

Note d'information 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

La directrice du Centre national de gestion

à

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux
des agences régionales de santé (ARS)

Copie à :

Mesdames et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS)
Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS)

Référence	NOR : TSSN2519442N (numéro interne : 2025/101)
Date de signature	16/07/2025
Emetteur	Centre national de gestion (CNG) Département de gestion des directeurs
Objet	Évaluation et 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.
Contacts utiles	Gestion des directeurs d'hôpital Prudence KACOU Tél. : 01 77 35 61 82 Mél. : cng-carriere-dh@sante.gouv.fr Gestion des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux et gestion des directeurs de soins Valérie GRASSER Tél. : 01 77 35 62 09 Mél. : cng-carriere-d3s@sante.gouv.fr cng-carriere-dirsoins@sante.gouv.fr
Nombre de pages et annexes	8 pages + 6 annexes (53 pages) Annexe 1 : Guide de l'évaluation Annexe 2 : Prime de fonctions et de résultats (PFR)

	<p>Annexe 3 : Évaluation</p> <p>Annexe 4 : Modèles de décisions de la part fonctions et de la part résultats - Année 2025</p> <p>Annexe 5 : Calendrier entretien d'évaluation</p> <p>Annexe 6 : Lignes directrices de gestion - Tableaux d'avancement au grade de la hors classe (directeur d'hôpital, directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social et directeur des soins).</p>
Résumé	Modalités d'application des dispositions réglementaires concernant l'évaluation des directeurs d'hôpital, directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, et des directeurs des soins au titre de l'année 2025.
Mention Outre-mer	Cette note d'information est applicable en l'état à l'ensemble des Outre-mer.
Mots-clés	Entretien d'évaluation ; évaluation ; support d'évaluation ; prime de fonctions et de résultats (PFR) ; part fonction ; part résultats ; régime indemnitaire.
Classement thématique	Personnel de la fonction publique hospitalière
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Code général de la fonction publique, notamment les articles L. 521-1 et suivants ; - Décret n° 2002-550 du 19 avril 2002 modifié portant statut particulier du corps de directeur des soins de la fonction publique hospitalière ; - Décret n° 2005-921 du 2 août 2005 modifié portant statut particulier des grades et emplois des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (1° et 2°) de la Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ; - 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 ; - Décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 modifié 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 ; - 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 ; - Arrêté du 1^{er} septembre 2005 modifié relatif aux modalités d'évaluation des personnels de direction et des directeurs des soins 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 de soins de la fonction publique hospitalière ;

	<ul style="list-style-type: none"> - Arrêté du 9 mai 2012 modifié fixant la liste des indemnités relevant des exceptions prévues à l'article 7 du 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 de 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 ; - Circulaire Premier ministre n° 6484-SG du 23 avril 2025 à l'efficiencia et à la performance des établissements de santé.
Rediffusion locale	Les établissements ou organismes concernés doivent être destinataires de cette note d'information, par l'intermédiaire des ARS ou des services déconcentrés de l'État, selon le dispositif existant au niveau régional ou départemental.
Publiée au BO	Oui

Le principe de l'évaluation des directeurs de la fonction publique hospitalière exerçant leurs fonctions dans les établissements relevant de l'article L. 5 du Code général de la fonction publique, est régi par les textes visés en référence. Il est de caractère annuel et obligatoire, tant pour les adjoints évalués par les chefs d'établissement, que pour les chefs d'établissement évalués par les ARS.

La présente note d'information concerne donc l'ensemble des directeurs de la fonction publique hospitalière (directeurs d'hôpital, directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux et directeurs des soins), conformément à l'article 9 du décret n° 2020-719 du 12 juin 2020. Elle précise les modalités d'application des dispositions réglementaires.

Il est rappelé que les directeurs détachés ou mis à disposition ainsi que les directeurs placés en position de recherche d'affectation sont également concernés par la présente note d'information.

Elle comporte six annexes : l'annexe 1 est consacrée au guide de l'évaluation, l'annexe 2 à la prime de fonctions et de résultats (PFR), l'annexe 3 au support d'évaluation, l'annexe 4 aux modèles de notification de la PFR, l'annexe 5 au calendrier de l'entretien d'évaluation et l'annexe 6 aux lignes directrices de gestion du tableau d'avancement au grade de la hors classe.

