MINI-GUIDE

#ED3S

Version de juillet 2026

La rémunération des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux lors de la première affectation

Cfdt: SYNCASS
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

La rémunération principale 4

Le traitement de base....4
Le supplément familial et l'indemnité de résidence....5

Le logement par nécessité absolue de service 7

Le cadre général....7
Le choix entre logement dans le patrimoine et logement extérieur....7

Les primes et indemnités 9

La prise en charge des frais de changement de résidence....9
Les différentes modalités de versement de l'indemnité forfaitaire....12
La PFR : une part Fonctions et une part Résultats....12
Comment calculer votre part Fonctions ?....14
Comment calculer votre part Résultats ?....18
L'indemnité de direction commune....20
L'indemnité d'intérim....20

Les textes de référence 22

Le mot de la secrétaire générale adjointe

Isabelle Sarciat-Lafaurie

Je veux, au nom du SYNCASS-CFDT, vous féliciter d'avoir mené à terme votre scolarité et vous assurer de notre soutien pour accompagner vos débuts dans le métier. Notre réseau d'adhérentes et d'adhérents, ainsi que nos délégués régionaux, et toute l'équipe nationale sont là pour cela.

Pour éclairer votre prise de poste du point de vue de vos conditions de rémunération, nous avons produit ce guide pratique. Il ne répondra peut-être pas à l'ensemble des questions sur ce sujet à la sortie de l'école mais vous permettra simplement de comprendre le processus et d'anticiper les questions les plus fréquentes. Vous pourrez obtenir utilement des réponses aux situations plus complexes auprès des permanents du SYNCASS-CFDT ou bien en consultant les textes de référence sur notre site internet : **www.syncass-cfdt.fr**.

Le SYNCASS-CFDT défend et réclame depuis plusieurs années un statut unique, à partir de celui du corps de DH. En effet, l'appartenance aux mêmes équipes et l'exercice de responsabilités élevées dans les différents emplois, rendent inutile et contradictoire le maintien de deux corps différenciés. L'évidence managériale, la transversalité des problématiques notamment populationnelles, la nécessité de la gestion nationale et tout simplement l'équité de traitement conduisent logiquement à l'unicité statutaire des corps de DH et de D3S.

L'année 2023 a été marquée par l'annonce de la déclinaison de la réforme de la haute fonction publique dans la fonction publique hospitalière, laissant entrevoir des perspectives d'évolutions statutaires telles que celles appliquées à la FPE. Mais la faiblesse des propositions et l'immobilisme de notre ministère ont conduit à deux appels à la mobilisation des directeurs de la FPH, se traduisant par une journée de grève et un rassemblement national devant le ministère de la santé et de la prévention en octobre 2023 et une seconde fois à SANTEXPO en mai 2024. Les ED3S se sont massivement mobilisés et ont pu exprimer leurs revendications. Le SYNCASS-CFDT reste mobilisé pour que la réforme en cours de la haute fonction publique s'applique à l'ensemble des corps de direction de la FPH, dont les D3S.

Pour soutenir votre exercice professionnel, répondre à vos questions ou vous proposer un conseil, vous pouvez vous tourner à tout moment vers les permanents du SYNCASS-CFDT et je reste également à votre disposition.

La rémunération principale

Le traitement de base

Conditions de classement dans le grade lors de la titularisation

Ces conditions sont précisées dans le **décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007** modifié portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière (**art. 6**) :

*« Au moment de leur titularisation, les élèves directeurs sont classés au 1er échelon de la classe normale, sous réserve pour les fonctionnaires titulaires, les magistrats, les militaires et les agents des organisations internationales intergouvernementales de l'application des dispositions de **l'article 25**.*

Ceux qui ont été recrutés par la voie du concours externe en application du 1° de l'article 4 et ont présenté une épreuve adaptée aux titulaires d'un doctorat bénéficient, au titre de la préparation du doctorat, d'une bonification d'ancienneté de deux ans.

*Ceux qui avaient, à la date du début de leur scolarité à l' École des hautes études en santé publique, la qualité d'agent contractuel de droit public ou d'agent d'une organisation internationale intergouvernementale ou de praticien hospitalier sont classés, lorsque cela leur est plus favorable, **à l'échelon du grade de la classe normale doté de l'indice le plus proche de celui leur permettant d'obtenir un traitement indiciaire mensuel brut égal à 70 % de leur rémunération mensuelle brute antérieure.** Ce classement ne peut toutefois pas conduire les intéressés à bénéficier d'une situation plus favorable que celle qui résulterait de la prise en compte de l'ancienneté de service public civil dans des fonctions du niveau de la catégorie A.*

***La rémunération prise en compte est la moyenne des six dernières rémunérations mensuelles perçues par l'agent dans son dernier emploi.** Elle ne comprend aucun élément de rémunération accessoire lié à la situation familiale, au lieu de travail, aux frais de transport, au versement de primes ou indemnités exceptionnelles de résultat. En outre, lorsque l'agent exerçait ses fonctions à l'étranger, elle ne comprend aucune majoration liée à l'exercice de ces fonctions à l'étranger.*

Les élèves directeurs recrutés par la voie du troisième concours sont classés au 5e échelon du grade de la classe normale avec une reprise d'ancienneté de six mois, sauf si l'application des dispositions de l'article 25 leur est plus favorable. »

