



Revalorisation statutaire et indemnitaire des **directeurs d'hôpital :** **L'essentiel à savoir**

Novembre 2025



des compétences,
des communautés,
des carrières.





COMPRENDRE LA REVALORISATION DES DH

Sont parus le même jour au *Journal officiel* du 30 novembre 2025 deux décrets en Conseil d'Etat, deux décrets simples et deux arrêtés interministériels consacrés aux directeurs d'hôpital. La publication de ces textes annonce l'entrée en vigueur, au 1^{er} janvier 2026, de **la plus importante revalorisation statutaire et indemnitaire du corps depuis vingt ans** :

- Décret n° 2025-1144 du 27 novembre 2025 portant statut particulier du corps des directeurs d'hôpital
- Décret n° 2025-1143 du 27 novembre 2025 relatif à certains emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière
- 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° 2025-1146 du 27 novembre 2025 fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux directeurs d'hôpital
- 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
- Arrêté du 27 novembre 2025 fixant la liste, le nombre et le niveau de certains emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière

L'application aux DH de la réforme de la haute fonction publique voulue par le Président de la République

La publication de ces textes concrétise la volonté du Président de la République de mettre en œuvre une réforme de la haute fonction publique commune aux trois versants afin notamment de favoriser les mobilités inter versants. Le nouveau statut fait bénéficier les DH des nouvelles grilles des administrateurs de l'Etat. Cette réforme statutaire se double d'une revalorisation indemnitaire en appliquant aux DH le RIFSEEP, régime indemnitaire déjà en vigueur dans la FPE et qui remplace donc la PFR. De nouveaux emplois fonctionnels sont également créés dans la FPH.



QUELLES IMPLICATIONS CONCRETES SUR LA REMUNERATION ?

Pour les directeurs d'hôpital, la réforme emporte des **conséquences à court, moyen et long terme** et se concrétise par **trois types de revalorisations différentes** :



Un relèvement indiciaire de court terme au moment du reclassement, par l'intégration des nouvelles grilles à des indices systématiquement supérieurs



Un gain indemnitaire dès la première année :

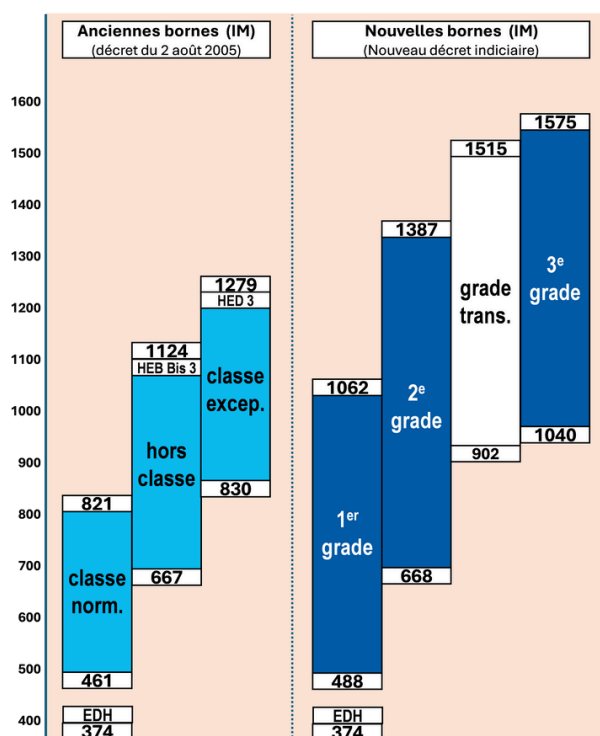
- par l'attribution mensuelle d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), nouvelle part fonction dont le montant sera au moins égal à celui de la PFR 2025 intégrant la part résultat mensualisée,
- par l'attribution d'un complément indemnitaire annuel (CIA), équivalent d'une nouvelle part résultat et qui sera un gain net pour les DH dès 2026.