I - AUTORITÉS COMPÉTENTES

Il est recommandé que le directeur général de l'agence régionale de santé organise, en amont du processus d'évaluation, une rencontre annuelle avec les représentants territoriaux et régionaux des organisations syndicales représentatives siégeant au Comité consultatif national de la fonction publique hospitalière, afin de présenter le dispositif que l'agence mettra en place pour l'évaluation des chefs d'établissement de son ressort.

L'évalué doit être informé en amont de la tenue de son entretien, du nom et de la qualité de la personne chargée de l'évaluer.

Il est souligné que l'**entretien se déroule impérativement sans présence d'un tiers** et donc entre l'évaluateur et l'évalué.

Les autorités compétentes pour conduire les entretiens d'évaluation et déterminer le régime indemnitaire, sont :

A - Pour les directeurs d'hôpital

- **Le directeur général de l'agence régionale de santé (DGARS)** pour les directeurs, chefs d'établissement sur emplois fonctionnels ou non, des établissements relevant de l'article L. 5 du Code général de la fonction publique, après avis du président du conseil de surveillance (ou du conseil d'administration).

Pour faciliter l'organisation, les recommandations suivantes ont été posées.

Compte tenu de leur place particulière au niveau régional, le DGARS est chargé de conduire les entretiens annuels avec les directeurs généraux des centres hospitaliers universitaires et des centres hospitaliers régionaux ainsi qu'avec les chefs des établissements supports de groupement hospitalier de territoire (GHT) - emplois fonctionnels de groupe I.

S'agissant des autres emplois de chef d'établissement, les entretiens annuels sont conduits par le DGARS ou par l'un de ses principaux collaborateurs, membre du Comité exécutif (COMEX) de l'agence, sous réserve qu'une délégation expresse lui ait été accordée à cet effet et que le chef d'établissement ait été informé en amont du rendez-vous.

À cet égard, il est rappelé l'importance de la bonne préparation de cet entretien annuel, l'évaluateur devant avoir une bonne connaissance de l'établissement, de ses enjeux et de son positionnement dans la stratégie territoriale, voire régionale de l'ARS, de son contexte financier, de telle sorte à garantir la qualité de l'échange.

Il est également recommandé que le DGARS reçoive, au moins six mois à l'avance, chaque chef d'établissement arrivant au terme de son détachement sur emploi fonctionnel (4 ans ou 8 ans) afin de pouvoir faire avec lui le bilan de son action à la tête de l'établissement et évoquer ses perspectives professionnelles, de renouvellement ou de mobilité.

- **Le directeur général ou le directeur, chef d'établissement** pour les directeurs adjoints sur emplois fonctionnels ou non. Le directeur général de centre hospitalier régional (CHR)/ centre hospitalier universitaire (CHU) peut charger le secrétaire général ou le directeur général adjoint ou le directeur de groupe hospitalier / sous-directeur (à l'AP/HP [Assistance publique/ Hôpitaux de Paris]) de conduire les entretiens de certains personnels de direction, sous réserve qu'une délégation expresse leur ait été accordée à cet effet. L'évalué doit être informé en amont de la tenue de son entretien, du nom et de la qualité de la personne chargée de l'évaluer.

B - Pour les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

- **Le DGARS** pour les établissements mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 5° de l'article L. 5 du Code général de la fonction publique.

Il peut charger l'un de ses collaborateurs, membre du COMEX, de conduire les entretiens de certains personnels de direction, sous réserve qu'une délégation expresse ait été accordée à cet effet.

Pour le cas où un établissement social relevant de la compétence du préfet serait dans le cadre d'une direction commune associée avec un établissement public de santé, il appartient au directeur général de l'agence régionale de santé concernée de conduire les entretiens d'évaluation, après avis du président du conseil de surveillance ou du conseil d'administration.

- **Le représentant de l'État dans le département**, pour les établissements mentionnés au 6° de l'article L. 5 du même code (centres d'hébergement et de réadaptation sociale). Le préfet de département peut confier cette mission au directeur départemental en charge de l'emploi, du travail et des solidarités ou à un de ses proches collaborateurs, sous réserve d'une délégation expresse.