L'échelonnement indiciaire applicable au 1er janvier 2024

GRADE D3S CLASSE NORMALE				
Échelon	Durée de l'échelon	IB/IM	TRAITEMENT BRUT	TRAITEMENT NET
1er	12 mois	511/445	2 190.64 €	1 738.70 €
2ème	12 mois	542/466	2 294.02 €	1 820.75 €
3ème	12 mois	600/510	2 510.62 €	1 992.67 €
4ème	24 mois	665/560	2 756.76 €	2 188.03 €
5ème	24 mois	713/596	2 933.98 €	2 328.69 €
6ème	36 mois	762/633	3 116.12 €	2 473.26 €
7ème	36 mois	813/672	3 308.11 €	2 625.64 €
8ème	36 mois	862/710	3 495.17 €	2 774.11 €
9ème	-	912/748	3 682.24 €	2 922.58 €

Le complément de traitement indiciaire (CTI)

Suite à l'accord signé à l'issue des négociations du Ségur de la santé, le **décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020** a instauré un complément de traitement indiciaire de 49 points d'indice majoré, soit 191.45 € nets depuis le 1er juillet 2023 pour les fonctionnaires de la fonction publique hospitalière. Il s'applique pour les directeurs exerçant leurs fonctions dans les établissements publics de santé et les établissements d'hébergement pour les personnes âgées dépendantes. Ce complément de traitement indiciaire entre dans le calcul de la retraite.

Les directeurs exerçant dans les établissements sociaux et du champ du handicap sont actuellement exclus de l'application de ce versement de traitement indiciaire. Depuis la signature du protocole d'accord du Ségur de la santé, la fédération CFDT santé-sociaux et le SYNCASS-CFDT militent pour l'extension du CTI à l'ensemble des établissements de la FPH.

Le supplément familial et l'indemnité de résidence

Le supplément familial de traitement (SFT)

Le supplément familial de traitement (SFT) est versé à un agent public en fonction du nombre d'enfants dont il a la charge effective et permanente. Le montant est calculé en fonction de l'indice majoré de l'agent qui perçoit le SFT. Le montant du SFT varie en fonction du nombre d'enfants à charge. Il se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement indiciaire brut de l'agent dans la limite de montants plancher et plafond.

MONTANTS BRUTS MINIMUM ET MAXIMUM DU SFT				
Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1 enfant	2.29 €	-	2.29 €	2.29 €
2 enfants	10.67 €	3 %	77.71 €	117.29 €
3 enfants	15.24 €	8 %	194.03 €	299.57 €
Par enfant supplémentaire	4.57 €	6 %	138.66 €	217.82 €

Un agent ayant un indice majoré inférieur ou égal à 454 perçoit un SFT au taux minimum.

Celui qui a un indice majoré compris entre 454 et 722 bénéficie d'un SFT en partie proportionnel à son traitement brut.

Un agent ayant un indice majoré supérieur ou égal à 722 perçoit un SFT au taux maximum.

Lorsque les 2 parents sont agents publics, le SFT est versé à un seul parent, sur la base d'une déclaration commune de choix du bénéficiaire. Ce choix peut être modifié au terme d'un délai d'un an.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est allée encore plus loin dans la prise en considération des évolutions de la cellule familiale en ouvrant la possibilité de partager par moitié le SFT en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents. Voir le **guide** sur les modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement.

L'indemnité de résidence

C'est le **décret n° 85-1148** du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels de la fonction publique qui détermine les conditions d'octroi de l'indemnité de résidence. Un agent public perçoit une indemnité de résidence selon sa ville d'affectation. L'indemnité de résidence a été créée pour compenser les écarts de coût de la vie entre les villes.

Les communes sont classées en **3 zones**.

L'indemnité de résidence est égale à un pourcentage du traitement brut. Elle ne peut pas être inférieure à celle correspondant à l'indice majoré 366.

Si vous êtes affecté dans une commune faisant partie d'une agglomération urbaine multi-communale, vous bénéficiez du pourcentage le plus élevé applicable au sein de l'agglomération.

Si vous exercez vos fonctions dans le périmètre d'une agglomération nouvelle, vous bénéficiez du pourcentage le plus élevé applicable au sein de l'agglomération.

MONTANT BRUT DE L'INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE		
Zone	Pourcentage du traitement brut	Montant minimum (par mois)
1	3 %	54.05 €
2	1 %	18.01 €
3	0 %	-

Le logement par nécessité absolue de service

Le cadre général

L'article L721-4 du code général de la fonction publique définit le principe selon les termes suivants :
« Le fonctionnaire hospitalier occupant certaines fonctions peut être astreint à résider dans ou à proximité de son établissement d'affectation et peut bénéficier d'avantages en nature. L'établissement ne pouvant assurer le logement de ce fonctionnaire lui verse une indemnité compensatrice. Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret. »

Le **décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010** précise les catégories de fonctionnaires astreints à résider dans ou à proximité de l'établissement par nécessité absolue de service. Il a été modifié en 2011 et 2013.