Une progression du traitement à moyen et long terme nettement plus favorable pour l'ensemble des grades, et donc de nouvelles perspectives de carrière par l'intégration de ces grilles pour lesquelles l'échelle indiciaire a été relevée.



Une nouvelle architecture de carrière



La nouvelle structure de carrière des directeurs d'hôpital est constituée de trois grades auxquels s'ajoute un grade transitoire :

- L'accès au 2^e grade se fera dans des conditions similaires à l'ancienne promotion à la hors classe.
- L'accès au 3^e grade, en revanche, est désormais réservé aux DH ayant occupé certains emplois de DG de CHU-CHR, ou emplois équivalents dans un autre versant.. En conséquence, le nouveau statut prévoit la création d'un grade transitoire intercalé entre les nouveaux 2^{ème} et 3^{ème} grades, dans lequel seront reclassés les effectifs de l'ancienne classe exceptionnelle.

Le schéma ci-contre illustre les limites indiciaires[1] des trois nouveaux grades du corps en les comparant aux anciens grades. Le grade transitoire est représenté en blanc.

Si les pieds de grille évoluent peu, les indices majorés de fin de carrière s'établissent à des niveaux bien plus élevés que dans l'ancien statut :

Le nouveau 1^{er} grade approche le sommet de l'ancienne hors classe, tandis que le nouveau 2^e grade culmine très au-dessus de l'actuelle classe exceptionnelle.

[1] En indices majorés

I. L'intégration des nouvelles grilles par le reclassement : une première revalorisation du traitement

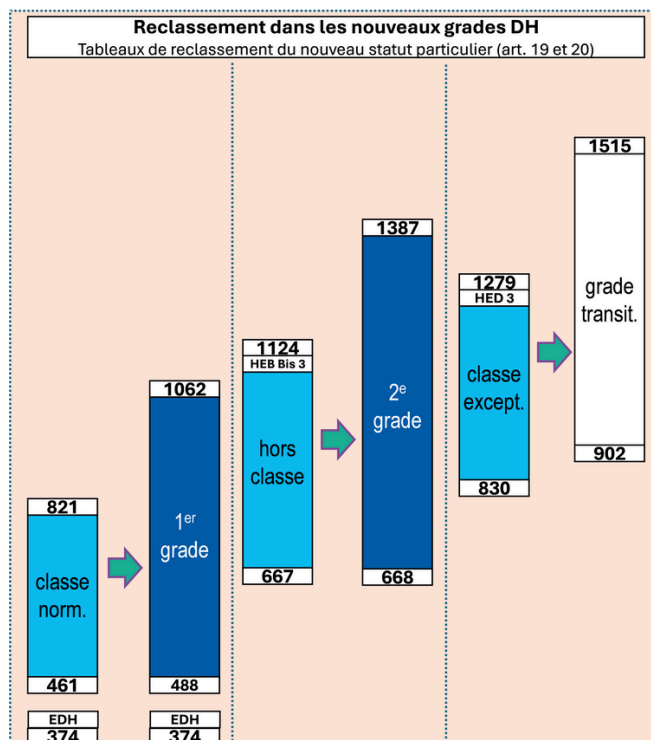
Ces reclassements se feront de grade à grade suivant les tableaux du décret statutaire. Ils sont construits sur des principes souvent plus favorables que la règle habituelle du classement à l'indice égal ou immédiatement supérieur.

Le gain moyen pour l'ensemble des grades est estimé à environ 37 points d'indice[1], mais ces gains sont hétérogènes car fonction des indices des échelons de départ et d'arrivée. Rappelons que l'impact de ces disparités est toutefois compensé par des ajustements de reprise d'ancienneté : plus le gain de reclassement est faible, plus la conservation d'ancienneté est forte.



Bon à savoir : en multipliant le gain de reclassement de son échelon (en indices majorés) par la valeur mensuelle du point d'indice (4,92), chaque DH peut connaître le montant de la revalorisation brute de son traitement.

[1]Le plus faible gain étant de 12 points et le plus élevé de 72 points.



