

Webinaire Cartographie des emplois DH



9 septembre 2026



SOMMAIRE

1. Contexte et principes de construction de l'IFSE et du CIA
2. Esprit du RIFSEEP : mythes et réalité (ce que la cartographie est / n'est pas)
3. Procédure et conseils pour bien coter
4. Révision et réexamen de l'IFSE
5. FAQ

➤ Discussion

I. Rappel du contexte et des principes de construction du RIFSEEP (IFSE et CIA)



Rappel des documents de référence et méthodologiques

Base réglementaire :

- ❑ 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 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

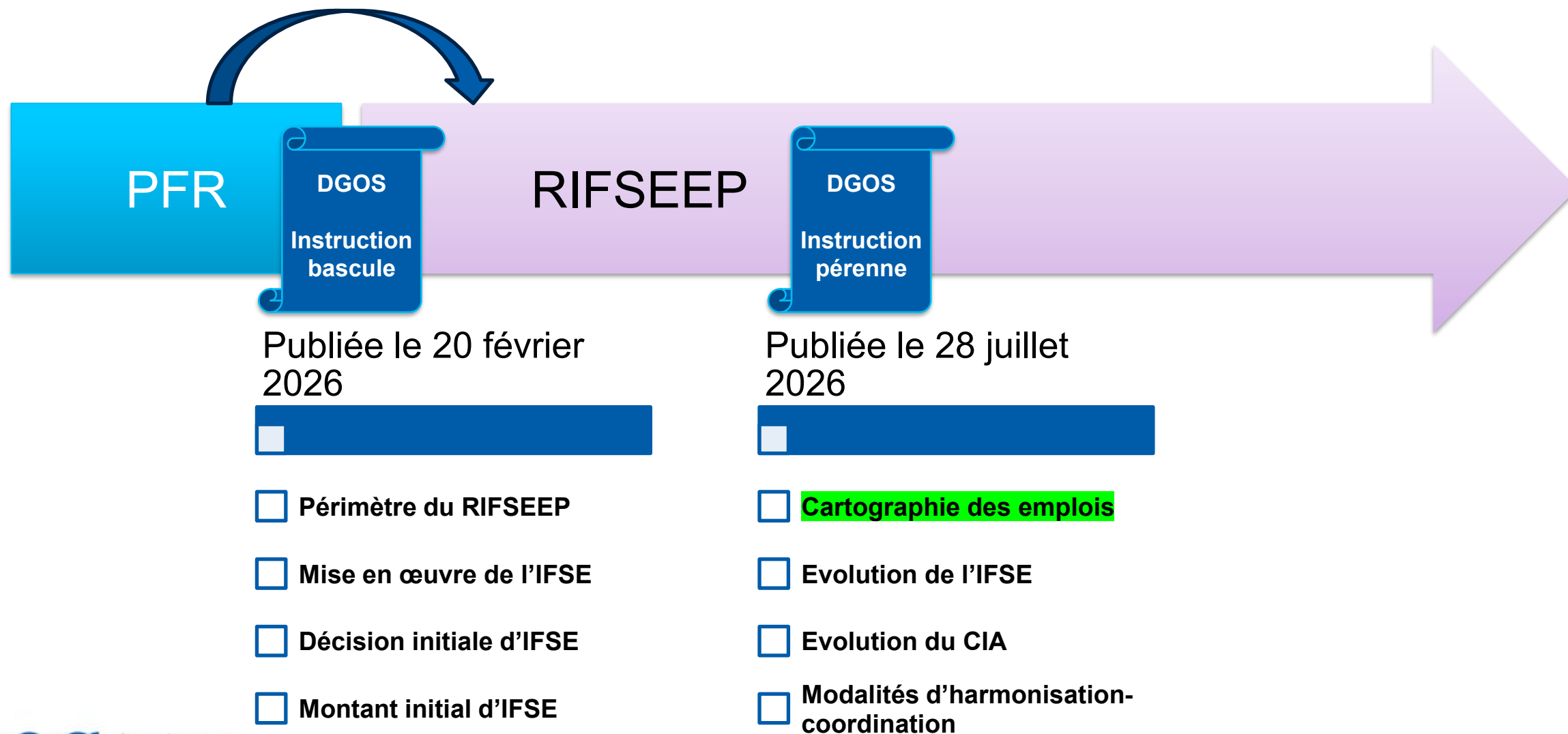
Instructions DGOS :