Le choix entre logement dans le patrimoine et logement extérieur

L'article 3 du décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010 précise très clairement :

*« Les fonctionnaires bénéficiant de concessions de logement par nécessité absolue de service **sont logés par priorité dans le patrimoine de l'établissement.** À défaut, lorsque ce patrimoine ne permet pas d'assurer leur logement, ils bénéficient, au choix de l'établissement dont ils relèvent [...] soit d'un logement locatif, soit d'une indemnité compensatrice mensuelle. »*

Cela entraine diverses questions d'interprétation :

- **Soit dans le patrimoine de l'établissement**

  S'il y a un parc immobilier dans le patrimoine de l'établissement, il doit en principe et en droit être privilégié, lorsqu'il convient. Ce n'est cependant pas l'existence de ce patrimoine, mais sa disponibilité pour le logement par nécessité absolue de service, qui est à considérer. Par exemple, si ce patrimoine est affecté à une activité, occupé ou loué, il n'est pas disponible et ne permet pas le logement.

Le cas d'inadaptation du logement : Il est cohérent de prendre en compte l'adéquation ou l'inadéquation du logement. Entre le célibataire et le directeur avec famille nombreuse, la situation est variable. Le logement peut être trop petit, voire trop grand, ce qui a des conséquences matérielles et financières. Au chef d'établissement de décider et de motiver la décision en tenant compte de l'intérêt du service. Ainsi, il peut être plus avantageux de louer le patrimoine extérieur à titre permanent, plutôt que de le consacrer au logement des directeurs, variable selon les situations, et de louer alors un logement adapté pour ces derniers ou de leur verser l'indemnité compensatrice de logement.

À noter : un jugement du tribunal administratif de Caen est venu confirmer en octobre 2013 qu'un cadre de direction ne peut obtenir le doublement de la part F, au seul motif de sa renonciation à un logement qui lui reste concédé. Ce jugement précise aussi qu'aucun texte ne prévoit que le logement doit être adapté à la situation de l'agent et que la trop grande taille de l'habitation, et **le montant élevé des charges ne sont pas des éléments recevables.**

Vous ne pouvez en aucun cas décider seul de refuser le logement proposé et/ou de son inadéquation.

- **Soit hors du patrimoine : location extérieure ou versement de l'indemnité**

Le choix doit privilégier l'intérêt de l'établissement et non les souhaits personnels. Mais il peut être plus simple de retenir l'indemnité compensatrice, car il n'y a alors pas de gestion par l'établissement, ni de frais en cas de vacance du poste.

Il appartient au chef d'établissement de décider et de motiver la décision, en tenant compte de l'intérêt de l'établissement.

Une décision du Conseil d'Etat (**Conseil d'État, 5ème - 6ème chambres réunies, 06/02/2026, 489964**) est venue confirmer que l'indemnité compensatrice de logement, dont l'objectif est de compenser forfaitairement les charges liées aux fonctions exercées, à leurs conditions d'exercice et à leurs contraintes, est soumise à la condition que le bénéficiaire occupe un logement compatible, par sa localisation, avec la mise en œuvre des gardes qui lui incombent, lesquelles exigent, lorsque cet agent relève des corps et des statuts fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins, sa disponibilité immédiate.

Les prestations accessoires (électricité, gaz, eau et chauffage) sont prises en charge par l'établissement, uniquement lorsque le logement (patrimoine ou location) est fourni, jamais lorsque l'indemnité compensatrice est versée, celle-ci étant forfaitaire et de caractère global.

Quelles qu'en soient les modalités, le logement constitue un avantage soumis à cotisations sociales, CSG et CRDS.

Le montant de l'indemnité compensatrice (ICL) :

Le montant de l'ICL est calculé en fonction **de la commune de résidence permanente et familiale, non de la commune d'implantation de l'établissement (doctrine DGFIP).**

L'arrêté du 8 janvier 2010 fixe les montants de cette indemnité selon la zone de la commune telle que définie par le code général des impôts (arrêté du 30 septembre 2014 pris en application de l'article R. 304-1 du code de la construction et de l'habitation).

Pour l'application de certaines aides au logement, un arrêté des ministres chargés du logement et du budget, révisé au moins tous les trois ans, établit un classement des communes du territoire national en zones géographiques en fonction du déséquilibre entre l'offre et de la demande de logements. Ces zones sont désignées, par ordre de déséquilibre décroissant, sous les lettres A bis, A, B1, B2 et C. La zone A bis est incluse dans la zone A, les zones B1 et B2 forment la zone B.

Simulateur du zonage de votre commune : zone A, B ou C

Les différents montants bruts de cette indemnité :

Zone A	1 828 €
Zone B1	1 485 €
Zone B2	1 257 €
Zone C	1 142 €

Les primes et indemnités

La prise en charge des frais de changement de résidence

Le décret n° 92-566 du 25 juin 1992 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des fonctionnaires et agents relevant de la fonction publique hospitalière sur le territoire métropolitain de la France définit dans son titre III les conditions de versement de cette indemnité :

*« Le fonctionnaire a droit à **l'indemnité forfaitaire** prévue à l'article 25 ou à l'article 26 du présent décret et à la prise en charge des frais mentionnés au 1° de l'article 24 du présent décret, lorsque le changement de résidence est rendu nécessaire [...] par une promotion de grade et par assimilation : par une nomination dans un autre corps de même catégorie ou de catégorie supérieure au sens de l'article 4 du titre IV du statut général des fonctionnaires susvisé. » (article 18)*

Seuls les ED3S ayant déjà le statut de fonctionnaire à l'entrée à l'EHESP peuvent bénéficier de ces dispositions. Pour les ED3S ayant auparavant le statut d'agent contractuel la prise en charge est possible sous réserve de remplir les conditions statutaires définies à l'article 22 du décret précité.