Le deuxième schéma ci-contre illustre ces reclassements de grade à grade. Il met en lumière l'absence de reclassement dans le 3^{ème} grade, qui sera sans effectif au moment de l'entrée en vigueur du nouveau statut.

La présentation des limites indiciaires ne suffit toutefois pas à rendre compte des nouvelles dynamiques de grille.

Au relèvement de l'échelle indiciaire correspond un allongement de la durée des grades, et une multiplication du nombre des échelons. Cet accroissement n'est pas intrinsèquement défavorable, car les durées d'échelons sont harmonisées à la baisse.

Il n'y aura plus dans les nouvelles grilles de durée d'échelon supérieure à 18 mois, là où certains échelons de la classe normale ou de la hors classe pouvaient durer trois ans.

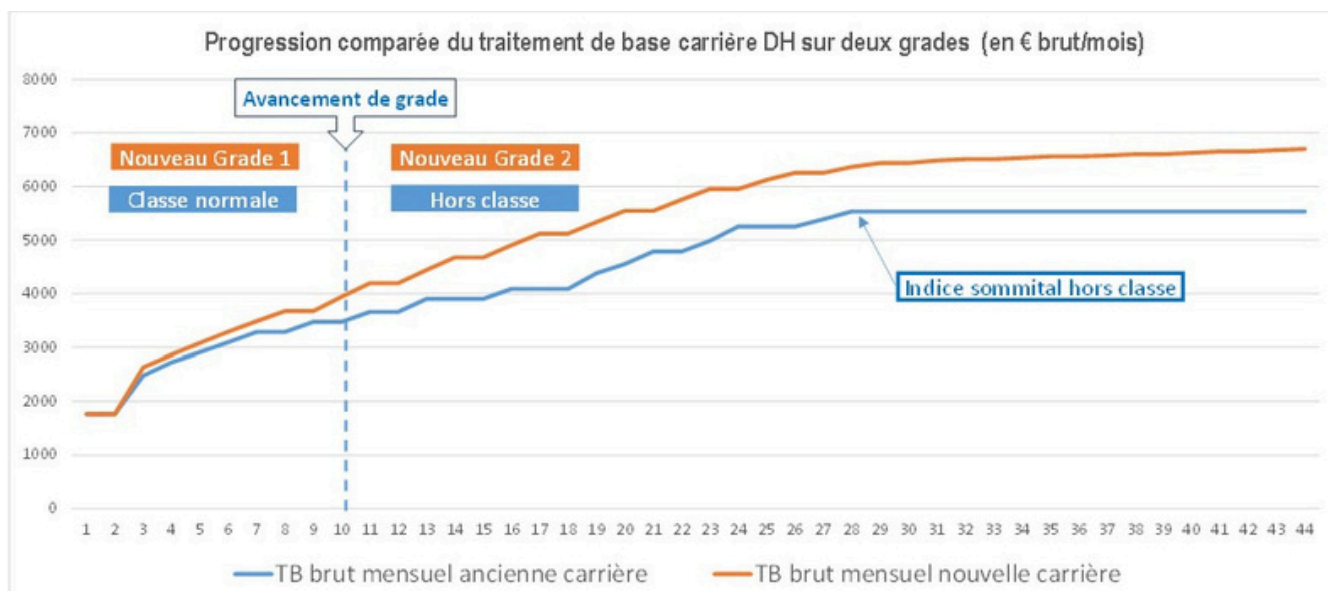
II. Les perspectives indiciaires de moyen-long terme : de meilleurs déroulements de carrière

Au-delà du reclassement, la revalorisation de la carrière réside dans les nouvelles perspectives de progression du traitement, et ces perspectives dépendent autant des grilles que des règles d'avancement de grade.

Chacun des trois nouveaux grades a été construit sur des principes identiques :

- une première partie de grade d'une durée d'environ 20 ans, pendant laquelle les gains à l'avancement d'échelon sont importants, d'un niveau équivalent ou supérieur aux grilles actuelles,
- une seconde partie de grade, soit les vingt années qui suivent, durant laquelle les gains à l'avancement d'échelon sont plus modérés.