- ❑ Instruction n° DGOS/RH4/2026/12 du 20 février 2026 relative aux modalités de passage au 1er janvier 2026 du régime indemnitaire basé sur la prime de fonctions et de résultats vers le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour le corps des directeurs d'hôpital
- ❑ 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

Outils CNG :

- Vademecum CNG relatif à l'élaboration de la cartographie initiale des emplois
- Tableau CNG de classement des emplois du corps, accompagné de sa notice d'utilisation
- Adresse fonctionnelle : cng-cartographie@sante.gouv.fr pour toute question

Deux instructions de mise en œuvre du RIFSEEP



Construction du RIFSEEP : ses deux composantes

IFSE



- ☐ Versée **mensuellement**
- ☐ Valorise l'exercice des **fonctions**, et l'expérience acquise
- ☐ Emplois **classés en groupes** de fonctions (cartographie)
- ☐ **Montants** socle et **plafond** par groupe
- ☐ Socle et plafond diffèrent selon la situation de **logement**
- ☐ **Réexamen** à minima **quadriennal**
- ☐ **Evolution encadrée** réglementairement

CIA



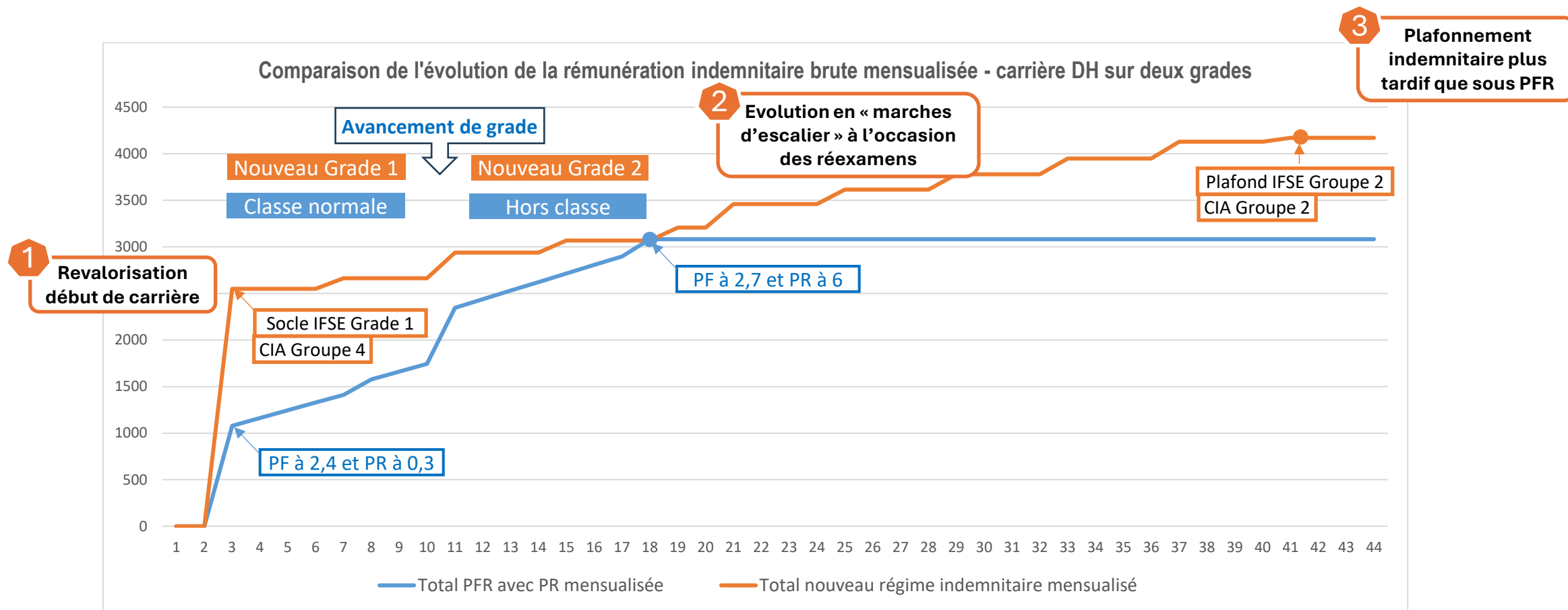
- ☐ Versée **annuellement**
- ☐ Valorise **l'engagement** et la manière de servir
- ☐ Ne comprend **qu'un montant maximal**
- ☐ **Indépendance du montant** d'une année sur l'autre (entretien professionnel)