La prise en charge des frais de changement de résidence comporte :

1. La prise en charge des frais de transport des personnes dans les conditions prévues au titre IV du présent décret ;

2. L'attribution d'une indemnité forfaitaire de changement de résidence fixée selon les distinctions établies par les articles 25 et 26 du présent décret.

La prise en charge des frais de changement de résidence prend la forme d'un montant forfaitaire destiné à couvrir les frais de transport de l'agent et sa famille dans le cadre de son déménagement. Il est calculé à partir du volume forfaitaire du mobilier transporté et de la longueur du trajet.

Les membres de la famille pris en compte sont les personnes suivantes :

- époux/épouse, partenaire de Pacs ou concubin/concubine,
- enfants du couple de l'agent et enfants de son époux/épouse, partenaire de Pacs ou concubin/concubine.

Les frais de déplacement et de transport du mobilier du conjoint - mariage, pacs ou concubinage (union libre) - sont pris en charge par son administration s'il est aussi fonctionnaire ou contractuel de la fonction publique.

Si le conjoint n'est pas agent public, ses frais de déménagement peuvent être pris en charge par l'administration de l'agent public si l'une de ces 2 conditions est remplie :

- les ressources du conjoint ne dépassent pas 21 620,86 € brut par an,
- ou les ressources du couple ne dépassent pas 75 673,03 € brut par an.

Les frais de déplacement et de transport du mobilier des membres de la famille de l'agent sont pris en charge :

- si l'agent apporte la preuve qu'ils vivent habituellement sous son toit,
- et si les membres de sa famille l'accompagnent à son nouveau poste ou l'y rejoignent au maximum dans les 9 mois suivant la date de son changement d'affectation, ou, exceptionnellement, 9 mois au maximum avant son changement d'affectation, si cette anticipation est obligatoire pour la scolarité des enfants à charge.

Nombre d'enfants ou d'ascendants à charge	Agent vivant seul	Agent en couple dont le partenaire ne bénéficie pas de la prise en charge	Agent en couple dont le partenaire bénéficie de la prise en charge
0	14 m^3(ou 25 m^3 si vous êtes est veuf)	14 m^3	36 m^3
1	32,5 m^3	17,5 m^3	39,5 m^3
2	36 m^3	21 m^3	43 m^3
3	39,5 m^3	24,5 m^3	46,5 m^3
4	43 m^3 + 3,5 m^3 par enfant supplémentaire	28 + 3,5 m^3 par enfant supplémentaire	50 m^3 + 3,5 m^3 par enfant supplémentaire

L'agent doit demander la prise en charge de ses frais de changement de résidence à son administration d'accueil dans les douze mois suivant la date de son changement de résidence administrative.

Pour les départements d'outre-mer, il n'existe pas de texte spécifique à la fonction publique hospitalière. Le droit actuel repose sur les textes réglementaires de la fonction publique d'État :

- **Décret n° 89-271 du 12 avril 1989** fixant les conditions et les modalités de règlement des frais de changements de résidence des personnels civils à l'intérieur des départements d'outre-mer, entre la métropole et ces départements, et pour se rendre d'un département d'outre-mer à un autre,

- **Arrêté du 12 avril 1989** fixant les taux des indemnités forfaitaires de changement de résidence prévues aux articles 26 et 27 du décret n° 89-271 du 12 avril 1989 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais de déplacement des personnels civils à l'intérieur des départements d'outre- mer, entre la métropole et ces départements, et pour se rendre d'un département d'outre-mer à un autre.

LA FORMULE DE CALCUL EST LA SUIVANTE :

V x D = indemnité forfaitaire

V = volume du mobilier (m^3)

D = distance kilométrique mesurée d'après l'itinéraire le plus court par la route.

Si VD est égal ou inférieur à 5 000, l'indemnité forfaitaire est égale à 568.94 € + (0,18 x VD)

Si VD est supérieur à 5 000, l'indemnité forfaitaire est égale à 1 137.88 € + (0,07 x VD)

Le volume du mobilier transporté est fixé forfaitairement.

Les différentes modalités de versement de l'indemnité forfaitaire

Pour les ED3S ayant déjà le statut de fonctionnaire ou d'agent contractuel remplissant les conditions statutaires définies à l'article 22, l'indemnité forfaitaire est versée dans son intégralité dans le cas d'un changement d'emploi consécutif à un concours.

Pour la suite de la carrière, l'indemnité forfaitaire peut être réduite de 20 % en cas de :

- mutation ou changement d'affectation à la demande de l'agent, qui a accompli au moins cinq années dans sa précédente résidence administrative. Cette condition de durée est réduite à trois ans lorsqu'il s'agit de la première mutation ou du premier changement d'affectation dans le corps, ou d'un changement de résidence imposé du fait d'une réorganisation territoriale résultant de la constitution d'un groupement hospitalier de territoire ou de la mise en place d'une direction commune (article 19 du **décret n° 92-266**) ;
- détachement ou réintégration à l'issue d'un détachement (sauf en cas de détachement pour stage).