Pour ce qui concerne les directeurs de foyer de l'Enfance détachés sur un emploi relevant de la fonction publique territoriale, ces derniers sont évalués par l'autorité territoriale, selon la procédure prévue pour les personnes placées en détachement.

Dans tous les cas de délégation de l'entretien annuel d'évaluation, celle-ci doit avoir fait l'objet d'une décision expresse à cet effet.

À cet égard, il est rappelé l'importance de la bonne préparation de cet entretien annuel, l'évaluateur devant avoir une bonne connaissance de l'établissement, de ses enjeux et de son positionnement dans la stratégie territoriale voire régionale de l'ARS de telle sorte à garantir la qualité de l'échange.

- **Le directeur général ou le directeur, chef d'établissement** pour les directeurs adjoints sur emplois fonctionnels ou non. Le directeur général de centre hospitalier régional (CHR)/ centre hospitalier universitaire (CHU) peut charger le secrétaire général ou le directeur général adjoint ou le directeur de groupe hospitalier / sous-directeur (à l'AP/HP) de conduire les entretiens de certains personnels de direction, sous réserve qu'une délégation expresse ait été accordée à cet effet.

C - Pour les directeurs de soins

- **Le directeur, chef d'établissement**
Sur délégation expresse, le chef d'établissement peut demander à un directeur adjoint ou à un coordonnateur général des soins ou d'institut de formation ayant autorité sur des directeurs des soins, de conduire leur entretien d'évaluation.
- **Le DGARS ou l'un de ses collaborateurs membre du COMEX**, pour les directeurs des soins exerçant les fonctions de conseiller technique et/ou de conseiller pédagogique exerçant dans les agences régionales de santé.
- **Le ministre chargé de la santé ou la directrice générale de l'offre de soins, ou l'un de ses proches collaborateurs**, pour ce qui concerne les conseillers techniques et/ou pédagogiques nationaux.

D - Pour les personnels de direction mis à disposition ou détachés

D'une manière générale, l'évaluation est placée sous la responsabilité de l'autorité hiérarchique de l'organisme d'accueil ; l'établissement d'origine en est informé. Les modalités relèvent des règles de l'organisme ou de l'administration d'accueil. L'évaluation des directeurs mis à disposition à temps partiel (quotité de travail jusqu'à 50 %) est réalisée par l'autorité hiérarchique de l'établissement d'origine. L'organisme d'accueil peut établir un rapport sur sa manière de servir dans le cadre de la mise à disposition.

E - Pour les personnels de direction placés en position de recherche d'affectation

L'autorité compétente pour conduire l'entretien professionnel annuel des agents bénéficiant des dispositions des articles L. 544-20 à L. 544-24 du Code général de la fonction publique, est la directrice générale du Centre national de gestion (DG CNG).

II - PÉRIODICITÉ ET MISE EN ŒUVRE

La périodicité retenue pour les entretiens d'évaluation est annuelle. Compte tenu de la nécessité d'analyser les résultats de l'année en cours et de fixer les objectifs des personnels de direction au titre de l'année à venir, l'évaluation doit être réalisée, au plus tard, **le vendredi 31 octobre 2025**.

Il relève de la compétence du CNG d'imposer la tenue des entretiens d'évaluation et de s'assurer de la transmission des supports dans les délais impartis afin d'éviter tout préjudice dans la carrière des personnels concernés (CE, 25 novembre 2015, n°383220).

En cas de manquement à cette obligation, la responsabilité de l'évaluateur peut être engagée et en application de cette jurisprudence, il est de la responsabilité de la DG CNG d'user de tous les moyens mis à sa disposition y compris, s'agissant des chefs d'établissement, du pouvoir disciplinaire afin de faire respecter cette procédure.