Impact
cartographie



Trois caractéristiques du RIFSEEP par rapport à la PFR

Progression comparée du RI pour deux cas type (« nouveaux DH »)



II. Esprit du RIFSEEP : mythes et réalités



Esprit du RIFSEEP

- ✓ Distinguer les niveaux de responsabilité
- ✓ Objectiver les cotations, accroître la transparence et permettre une comparaison des postes
- ✓ Valoriser les parcours qui construisent l'enrichissement des compétences
- ✓ Encourager les mobilités
- ✓ Indemniser les sujétions
- ✓ Instaurer une gestion pluriannuelle du RI
- ✓ Harmoniser les RI en inter versants

Incompréhensions à éviter au sujet du RIFSEEP

- *« La cotation a une incidence majeure et directe sur le niveau de la rémunération indemnitaire »*
- FAUX : cette crainte a pu être source de tensions dans les équipes. Il faut la dissiper en rappelant l'impact réel des cotations.
- *« La cotation d'un poste en groupe 1 permettra à son titulaire de percevoir un montant d'IFSE supérieur à un collègue dont le poste est coté en groupe 2, 3 ou 4 »*
- FAUX : le montant de l'IFSE est le reflet d'une carrière au-delà du poste du moment. Un DH dont le poste est coté en groupe 1 peut percevoir un IFSE inférieur à un collègue dont le poste est coté en groupe 2, 3 ou 4.



Mythes du RIFSEEP : ce que la cartographie n'est pas

- **Elle ne cote pas un individu** mais le poste et ses caractéristiques
- Elle est totalement indépendante de la manière de servir du DH qui occupe le poste
- La cotation ne définit pas directement le montant de l'IFSE et du CIA, qui résultent d'abord des trajectoires de carrière (IFSE) et de la manière de servir (CIA)
- Elle ne concerne pas les emplois supérieurs qui sont déjà cotés réglementairement par la nouvelle classification des emplois. Il est toutefois demandé de rappeler ces cotations dans la cartographie