Dans ce cas, la prise en charge du transport de l'agent et de sa famille est également réduite de 20 %.

La PFR : une part Fonctions et une part Résultats

La PFR pour les corps de direction de la fonction publique hospitalière a été mise en place par le **décret n° 2012-749 du 9 mai 2012**.

Définition

La PFR est le régime indemnitaire actuellement en vigueur pour les corps de direction de la fonction publique hospitalière.

La PFR relève du même régime fiscal et social que la majorité des primes (CSG et CRDS).

Plafonds

Les plafonds annuels bruts de la PFR déterminés par arrêté sont différenciés selon les corps, les grades et les emplois (emplois fonctionnels).

Plafonds annuels de PFR pour les D3S (**arrêté du 9 mai 2012**) :

- 49 800 € pour les D3S détachés sur emplois fonctionnels
- **45 600 € pour les D3S sur emploi donnant accès à l'échelon fonctionnel (vous concernant)**
- 40 000 € pour les D3S hors classe
- **36 000 € pour les D3S classe normale (vous concernant)**

Forme

Une part Fonctions (part F) qui tient compte de l'emploi, du grade, des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions liées aux fonctions. Cette part reste stable tant que les mêmes fonctions sont occupées. Elle peut évoluer si le contenu des fonctions évolue de manière significative.

Elle est fixée par le chef d'établissement pour les directeurs adjoints et par le DG d'ARS ou le Préfet pour les chefs d'établissement.

Elle repose sur une typologie d'emplois : une cotation des postes est effectuée par catégories puis par niveaux, allant en théorie de 1 à 6. La part F est limitée à 3 pour les directeurs logés par nécessité absolue de service. **Elle doit faire l'objet d'une notification individuelle écrite dès la prise du poste.**

Une part Résultats (part R) qui tient compte des Résultats et de la manière de servir évalués lors de la procédure d'évaluation individuelle annuelle. Cette part peut évoluer chaque année, à la hausse ou à la baisse, après l'entretien d'évaluation. **Elle est notifiée chaque année par écrit et ne peut donner lieu qu'à recours gracieux auprès de l'évaluateur, puis à un recours juridictionnel devant le juge administratif.** La part R repose sur la même typologie que la part F, mais est modulable par application d'un coefficient allant de 0 à 6.

Ces deux parts, qui sont cumulables, sont modulables indépendamment l'une de l'autre. La modulation se réalisant par application de coefficients multiplicateurs sur des montants annuels unitaires différents de la part F et de la part R.

Montants unitaires de la part Fonctions des D3S :

- 4 980 € pour les D3S détachés sur emplois fonctionnels
- **4 560 € pour les D3S sur emploi donnant accès à l'échelon fonctionnel (vous concernant)**
- 4 000 € pour les D3S hors classe
- **3 600 € pour les D3S classe normale (vous concernant)**

Montants unitaires de la part Résultats des D3S :

- 3 320 € pour les D3S détachés sur emplois fonctionnels
- **3 040 € pour les D3S sur emploi donnant accès à l'échelon fonctionnel (vous concernant)**
- 2 667 € pour les D3S hors classe
- **2 400 € pour les D3S classe normale (vous concernant)**

Comment ont été calculés ces montants unitaires annuels ?

Leur détermination s'est effectuée à partir du plafond annuel, par exemple de 36 000 € pour la classe normale, avec une répartition de 60 % pour la part Fonctions et 40 % sur la part Résultats, soit dans l'exemple 21 600 € pour la part F et 14 400 € pour la part R.

Ces plafonds ont été divisés en six parts pour créer **des montants unitaires pour la part Fonctions et pour la part Résultats,**

Montant unitaire part F de la classe normale

= (Plafond annuel x 60 %) / 6, soit 21 600/ 6 = **3 600 €**

Montant unitaire part R de la classe normale

= (Plafond x 40 %) / 6, soit 19 920 / 6 = **2 400 €**

Comment calculer votre part Fonctions ?

La détermination de la cotation de la part F de votre poste

La cotation est déterminée selon l'annexe II-B de 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 échelle des cotations laisse à l'évaluateur une latitude très limitée en fonction des caractéristiques du poste.

Les déterminants de la cotation sont préalablement conditionnés à la situation au regard du logement par nécessité absolue de service. En effet, en cas de logement dans le patrimoine, en location par l'établissement ou de perception de l'indemnité compensatrice de logement, la cotation est toujours limitée à 3. Les cotations varient ensuite selon :

- **l'emploi :** emploi fonctionnel ou non ;
- **le grade :** hors classe ou classe normale ;
- **la fonction :** l'expertise et les sujétions particulières.

Dans le cas de deux fonctionnaires issus des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction, conjoints, liés par un pacte civil de solidarité ou concubins, et dès lors qu'il ne peut y avoir cumul de concessions de logement par nécessité absolue de service au sens de l'article 3 du décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010, celui des deux fonctionnaires qui ne bénéficie pas de la concession de logement (dans le patrimoine de l'établissement ou d'un logement locatif à l'extérieur de l'établissement) ou de l'indemnité compensatrice de logement, se voit attribuer une cotation de la part liée aux fonctions pouvant aller jusqu'à un coefficient 6.