Les nouvelles conditions de promotion au 2^e grade ne sont pas plus restrictives que les anciennes règles d'accès à la hors classe. Le taux de promotion instauré en 2021 est supprimé, remplacé par un dispositif de suivi moins formalisé. Les DH du 1^{er} grade pourront donc être promus demain dans des conditions similaires à celles d'aujourd'hui et qui seront précisées dans une ligne directrice de gestion. Sur la base de ce constat, il est possible de construire des **cas types de progression du traitement pour comparer ancienne et nouvelle carrière.**





Le graphique ci-dessus simule un avancement de grade comparé entre l'ancien et le nouveau statut, à 8 ans de services effectifs. La courbe de la nouvelle carrière (en orange) est nettement plus favorable que l'ancienne : ainsi à l'échelle de la carrière, **l'écart entre les deux courbes est en moyenne de 155 points d'indice** soit 762€ brut par mois.

Contrairement à l'ancien statut, **la progression indiciaire est continue jusqu' à la retraite**, sans stagnation au dernier échelon. Il s'agit ainsi d'avancées importantes, pour les droits à pension notamment.

III. Régime indemnitaire : adieu à la PFR et bonjour au RIFSEEP !

Le RIFSEEP se rapproche de la PFR en ce qu'il repose sur une part fonctions, versée mensuellement, et une part résultats attribuée une fois par an. Pour autant, les différences sont importantes

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Son montant est compris entre un socle et un plafond. Pour simplifier, on pourrait dire que **le montant socle est garanti par une référence statutaire (le grade)**, tandis que **le plafond répond à une logique fonctionnelle**. En conséquence, les principales fonctions du corps de DH ont été réparties en 4 groupes, comme dans le tableau ci-dessous :

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 le cumul de plusieurs directions fonctionnelles)		
		Directeur délégué de site	
		Directeur délégué de pôle	
		Adjoint à un directeur fonctionnel	

Exemple : Un DH du 2^e grade a un socle d'IFSE supérieur à un DH du 1^{er} grade, mais s'il occupe une fonction d'adjoint à un directeur fonctionnel (groupe 4), son montant plafond d'IFSE peut être inférieur à un DH du 1^{er} grade occupant une fonction de directeur fonctionnel (groupe 2).

Par parallélisme avec l'Etat et malgré les spécificités du corps, les montants socles et plafonds de l'IFSE sont établis pour des agents non logés. Le bénéfice d'un logement de fonctions ou de l'ICL minore ces montants de 20%, dans la limite d'un plafond de 12 600€.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions ou de grade, ou au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions. Il peut être majoré pour tenir compte de responsabilités et sujétions liées à l'exercice des fonctions :

- Majoration d'exercice des fonctions en direction commune
- Majoration pour accomplissement d'une période d'intérim

Au cours de la carrière, les pourcentages d'augmentation de l'IFSE sont plafonnés :

- 10 % en cas de changement de fonctions
- 5% en cas d'absence de changement de fonctions
- 20% sur une période de 9 ans dans la limite des plafonds

Clause de sauvegarde transitoire du montant de la PFR

Au moment de la première application du texte, le décret RIFSEEP dispose que le montant de l'IFSE ne pourra être inférieur au montant de la PFR 2025 intégrant la part résultat mensualisée, complété le cas échéant du montant de la NBI. Les anciennes indemnités de direction commune et d'indemnisation des périodes d'intérim sont remplacées par des majorations du montant de l'IFSE.