Vérité du RIFSEEP : les impacts réels de la cartographie pour les DH en poste

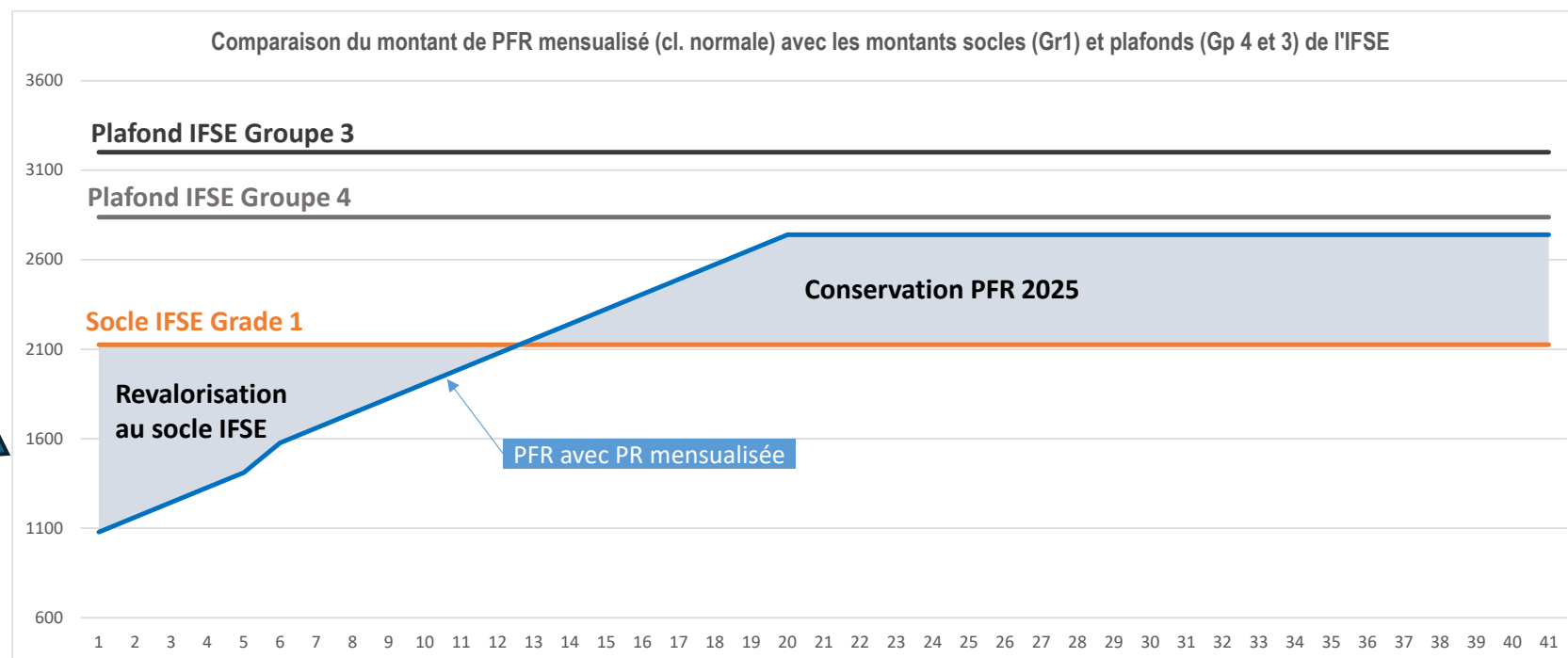
- ❑ La cartographie est d'abord une **discussion sur la hauteur des montants plafonds** de l'IFSE et du CIA

❑ Illustrations – simulation :

1. Cas type d'un DH de l'ancienne classe normale lors de la bascule PFR / IFSE :

→ Les DH des 1ers échelons de l'ancienne cl. normale ont été revalorisés au socle du G1

→ Les DH du haut de la cl. normale ont pu « socler » leur PFR 2025 : le montant initial de leur IFSE demeure inférieur aux nouveaux plafonds IFSE

