l'année écoulée et de fixer les objectifs prioritaires pour l'année à venir. Il fait l'objet d'un compte rendu écrit communiqué à l'intéressé. Les modalités de mise en œuvre de l'entretien d'évaluation sont précisées par arrêté du ministre chargé de la santé

Article 11

Lorsque l'agent a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement de grade, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, l'autorité compétente mentionnée à l'article 12 porte chaque année, en complément de l'appréciation générale sur la valeur professionnelle de l'intéressé, une appréciation particulière sur ses perspectives d'accès au grade supérieur. Cette appréciation particulière est prise en compte lors de la mise en œuvre des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours définies par les lignes directrices de gestion.



Les dispositions du présent article sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes.

Article 12

I. - L'autorité compétente pour conduire l'entretien professionnel annuel est :

1° Le directeur général de l'agence régionale de santé pour les directeurs généraux de centre hospitalier régional ou universitaire et pour les autres directeurs des établissements mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 5° de l'article L. 5 du code général de la fonction publique ainsi que pour les directeurs d'établissement dans les directions communes comportant au moins un établissement relevant des mêmes alinéas de ce même article. Le directeur général de l'agence régionale de santé peut demander à l'un des directeurs mentionnés au 2° de l'article R. 1432-68 du code de la santé publique de conduire l'entretien professionnel, à l'exception du cas où il concerne un directeur général de centre hospitalier régional ou universitaire ;

2° Le représentant de l'Etat dans le département pour les directeurs des établissements mentionnés aux 4° et 6° de ce même article L. 5 ;

3° Le directeur d'établissement pour les directeurs adjoints et les directeurs des soins. Le directeur peut demander à un directeur adjoint ou à un coordonnateur général des soins ou d'instituts de formation ayant autorité sur des personnels de direction ou des directeurs des soins de conduire leur entretien d'évaluation ;

4° Le directeur général du Centre national de gestion mentionné à l'article L. 453-3 du même code pour les agents bénéficiant des dispositions de la sous-section 2 de la section du chapitre IV du titre IV du livre V du même code.

II. - L'autorité mentionnée au I recueille l'avis du président de l'organe d'administration pour les établissements publics ou du président de l'organe de la personne publique dont dépendent les établissements qui n'ont pas la personnalité morale, pour l'évaluation des directeurs des établissements mentionnés à l'article L. 5 du même code, et des directeurs d'établissement dans les directions communes comportant au moins un établissement relevant des 1°, 2°, 3° et 5° de ce même article L. 5. Elle recueille l'avis du président du conseil de surveillance pour l'évaluation des directeurs généraux de centre hospitalier régional ou universitaire.

Article 13

Les directeurs généraux de centre hospitalier régional ou universitaire, les directeurs occupant un emploi fonctionnel relevant d'un établissement du 1° et du 2° de l'article L. 5 du code général de la fonction publique ainsi que les directeurs des établissements faisant l'objet d'un contrat de retour à l'équilibre financier reçoivent une lettre d'objectifs élaborée dans les conditions fixées par le présent article. Cette lettre d'objectifs sert de référence pour leur évaluation annuelle et pour l'appréciation du bilan de leur gestion à l'issue de la période de fonction ou de détachement.



Dans un délai de six mois à compter de leur prise de fonctions, les intéressés adressent au directeur de l'agence régionale de santé, pour validation, un document faisant apparaître le projet d'objectifs prioritaires de leur gestion pendant la durée de leurs fonctions ou de leur détachement. Ce document est établi dans le respect des orientations générales de la politique de santé publique et tient compte du projet d'établissement approuvé.

Après validation, ce document est ensuite transmis par le directeur général de l'agence régionale de santé, pour information :

1° Pour les directeurs généraux de centre hospitalier régional ou universitaire et pour les directeurs des établissements faisant l'objet d'un contrat de retour à l'équilibre financier, au ministre chargé de la santé;

2° Pour les agents occupant un emploi fonctionnel relevant d'un établissement du 1° et du 2° de l'article L. 5 du même code, au directeur général du Centre national de gestion.

Ce document est notifié sous forme de lettre d'objectifs, par le directeur général de l'agence régionale de santé ou le directeur de la délégation départementale compétente de l'agence, à chaque personnel de direction concerné.

Chaque directeur communique la lettre d'objectifs validée, pour information, au président de l'organe d'administration pour les établissements publics ou au président de l'organe de la personne publique dont dépendent les établissements qui n'ont pas la personnalité morale.

Article 14

Un recours individuel sur l'évaluation peut être présenté par les personnels de direction ou les directeurs des soins auprès du directeur général du Centre national de gestion dans un délai de quinze jours à compter de la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien.

La commission administrative paritaire nationale du corps peut, à la demande de l'intéressé et sous réserve qu'il ait au préalable exercé la demande de révision mentionnée à l'alinéa précédent, proposer au directeur général du Centre national de gestion la modification du compte rendu de l'entretien professionnel. Dans ce cas, communication doit être faite à la commission de tous les éléments utiles d'information. La commission administrative paritaire doit être saisie dans un délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse du directeur général du Centre national de gestion dans le cadre de la demande de révision.

Article 15

L'évaluation fait l'objet d'un bilan national présenté annuellement par le directeur général du Centre national de gestion au comité consultatif national prévu à l'article L. 282-4 du code général de la fonction publique.



Toute l'info du SYNCASS-CFDT sur les réseaux sociaux



syncass-cfdt.fr/facebook



syncass-cfdt.fr/youtube



syncass-cfdt.fr/linkedin



syncass-cfdt.fr/instagram

Nous restons à votre disposition pour répondre à toutes vos questions et pour vous apporter toutes les précisions dont vous pourriez avoir besoin.

N'hésitez pas à nous contacter ou à visiter notre site internet : www.syncass-cfdt.fr



SYNCASS

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

SYNCASS-CFDT - 14 rue Vésale 75005 Paris

Tel : 01 40 27 18 80 - www.syncass-cfdt.fr - contact@syncass-cfdt.fr

**Syndicat national des directeurs, cadres, médecins et pharmaciens des établissements sanitaires
et sociaux publics et privés**