L'entretien d'évaluation se déroule sur la base de documents annexés à la présente note d'information qui devront être transmis à l'ensemble des évaluateurs par les DGARS ou par l'autorité compétente de l'État dans le département. De plus, chaque évalué téléchargera le support d'évaluation individualisé en se connectant sur l'outil de gestion des directeurs du CNG - SAGA-Directeurs - au moyen de l'outil d'identification PLAGÉ. Une foire aux questions (FAQ) ainsi qu'un guide d'aide à la connexion à SAGA sont disponibles sur le site internet du CNG (<https://www.cng.sante.fr>) via le chemin suivant : Directeurs > Votre carrière > Évaluations & avancements.

L'évalué devra faire retour de son support d'évaluation à l'évaluateur au moins une semaine avant l'entretien d'évaluation.

En ce qui concerne les chefs d'établissement, l'avis du président du conseil de surveillance ou conseil(s) d'administration (Fiche B) doit être sollicité au préalable et communiqué au chef d'établissement concerné avant l'entretien d'évaluation avec l'ARS.

La transmission au CNG est indispensable dans les délais indiqués, pour le suivi de la carrière et pour l'avancement de grade qui nécessite une proposition formelle de l'évaluateur.

À l'issue de l'entretien d'évaluation, l'évaluateur doit indiquer au directeur concerné le coefficient de la part liée aux résultats qui doit nécessairement être en adéquation avec l'évaluation réalisée. Ce coefficient et le montant de la part liée aux résultats correspondant font impérativement l'objet d'une notification individuelle (suivant le modèle figurant en annexe 4) transmise dans le délai d'un mois après l'entretien par l'évaluateur. Une copie est adressée au CNG.

Font l'objet d'une évaluation, les directeurs (chefs d'établissement et directeurs adjoints) et les directeurs des soins justifiant d'une durée de présence effective suffisante au cours de l'année, pour permettre à leur supérieur hiérarchique direct d'apprécier leur valeur professionnelle. Cette durée doit être appréciée au cas par cas suivant les circonstances de l'espèce (CE 5 février 1975, n° 92802 ; CE 3 septembre 2007, n° 284954).

Si le directeur quitte son poste en cours d'année, il est évalué au titre de l'établissement dans lequel sa durée d'affectation a été la plus longue. Dans l'hypothèse où un changement de fonction ou d'affectation intervient au 1^{er} juillet de l'année considérée, l'autorité en charge de l'évaluation est celle compétente pour les six premiers mois de l'année. Les objectifs pour l'année à venir seront fixés par le nouvel évaluateur au cours d'un entretien *ad hoc*.

Il est rappelé que l'évaluation ne doit pas porter sur la situation de l'établissement mais uniquement sur les compétences et le bilan de l'activité de l'évalué, au cours de la période considérée. À cet effet, il convient, d'une part, de dresser le bilan de l'année écoulée au regard des objectifs précédemment fixés et, d'autre part, de fixer à l'évalué des objectifs clairs, précis et réalistes, pour l'année à venir.

De plus, pour les personnels remplissant les conditions d'accès aux tableaux d'avancement de grade (directeur d'hôpital, directeur d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux et directeur des soins), il est indispensable de compléter la proposition d'inscription figurant sur la fiche B5 du support d'évaluation, en appuyant cette proposition (ou non-proposition) d'un avis motivé.

S'agissant du corps des directeurs d'hôpital, il est rappelé que depuis le 1^{er} janvier 2021, un quota, déterminant le nombre de promotions possibles, est appliqué, conformément à l'article 21 du décret n° 2005-921 du 2 août 2005 modifié.

Afin de connaître les critères d'examen retenus pour l'inscription aux tableaux d'avancement, nous vous invitons à parcourir les lignes directrices de gestion en annexe 6, également présentes sur le site internet du CNG à la rubrique [Directeurs/Etapes de ma carrière](#).

À ce titre, nous appelons l'attention des évaluateurs sur l'importance de compléter, outre l'appréciation générale sur la manière de servir, la fiche de proposition du support (B5) par un avis détaillé et circonstancié.

III - RECOURS

Conformément à l'article 3 de l'arrêté du 1^{er} septembre 2005, l'agent dispose d'un délai de sept jours après la remise du compte rendu, afin de le signer pour attester qu'il en a pris connaissance et, le cas échéant, pour le compléter entre autres par ses observations.

Le compte-rendu est considéré comme notifié à partir du moment où l'agent a formulé ses observations et signé le compte-rendu.