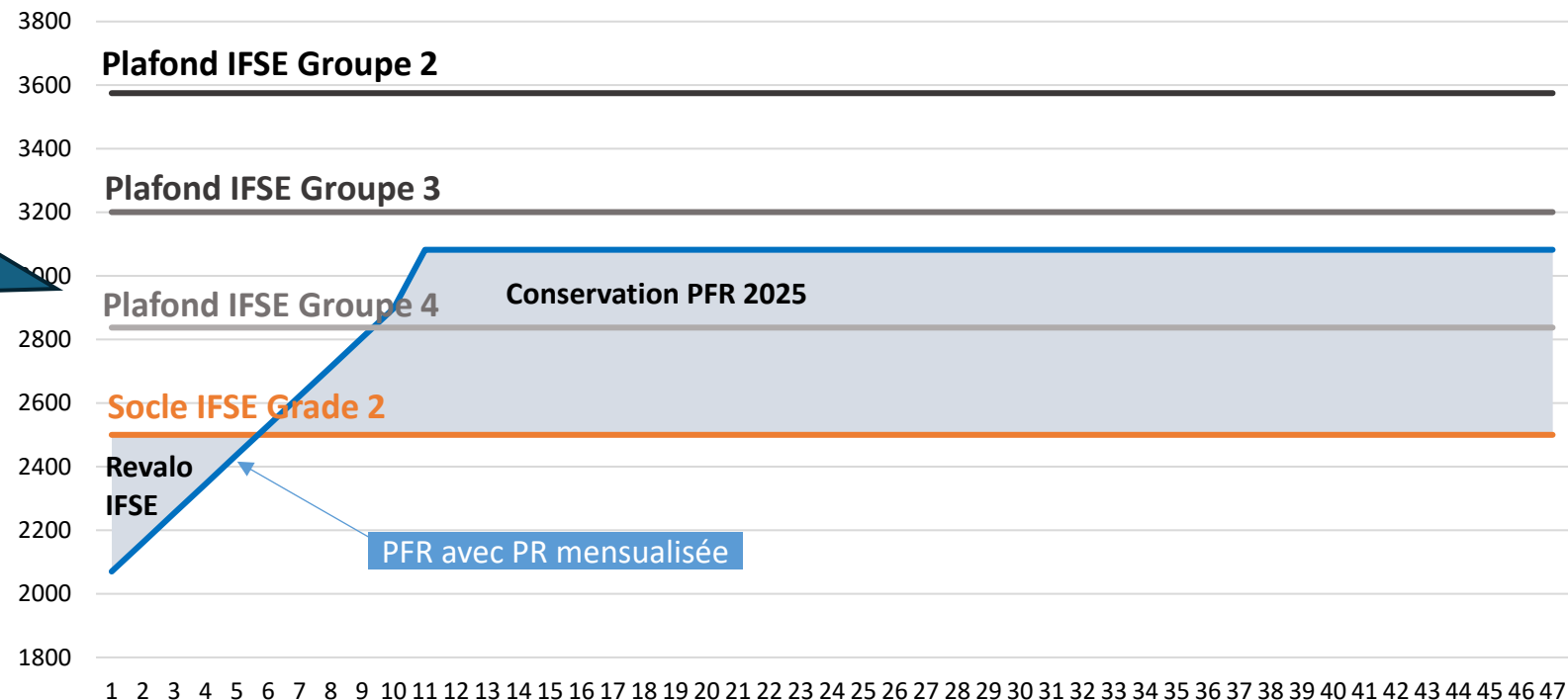


Vérité du RIFSEEP : les impacts réels de la cartographie pour les DH en poste

2. Cas type d'un DH de l'ancienne hors classe lors de la bascule PFR / IFSE :

Comparaison du montant de PFR mensualisé (hors cl.) avec les montants socles (Gr2) et plafonds (Gp 4, 3 et 2) de l'IFSE

→ Les anciens DH hors classe arrivés au plafond de leur PFR ont pu « socler » un montant initial d'IFSE supérieur au nouveau plafond du groupe 4.





Vérité du RIFSEEP : les impacts réels de la cartographie

- Montants de référence du CIA par groupe d'emploi

Groupe	Montant de référence minimum	Montant de référence maximum
1	4000€	6500€
2	3500€	6000€
3	3000€	5500€
4	2500€	5000€

Vérité du RIFSEEP : les impacts réels de la cartographie pour les DH en poste

❑ Conclusion :

IFSE
• Dans la grande majorité des situations (exception du DH au plafond de sa PFR affecté sur groupe 4), le montant de l'IFSE initial intégrant l'ancienne part résultat est inférieur aux nouveaux plafonds ▪ Ces plafonds seront atteints après des années d'évolution, soit bien plus tardivement que sous PFR pour laquelle 60% des DH étaient au plafond

CIA
• L'écart des montants de référence entre groupes d'emploi est limité • La variation des montants de CIA sera bien davantage fonction de l'atteinte des résultats que du classement dans les groupes ▪ Les chefs d'établissement ont la faculté d'unifier les montants de référence ▪ Le CIA 2026 sera un gain net, puisque l'IFSE reprend la PR 2025

....Et surtout pour rappel : au-delà des plafonds indemnitaires, la réforme DH ouvre de **nouvelles perspectives de progression indiciaire** jusqu'à la retraite!