Le calcul de votre part Fonctions annuelle

Elle se calcule en multipliant la cotation de votre poste par le montant unitaire de la part Fonctions qui vous concerne.

- Pour la classe normale, et en cas de logement ou d'indemnisation par l'ICL : les cotations de 2,4 ou 2,6 (DA) ou 3 (chef) sont possibles et seront à multiplier par 3 600 €, soit **8 640 € ou 9 360 € ou 10 800 € bruts annuels.**

  Versée mensuellement, elle s'élèvera donc à 720 € ou 780 € ou 900 € bruts.

- Toujours pour la classe normale, et en cas de non logement : les cotations de 4,8 ou 5,2 ou 6 sont possibles, **soit 17 280 € ou 18 720 € ou 21 600 € bruts annuels.**

  Versée mensuellement, elle s'élèvera donc à 1 440 € ou 1 560 € ou 1 800 € bruts.

La variation possible de 0,2 n'est permise qu'aux D3S adjoints de classe normale. Lorsque la Part F est doublée, le doublement inclut cette variation.

Personnels logés dans le patrimoine ou location par l'établissement ou indemnisés (ICL)

Grades et emplois	Niveaux de cotation	Montant de référence	Variation possible en sus du niveau retenu en cas de sujétions particulières	Modalités d'attribution de la cotation
D3S chef d'établissement sur poste AEF	2 niveaux : 2,8 et 3	4 560 €	Aucune	
D3S chef d'établissement Classe Normale	1 niveau unique : 3	3 600 €	Aucune	
D3S adjoint Classe Normale	2 niveaux : 2,4 et 2,6	3 600 €	+ 0,2 : Variation possible en cas d'exercice multi-sites ou d'exercice des fonctions de directeur de site avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS, de GIE ou de GIP.	C'est le chef d'établissement qui décide en fonction de l'emploi. Lors de la publication, la fiche de poste le précise obligatoirement.

Estimation du salaire mensuel net (traitement de base et Part F) hors prélèvement à la source, CTI, SFT et IR, en fonction des situations*

		CHEF POSTE AEF		CHEF	ADJOINT		
Échelon	Salaire net	F 2.8	F 3	F 3	F 2.4	F 2.6	F 2.8
1	1 738.70 €	2 648.10 €	2 713.06 €	2 507.93 €	2 354.09 €	2 405.37 €	2 456.65 €
2	1 820.75 €	2 730.15 €	2 795.11 €	2 589.98 €	2 436.14 €	2 487.42 €	2 538.70 €
3	1 992.67 €	2 902.07 €	2 967.03 €	2 761.90 €	2 608.05 €	2 659.34 €	2 710.62 €
4	2 188.03 €	3 097.43 €	3 162.39 €	2 957.26 €	2 803.41 €	2 854.70 €	2 905.98 €
5	2 328.69 €	3 238.09 €	3 303.05 €	3 097.92 €	2 944.07 €	2 995.35 €	3 046.64 €
6	2 473.26€	3 382.65 €	3 447.61 €	3 242.48 €	3 088.64 €	3 139.92 €	3 191.20 €
7	2 625.64 €	3 535.04 €	3 599.99 €	3 394.86 €	3 241.02 €	3 292.30 €	3 343.58 €
8	2 774.11 €	3 683.51 €	3 748.47 €	3 543.34 €	3 389.49 €	3 440.77 €	3 492.06 €
9	2 922.58 €	3 831.98 €	3 896.94 €	3 691.81 €	3 537.97 €	3 589.25 €	3 640.53 €

**Pour les établissements éligibles au CTI ajouter 191.45 € nets*

Personnels non logés et non indemnisés (ICL)

Grades et emplois	Niveaux de cotation	Montant de référence	Variation possible en sus du niveau retenu en cas de sujétions particulières	Modalités d'attribution de la cotation
D3S chef d'établissement sur poste AEF	2 niveaux : 5,6 et 6	4 560 €	Aucune	
D3S chef d'établissement Classe Normale	1 niveau unique : 6	3 600 €	Aucune	
D3S adjoint Classe Normale	2 niveaux : 4,8 et 5,2	3 600 €	+ 0,2 : Variation possible en cas d'exercice multi-sites ou d'exercice des fonctions de directeur de site avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS, de GIE ou de GIP.	C'est le chef d'établissement qui décide en fonction de l'emploi. Lors de la publication, la fiche de poste le précise obligatoirement.

Estimation du salaire mensuel net (traitement de base et Part F) hors prélèvement à la source, CTI, SFT et IR, en fonction des situations*

		CHEF POSTE AEF		CHEF	ADJOINT		
Échelon	Salaire net	F 5.6	F 6	F 6	F 4.8	F 5.2	F 5.6**
1	1 738.70 €	3 557.50 €	3 687.41 €	3 277.16 €	2 969.47 €	3 072.03 €	3 174.59 €
2	1 820.75 €	3 639.55 €	3 769.46 €	3 359.21 €	3 051.52 €	3 154.08 €	3 256.65 €
3	1 992.67 €	3 811.47 €	3 941.38 €	3 531.13 €	3 223.44 €	3 326.00 €	3 428.56 €
4	2 188.03 €	4 006.83 €	4 136.74 €	3 726.49 €	3 418.80 €	3 521.36 €	3 623.92 €
5	2 328.69 €	4 147.49 €	4 277.40 €	3 867.15 €	3 559.45 €	3 662.02 €	3 764.58 €
6	2 473.26€	4 292.05 €	4 421.97 €	4 011.71 €	3 704.02 €	3 806.58 €	3 909.15 €
7	2 625.64 €	4 444.43 €	4 574.35 €	4 164.09 €	3 856.40 €	3 958.97 €	4 061.53 €
8	2 774.11 €	4 592.91 €	4 722.82 €	4 312.57 €	4 004.88 €	4 107.44 €	4 210.00 €
9	2 922.58 €	4 741.38 €	4 871.29 €	4 461.04 €	4 153.35 €	4 255.91 €	4 358.48 €