Un recours individuel sur l'évaluation peut être présenté par les personnels de direction ou les directeurs des soins auprès de la DG CNG dans un délai de quinze jours à compter de la notification à l'agent du compte rendu de l'entretien, à peine de forclusion.

Ce recours est effectué sans préjudice du recours gracieux, effectué directement auprès de l'évaluateur.

Afin de faciliter l'instruction de la requête, il est recommandé à l'évalué d'indiquer précisément les éléments d'appréciation dont la suppression ou la modification est demandée.

1/ Le recours doit être adressé à la DG CNG, département de gestion des directeurs, **par voie dématérialisée aux adresses mail suivantes :**

- pour les recours des directeurs d'hôpital : cng-carriere-dh@sante.gouv.fr ;
- pour les recours des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux : cng-carriere-d3s@sante.gouv.fr ;
- pour les recours des directeurs des soins : cng-carriere-dirsoins@sante.gouv.fr.

Un accusé de réception électronique sera alors transmis.

2/ Le CNG dispose d'un délai de deux mois, à partir de la date de réception de la demande, pour répondre à l'intéressé.

Durant cette période, le CNG :

- saisit l'évaluateur, lequel dispose d'un mois pour formuler ses observations : même en l'absence des observations de l'évaluateur, la DG CNG est tenue d'apporter une réponse dans les deux mois à partir de la date de réception de la demande de l'évalué ;
- adresse à l'évaluateur sa décision concernant le recours et, le cas échéant, ses modifications de l'évaluation ;
- apporte une réponse à l'intéressé.

La réponse de la DG CNG lie l'évaluateur.

3/ Dans le délai d'un mois à compter de la date de notification de la réponse du CNG, l'intéressé peut saisir par courrier la commission administrative paritaire nationale (CAPN) compétente. La demande doit être formulée par courriel adressé à la présidente de la CAPN, Centre national de gestion (département de gestion des directeurs).

4/ La CAPN peut proposer à la DG CNG la modification du compte-rendu de l'entretien.

5/ La décision de la DG CNG, suite à l'avis de la CAPN, est transmise à l'évaluateur ainsi qu'à l'évalué. Si l'évaluateur ne suit pas la décision de la DG CNG, il doit préciser les motifs qui l'ont conduit à ne pas suivre cette décision.

Une copie de la notification de la décision de l'évaluateur est transmise au CNG dans un délai de deux mois, pour information de la CAPN.

Il est à noter que les parts liées aux fonctions et aux résultats de la PFR 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.

IV - BILAN

Un bilan de la campagne d'évaluation et un bilan de l'attribution de la prime de fonctions et de résultats sont présentés annuellement au comité consultatif national des directeurs.

V - DATES DE RETOUR DES SUPPORTS D'ÉVALUATION

Nous vous remercions de bien vouloir nous transmettre :

- **Le 30 novembre 2025 au plus tard : tous les supports d'évaluation** et décisions de part fonctions et de résultats.

Les supports d'évaluation finalisés et signés (sur toutes les pages disposant d'un encart de signature) devront être transmis **exclusivement par voie électronique, au format PDF interactif**, aux adresses mail suivantes :

- pour les supports des directeurs d'hôpital : cng-evaluations-dh@sante.gouv.fr ;
- pour les supports des directeurs d'établissements sanitaire, social et médico-social : cng-evaluations-d3s@sante.gouv.fr ;
- pour les directeurs des soins : cng-evaluations-dirsoins@sante.gouv.fr.

Les autres formats, notamment les évaluations papier ou les évaluations imprimées puis scannées, qui ne peuvent par conséquent pas être traitées informatiquement dans SAGA-Directeurs, seront retournés.

Pour chaque directeur évalué, il conviendra d'adresser au CNG d'une part le fichier PDF interactif comprenant le support d'évaluation et, d'autre part, les décisions de parts fonctions et résultats.

Le CNG reste à votre disposition pour toute demande d'information complémentaire ou signalement de difficultés rencontrées à l'occasion de la mise en œuvre de la présente note.

La directrice générale du Centre national de gestion



Marie-Noëlle GERAIN BREUZARD