III. Procédure et conseils pour bien coter



Distinguer les bénéficiaires du RIFSEEP des postes objet de la cartographie

Bénéficiaires du RIFSEEP

- DH occupant les emplois du corps
- DH détachés sur emplois supérieurs des EPS
- Agents publics détachés dans les emplois de DH ou sur les emplois supérieurs des EPS
- DG de CHR
- ~~DH en détachement à l'extérieur du corps~~
- ~~DH en disponibilité~~

Postes à coter

- **Emplois de direction ayant vocation à être occupés par un DH**
- Cotation à réaliser au regard des caractéristiques propres de chaque emploi, indépendamment de l'agent qui l'occupe.
- En conséquence, doivent être cotés :
 - ✓ Les postes de DH occupés par un agent contractuel
 - ✓ Les postes de DH occupés par un titulaire d'un autre corps que celui de DH
 - ✓ Les postes de DH vacant



Procédure et bonnes pratiques pour bien coter

- ❑ Le chef d'établissement identifie la lettre de son emploi fonctionnel (ou niveau 4 pour non EF) et le nombre de postes de DH:
 - Les CHR et les établissements dirigés par un EF de lettre E, F ou G qui comptent au moins 10 directeurs doivent présenter une cartographie utilisant les 4 groupes d'emplois
 - Pour les autres établissements, la répartition dans les 4 groupes d'emplois n'est pas exigée (minimum de 2 groupes); les emplois de groupe 1 sont réservés aux établissements supports de GHT

Bonnes pratiques pour bien coter

- ❑ Les 7 fonctions du corps doivent faire l'objet d'un **choix de classement**, puisqu'aucune n'est attachée à un unique groupe d'emplois
- ❑ Cette souplesse réglementaire est une conséquence de la variété des types d'emplois DH et de la **marge d'appréciation** laissée aux chefs d'établissements.
- ❑ Pour expliquer la cotation, le CNG propose* un certain nombre de **critères objectifs** et standardisés qui peuvent être utilement repris

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	

* Cf. Vademecum et tableau de synthèse

Tableau de cotation CNG

CARTOGRAPHIE IFSE DES POSTES DES ETABLISSEMENTS OU DIRECTIONS COMMUNES PARTIES AU GHT AYANT VOCATION A ETRE OCCUPES PAR UN DIRECTEUR D'HOPITAL

CARTE D'IDENTITE DE L'ETABLISSEMENT OU DE LA DIRECTION COMMUNE

GHT d'appartenance	
Nature des établissements du GHT	MCO, centre hospitalier local, établissement médico social...
Etablissement support ou établissement partie au GHT	Etablissement support
Etablissement en direction commune	Oui
Nombre d'établissements composant la direction commune	4
Avis CNG	
Date de l'avis CNG	

Carte d'identité de
l'établissement

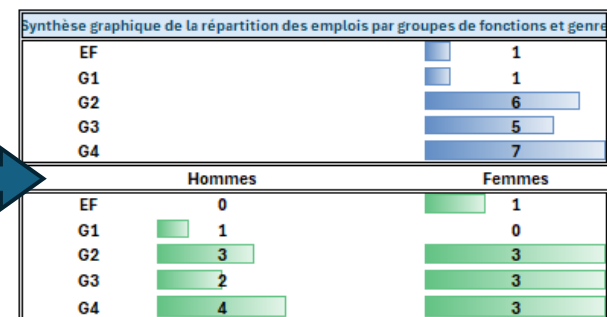
Cotation des
emplois

Motifs de
classement

ELEMENTS CHIFFRES DU CADRE D'EXERCICE PROFESSIONNEL

Niveau	Budget consolidé d'exploitation	Budget d'exploitation H	PM (ETP)	PNM (ETP)
Groupement hospitalier de territoire				
Direction commune				
Etablissement				

Synthèse
graphique des
cotation avec
répartition H/F



CLASSEMENT DES EMPLOIS DE L'ETABLISSEMENT OU DE LA DIRECTION COMMUNE AYANT VOCATION A ETRE OCCUPES PAR UN DIRECTEUR D'HOPITAL