**Pour les établissements éligibles au CTI ajouter 191.45 € nets*

***Ces estimations tiennent compte du doublement de la variation possible de +0,2 pour les adjoints*

Comment calculer votre part Résultats ?

Quel est le coefficient de la part R lors de la première évaluation ?

Le CNG, dans un **document** consultable sur son site « réponses aux questions les plus fréquemment posées », précise, concernant les directeurs sortant de l'école : **« La détermination de la part liée aux Résultats est fixée en fonction de leur évaluation et dans la limite de la valeur unitaire d'une part ».**

Dès lors, **c'est en octobre de la première année d'exercice comme D3S,** qu'il sera procédé à l'évaluation professionnelle annuelle qui permet de mesurer l'atteinte des objectifs fixés à votre prise de poste ainsi que de former des appréciations sur la manière de servir.

Aussi, s'agissant d'une prise de poste, nous conseillons de demander la définition des objectifs pour cette première période lors d'un entretien avec le chef d'établissement à la suite de la prise de fonctions.

C'est à l'issue de cette procédure que le chef d'établissement doit décider d'une variation du coefficient de la part Résultats. **Il propose cette variation, par décimale, jusqu'au maximum d'une part unitaire Résultats (de 0 à 1).**

Cette part Résultats, notifiée dans le délai d'un mois suivant la date de l'entretien d'évaluation, doit être versée avant le 31 mars de l'année suivante.

Le coefficient total de la part Résultats devient alors le coefficient de la part résultat de base pour l'évaluation de l'année n+1.

Par exemple : l'évaluateur propose une valorisation de 0,5, le coefficient de la part Résultats total sera donc 0,5.

Il sera donc versé un montant de part Résultats de 0,5 x 2 400 €, soit 1 200 €. L'année suivante, le coefficient d'entrée de la part R est donc de 0,5, l'évaluateur décide d'attribuer 0,4. Le coefficient de part Résultats total sera donc de 0,9 (0,5 +0,4) (coefficient d'entrée + augmentation annuelle).

Il sera donc versé un montant de part Résultats de 0,9 x 2 400 €, soit 2 160 €.

Le coefficient de la part Résultats évoluera tout au long de la carrière, **mais sans jamais dépasser le coefficient plafond de 6.**

Pour les exercices suivants, la diminution de la part Résultats est possible, après évaluation, celle-ci sera limitée à une part unitaire au maximum et devra obligatoirement être assortie d'un rapport circonstancié et motivé transmis à l'intéressé.

Un versement exceptionnel est possible mais encadré

L'évaluateur peut proposer un versement exceptionnel motivé par des efforts particuliers ou un surcroît conjoncturel d'activité. Le versement exceptionnel est particulièrement indiqué dans le cas des intérims internes aux équipes de direction (remplacement des collègues après une mutation non remplacée immédiatement, en congés de maternité, etc.). Le complément exceptionnel annuel ne peut dépasser le montant unitaire d'une part Résultats. Il vient en sus de la part Résultats annuelle telle que calculée précédemment mais sans pouvoir amener la part Résultats totale à dépasser le coefficient plafond de 6. Le coefficient correspondant au versement exceptionnel ne peut être repris dans la base de part Résultats de l'année suivante.

La contestation de l'évaluation

Il est toujours préférable de procéder au préalable à un recours gracieux présenté à l'évaluateur, mais ce dernier ne suspend pas le délai de recours devant la directrice générale du CNG (autorité investie du pouvoir de nomination) ou le juge administratif.

Le **décret n° 2020-719 du 12 juin 2020** relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la FPH prévoit la possibilité d'un recours individuel pour demander la « modification du compte rendu de l'entretien professionnel ».

L'**instruction n° CNG/DGD/2025/101 du 16 juillet 2025** relative à l'évaluation et à la prime de Fonctions et de Résultats détaille les étapes de ce recours :

- Une demande de révision du compte rendu de l'entretien d'évaluation peut être adressée à la Directrice générale du CNG dans les 15 jours qui suivent la notification du compte rendu.
- La directrice dispose d'un délai de 2 mois pour apporter une réponse.
- Un recours administratif devant la CAPN peut être déposé auprès de la présidente de la CAPN dans le mois qui suit la réception de la réponse de la directrice du CNG.

Depuis la Loi de transformation de la fonction publique, la contestation de la décision fixant le taux d'évolution de la part Résultats ne peut plus faire l'objet d'un recours devant la CAPN. Seul un recours devant le juge administratif dans les 2 mois qui suivent la notification est désormais possible.