Trois situations peuvent survenir au moment de la première application de l'IFSE :

- L'ancien montant de la PFR 2025 mensualisé est inférieur au nouveau socle de l'IFSE : le DH bénéficie alors d'une revalorisation indemnitaire à hauteur du socle.
- L'ancien montant de la PFR 2025 mensualisé est compris entre les nouveaux montants socle et plafond de l'IFSE : le DH conserve ce montant de PFR 2025 comme base de départ pour la première application de l'IFSE.
- L'ancien montant de PFR 2025 mensualisé est supérieur au nouveau montant plafond de l'IFSE : la clause de sauvegarde prévue à l'article 8 du décret n° 2025-1145 s'applique. Le DH conserve le bénéfice de ce montant dérogatoire aux nouveaux plafonds, jusqu'à son prochain changement de fonctions.



Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Ce complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement du DH et à sa manière de servir. **Son évolution n'est pas encadrée comme l'IFSE** : totalement variable d'une année sur l'autre, à la hausse comme à la baisse et sans plafonnement de ses évolutions.

Il ne comprend qu'un montant maximal sans montant socle et peut donc être égal à 0. Une instruction, complétée de LDG le cas échéant, fixeront les modalités d'application de ce CIA pour éviter à la fois le retour à des effets cliquets en fonction de l'ancienneté, ou l'attribution trop libérale des montants plafonds.

Cas type indemnitaire

Les tentatives de comparaison entre ancien et nouveau régime indemnitaire sont plus complexes à réaliser que pour le traitement de base, car les paramètres d'évolution dépendent ici des trajectoires individuelles de carrière. L'intérêt du RIFSEEP par rapport à la PFR peut toutefois se mesurer au niveau des montants socles.

Comparons ainsi deux cas types, le premier en début de carrière et le second au moment de la promotion au grade d'avancement. Ces simulations sont établies sur les principes suivants :

- **PFR** : les parts fonction (PF) et résultats (PR) suivent la moyenne des cotations généralement observées
- **RIFSEEP** : l'IFSE reprend les nouveaux montants socles pour un DH logé, tandis que le CIA est délibérément fixé à un montant comparable à celui versé à des administrateurs de l'Etat

	PFR			RIFSEEP		
	PF 2,4	PR 1	total	IFSE	CIA	total
Début de carrière	11 952	3 320	15 272 €	27 200	4 000	31 200 €
	PF 2,5	PR 3,9	total	IFSE	CIA	total
Promotion au grade d'avancement	13 800	14 352	28 152 €	32 000	4 000	36 000 €

Ainsi paramétré, le montant annuel du RIFSEEP apparaît deux fois supérieur à celui de la PFR pour un DH en début de carrière, tandis que son montant à l'intégration du 2^{ème} grade (36 000€) est presque équivalent à la PFR maximale d'un DH hors classe dont la part fonction serait à 2,7 et la part résultat à 6.

IV. Un changement de régime pour les emplois fonctionnels...

Concomitamment au nouveau statut des DH entre en vigueur un décret modifiant le statut des emplois supérieurs de la FPH. **Le dispositif est profondément revu pour créer 92 nouveaux EF, permettre une simplification des règles d'avancement et un meilleur échelonnement des niveaux d'emplois.**

Le relèvement de l'échelle indiciaire issu du nouveau statut de DH permet d'**abroger l'ancienne système peu lisible des « hors échelle »**. Les trois anciens groupes d'emplois fonctionnels, auxquels correspondaient des quasi-grilles, laissent place à une nouvelle classification en **4 niveaux**, dont un niveau d'emploi supérieur non fonctionnel. Les trois premiers niveaux fonctionnels sont subdivisés en **10 groupes de lettres** :