Gro	Groupe de fonctions	Intitulé du poste dans l'organigramme	Motif de classement n°1	Motif de classement n°2	Précisions libres	Civilité	Nom	Prénom	Statut et grade
EF	Emploi fonctionnel Groupe F		Sans objet			Madame	Martin	Marie	Titulaire (DH grade tra.)
G1	G1 - Adjoint au chef d'étabt ou Directeur fonctionnel d'une direction mutualisée d'un GHT		Etablissement support de GHT			Monsieur	Durand	Jean	Titulaire (DH grade 2)
G2	G2 - Directeur fonctionnel (selon budget ou cumul de plusieurs directions)		Gestion médicale et paramédicale	Niveau d'exposition sociale et politique		Madame	Moreau	Françoise	Titulaire (DH grade tra.)
G2	G2 - Directeur fonctionnel (selon budget ou cumul de plusieurs directions)		Niveau d'expertise requis	Représentation du directeur général		Madame	Lefebvre	Sylvie	Contractuel
G2	G2 - Directeur fonctionnel (selon budget ou cumul de plusieurs directions)		Cumul de directions fonctionnelles	Exercice multi-établissements		Monsieur	Morel	Philippe	Titulaire (DH grade 2)
G2	G3 - Directeur délégué de site ou de pôle		Exercice multi-établissements	Périmètre de délégation du DG		Madame	Girard	Suzanne	D3S
G2	G3 - Directeur délégué de site ou de pôle		Représentation du directeur général			Monsieur	Bonnet	Daniel	Titulaire (DH grade 1)
G2	G3 - Directeur délégué de site ou de pôle		Organisation et présidence des instances			Monsieur	Lambert	Jacques	Titulaire (DH grade 2)
G3	G3 - Directeur fonctionnel (selon budget ou cumul de plusieurs directions)		Cumul avec une direction de pôle			Monsieur	Dupuy	Bernard	Directeur des soins
G3	G3 - Directeur fonctionnel (selon budget ou cumul de plusieurs directions)		Cumul avec une direction de pôle			Madame	Lopez	Isabelle	Titulaire (DH grade tra.)
G3	G3 - Directeur fonctionnel (selon budget ou cumul de plusieurs directions)		Taille du site ou pôle			Madame	Jacquet	Sylvie	Titulaire (DH grade 1)
G3	G3 - Directeur délégué de site ou de pôle		Taille de l'établissement			Madame	Rousseau	Nicole	Titulaire (DH grade 2)
G3	G3 - Directeur délégué de site ou de pôle		Substitution au directeur fonctionnel			Monsieur	Faure	André	Titulaire (DH grade 1)
G4	G4 - Adjoint à un directeur fonctionnel		Périmètre de délégation du DG			Monsieur	Mercier	Nicolas	Titulaire (DH grade 2)
G4	G4 - Adjoint à un directeur fonctionnel		Charge managériale du poste			Madame	Dubois	Louise	Titulaire (DH grade 2)
G4	G4 - Adjoint à un directeur fonctionnel		Niveau d'exposition sociale et politique			Madame	Perez	Hélène	Titulaire (DH grade 1)
G4	G4 - Directeur délégué de site ou de pôle		Nature et diversité des activités du pôle			Monsieur	Legrand	Thomas	Ingénieur