Il est également possible de demander à l'évaluateur une modification de cette part R dans le cadre d'un échange voire d'un recours gracieux dans les formes avant que cette dernière ne soit notifiée.

Le SYNCASS-CFDT propose ses conseils aux directeurs qui souhaitent contester leur évaluation.

L'indemnité de direction commune

La direction commune d'établissements doit avoir fait l'objet d'une convention de direction approuvée par l'agence régionale de santé.

C'est 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 qui en fixe les conditions d'attribution. **Ce décret a ouvert le versement de cette indemnité à tous les membres de l'équipe de direction qui participent à la direction commune.** Le montant de l'indemnité perçue par les membres de l'équipe de direction de la direction commune s'élève à 50 % du montant perçu par le chef d'établissement.

Il est complété par l'**arrêté du 9 avril 2018** pour la fixation des montants de référence.

Dans le cas d'une direction commune composée de deux établissements mentionnés aux 3° à 6° et certains établissements mentionnés au 1° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 (D3S), le montant mensuel brut de l'indemnité de direction commune est fixé à :

- 390 € pour le directeur de la direction commune ;
- 195 € pour les adjoints qui participent à la direction commune.

Dans le cas d'une direction commune composée, soit d'au moins trois établissements mentionnés aux 3° à 6° et de certains établissements mentionnés au 1° de ce même article 2, soit d'au moins deux établissements précités et si la capacité totale des deux établissements s'élève au moins à 180 lits et/ou places :

- 580 € pour le directeur de la direction commune ;
- 290 € pour les adjoints qui participent à la direction commune.

Dans le cas d'une direction commune composée d'établissements mentionnés aux 1° et 2° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée le montant mensuel brut de l'indemnité de direction commune pour les adjoints est fixé à 290 €.

Cette prime est soumise, comme tous les régimes indemnitaires, aux cotisations et contributions sociales habituelles.

L'indemnité d'intérim

L'indemnité d'intérim ne concerne que l'indemnité des chefferies d'établissements, à l'exclusion d'autres formes d'intérim, notamment pour remplacer des absences entre adjoints. Si elle tient compte de la nature de l'établissement, c'est surtout le corps et le grade d'appartenance de l'intérimaire qui définissent les montants précis.

La nouvelle règle de calcul s'appuie sur un coefficient multiplicateur de la part Fonctions, pour laquelle il est permis, le cas échéant et le temps de l'intérim, de déroger au plafond de 6 ou de 3 en cas de logement par nécessité absolue de service. Le versement s'effectue à terme échu et est mensualisé.

Pour l'intérim des établissements mentionnés aux 3° à 6° et de certains établissements mentionnés au 1° de l'article 2 (EPS du champ des emplois de D3S), la majoration du coefficient multiplicateur appliquée à la part F est définie ainsi (**arrêté du 9 avril 2018**):

	Intérim au sein de l'établissement d'affectation de l'agent	Intérim effectué dans un autre établissement
Emplois fonctionnels	0,5	1
Échelon fonctionnel	0,5	1
Hors-classe	0,5	1
Classe normale	0,5	1

Les textes de référence

Décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière.

Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation.

Décret n° 2020-1152 du 19 septembre 2020 relatif au versement d'un complément de traitement indiciaire aux agents des établissements publics de santé, des groupements de coopération sanitaire et des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes de la fonction publique hospitalière.

Circulaire du 9 août 1999 relative aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement.

Circulaire du 12 mars 2001 relative aux zones d'indemnité de résidence.

Décret n° 2010-30 du 8 janvier 2010 « dit logement », pris en application de l'article 77 de la loi n° 86- 33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

Arrêté du 30 septembre 2014 pris en application de l'article R. 304-1 du code de la construction et de l'habitation (classement des communes en zones géographiques).

Arrêté du 23 décembre 2019 modifiant l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité social

Décret n° 92-566 du 25 juin 1992 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des fonctionnaires et agents relevant de la fonction publique hospitalière sur le territoire métropolitain de la France.

Décret n° 89-271 du 12 avril 1989 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais de changements de résidence des personnels civils à l'intérieur des départements d'outre-mer, entre la métropole et ces départements, et pour se rendre d'un département d'outre-mer à un autre.

Arrêté du 12 avril 1989 fixant les taux des indemnités forfaitaires de changement de résidence prévues aux articles 26 et 27 du décret n° 89-271 du 12 avril 1989.

Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la FPH.

Décret 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la PFR des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la FPH.

Arrêté du 9 octobre 2015 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.

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.

Instruction n° CNG/DGD/2025/101 du 16 juillet 2025 relative à l'évaluation et à la prime de fonctions et de résultats des directeurs d'hôpital, directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article L. 5 du Code général de la fonction publique portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, au titre de l'année 2025.

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 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.

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

syncass-cfdt.fr/facebook

syncass-cfdt.fr/youtube

syncass-cfdt.fr/linkedin

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**

Isabelle SARCIAT-LAFAURIE
Secrétaire générale adjointe
isabelle.sarciat-lafaurie@syncass-cfdt.fr

Eliabel TRAMONI
Permanente nationale
eliabel.tramoni@syncass-cfdt.fr

Charlène CARSIN
Permanente nationale
charlene.carsin@syncass-cfdt.fr

Cfdt: SYNCASS

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