NIVEAU	LETTRE	EMPLOIS
NIVEAU 1 (ech 12 mois)	A	DG APHP
	B	DG HCL - DG APHM
	C	13 DG CHU : Lille - Nantes - Rouen - Rennes - La Réunion- Montpellier - Clermont-Ferrand Grenoble - Bordeaux - Toulouse -Tours- Nancy -Strasbourg
NIVEAU 2 (ech 14 mois)	D	17 autres DG de CHU / CHR : Caen - Dijon - Nice - Metz/Thionville - Orléans - Besançon - Brest - Amiens Angers - Limoges - Nîmes - Guyane - Martinique - Guadeloupe - Poitiers - Reims - St Etienne
	E	Emploi de directeur d'établissements au budget égal à 500M€ (direction commune comprise) DGA de l'APHP DGA le plus important des HCL DGA le plus important de l'APHM Emplois de directeur d'un groupe hospitalo-universitaire de l'APHP
	F	Emploi de directeur d'établissements au budget égal à 300 M€ (direction commune comprise)
	G	Emploi de directeur d'établissements au budget égal à 200 M€ (direction commune comprise)
	H	Autres emplois de directeur général adjoint des HCL Autres emplois de directeur général adjoint de l'APHM Emplois de directeurs des services centraux de l'APHP
NIVEAU 3 (ech 16 mois)	I	Emploi de directeur d'établissements au budget égal à 60 M€ (direction commune comprise) Emplois les plus importants d'adjoint au directeur d'un groupe hospitalo-universitaire de l'AP-HP Emplois de directeur général adjoint de CHR dont l'emploi est classé en C (2 par CHR) Emplois de directeur des services centraux ou de groupe des HCL Emplois de directeur des services centraux ou de groupe de l'APHM Emplois de directeur des services centraux de CHU autre que APHP-HCL-APHM dont le budget est le plus important après APHP-APHM-HCL
	J	Emplois de directeur général adjoint de CHR dont l'emploi est classé en D (2 par CHR) Emplois d'adjoint au directeur d'1 ou plusieurs EPS dont l'emploi est classé en E (2 par établissement) Emplois d'adjoint au directeur d'1 ou plusieurs EPS dont l'emploi est classé en F (2 par établissement) Autres emplois d'adjoint au directeur de groupe hospitalo-universitaire de l'APHP Emplois de sous-directeur des services centraux de l'APHP Emplois d'administrateur de transition
NIVEAU 4		Emplois de chef d'établissement non fonctionnel

Les niveaux d'emplois fonctionnels emportent des conséquences statutaires et indemnitaires :



- D'un point de vue statutaire, le décret fait correspondre aux trois premiers niveaux une durée d'avancement réduite (dite accélérateur de carrière) dans l'échelon de la grille de DH. A l'issue du détachement, une bonification d'ancienneté à la réintégration s'ajoute à cet avancement accéléré lorsque l'agent a occupé l'emploi pendant une période de douze mois consécutifs.
- D'un point de vue indemnitaire : la subdivision en niveaux sert à déterminer les nouveaux montants plafonds de l'IFSE et du CIA.

La subdivision en 10 lettres emporte des conséquences exclusivement indemnitaires, en permettant de déterminer des montants socles d'IFSE avec une distinction plus fine des emplois. Cette évolution garantit des revalorisations indemnitaires lors des progressions de carrière vers les emplois fonctionnels de plus haut niveau.

Ce nouveau statut des emplois fonctionnels permettra donc d'avancer plus rapidement dans la carrière de DH, tout en bénéficiant d'une revalorisation significative du régime indemnitaire, intégrant mieux les sujétions et l'expertise requise par l'exercice d'un emploi de très haut niveau.



CONCLUSION

Ces premiers éléments de présentation seront complétés par une instruction en cours de rédaction ainsi que par la rédaction de nouvelles lignes directrices de gestion qui feront l'objet de groupes de travail dès le début de l'année 2026.

Pour plus de précisions, restez connectés au site du CNG pour :

- **connaître la date du webinaire qui dès le mois de janvier présentera la réforme dans son ensemble,**
- **retrouver le guide complet, intégrant une présentation détaillées des incidences de la réforme grade par grade, ainsi que de nombreuses annexes et une FAQ**
- **retrouver l'adresse mail dédiée aux questions individuelles**





des compétences,
des communautés,
des carrières.

Eqwater - 86 rue Henri Farman
92130 Issy-Les-Moulineaux

Retrouvez-nous sur :
ww.cng.sante.fr