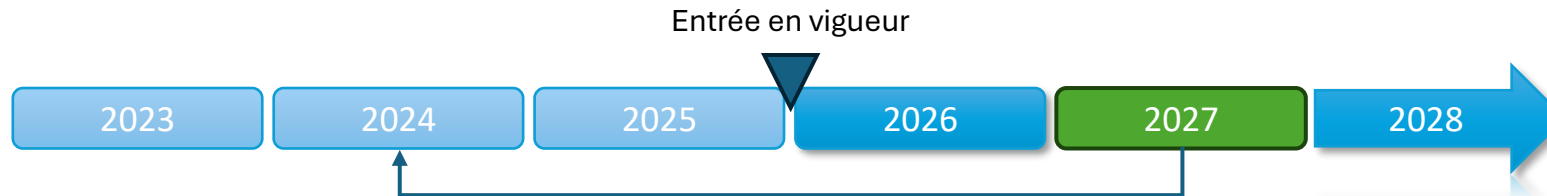
Directeur occupant
le poste en 2026

Les attendus de la cotation

- ❑ Une juste cotation suppose une analyse « en vérité » de la lourdeur relative des postes et des responsabilités au sein de l'équipe de direction
- ❑ Elle doit éviter **la tentation du nivellement par le haut** qui **ne rend pas service aux DH** :
 - Surcoter certains postes, c'est interdire aux collègues l'accès au coefficient maximal de revalorisation de l'IFSE lors d'un prochain réexamen, car c'est l'accès à un groupe supérieur qui est valorisé (point d'attention pour les jeunes DH)
 - Uniformiser les cotations, c'est nier les écarts de responsabilité et d'exposition entre postes d'une même équipe. Qui peut nier que des tels écarts existent et comment ne pas déplorer leur insuffisante prise en compte dans le précédent RI?...

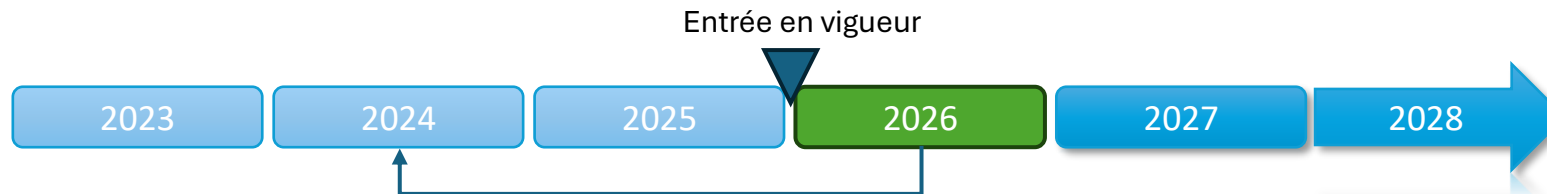
Question annexe sur le RIFSEEP : révisions-réexamens d'IFSE ?

1) En l'absence de mobilité postérieure à l'entrée en vigueur des textes (1er janvier 2026) :



- Réexamen **à partir de 2027, pouvant** prendre en compte les années antérieures à l'entrée en vigueur de la réforme (exigence minimale de 3 années glissantes)

2) En présence d'une mobilité postérieure à l'entrée en vigueur des textes (1er janvier 2026) :



- Réexamen possible **dès 2026** si le DH satisfait la condition des deux ans sur son poste précédent, même si la période est antérieure à l'entrée en vigueur de la réforme.

3) Quid d'une possible « redéfinition rétroactive de l'IFSE initial au 1er janvier 2026 » (VI 1.) ?

Cette possibilité, qui n'est pas à un réexamen, doit être entendue strictement. Elle vise à remplacer des décisions initiales d'IFSE rendues caduques suite à la publication de l'instruction pérenne.

Ex : Prise en compte de l'expérience acquise d'un DH en retour de détachement

FAQ

- Les emplois supérieurs doivent-ils être positionnés dans l'un des 4 groupes d'emplois? Est-ce que les chefs d'établissement doivent apparaître dans la cartographie ? Quelle cotation pour les emplois supérieurs ?
- Un établissement partie à un GHT peut-il coter un poste d'adjoint en groupe 1?
- Une publication du poste est-elle obligatoire pour les mobilités internes en cas de changement de cotation ?
- Le CNG s'est-il fixé des seuils de correspondance entre tailles d'établissements ou budget et cotations?
- Comment coter les MAD, notamment les DH partis depuis longtemps?
- Qui des majorations DC supérieures au plafond du groupe d'emploi ? Quid des évolutions d'IFSE en cas de dépassement du plafond du groupe d'emploi?
- Est-il possible de réviser annuellement les montants de référence du CIA ?
- Un CIA peut-il être à 0, par exemple pour un DH absent ou sur CET ?