



**MINISTÈRE  
DE LA SANTÉ, DES FAMILLES,  
DE L'AUTONOMIE  
ET DES PERSONNES HANDICAPÉES**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**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**

La ministre de la santé, des familles, de l'autonomie  
et des personnes handicapées

à

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux  
des agences régionales de santé (ARS)  
Monsieur le directeur général du Centre national de gestion (CNG)

|                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Référence</b>          | NOR : SFHH2618395J (numéro interne : 2026/100)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Date de signature</b>  | 28/07/2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Emetteurs</b>          | Ministère de la santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées<br>Direction générale de l'offre de soins (DGOS)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Objet</b>              | 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.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Actions à réaliser</b> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Mettre en œuvre de manière pluriannuelle le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour le corps des directeurs d'hôpital.</li><li>- Déterminer les montants de l'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) en cas de réexamen, ou de changement de diverses situations.</li><li>- Déterminer les modalités du versement du complément indemnitaire annuel (CIA).</li><li>- Prendre les décisions d'attribution de l'IFSE et du CIA.</li></ul> |
| <b>Résultats attendus</b> | Simplifier le régime indemnitaire, renforcer l'équité entre les agents, dynamiser la gestion des carrières, favoriser la responsabilisation des managers hospitaliers.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Echéance</b>           | 31/12/2026                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Contacts utiles</b>    | Sous-direction Ressources humaines du système de santé<br>Bureau des personnels non médicaux des établissements de santé (RH4)<br>Elina RONDY<br>Mél. : <a href="mailto:elina.rondy@sante.gouv.fr">elina.rondy@sante.gouv.fr</a><br>Arnaud SANDRET<br>Mél. : <a href="mailto:arnaud.sandret@sante.gouv.fr">arnaud.sandret@sante.gouv.fr</a><br>Isabelle ROUX<br>Mél : <a href="mailto:isabelle.roux@sante.gouv.fr">isabelle.roux@sante.gouv.fr</a>                                                                                                                              |

|                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Nombre de pages et annexes</b>                               | 3 pages + 3 annexes (23 pages)<br>Annexe 1 - Modalités de mise en œuvre de l'IFSE et du CIA<br>Annexe 2 - Plafonds et socles pour l'IFSE<br>Annexe 3 - Plafonds et montants de référence pour le CIA                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Résumé</b>                                                   | La présente instruction a pour objet de déterminer les modalités de fixation de l'IFSE et du CIA dans le cadre de la mise en place du régime RIFSEEP pour le corps des directeurs d'hôpital.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Mention Outre-mer</b>                                        | Ces dispositions s'appliquent aux Outre-mer.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>Mots-clés</b>                                                | RIFSEEP, directeur d'hôpital, fixation IFSE, fixation CIA.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <b>Classement thématique</b>                                    | Personnel de la fonction publique hospitalière                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| <b>Textes de référence</b>                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- 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 ;</li> <li>- Arrêté du 30 juillet 2026 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.</li> </ul> |
| <b>Circulaire / instruction abrogée</b>                         | Néant                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Circulaire / instruction modifiée</b>                        | Néant                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Rediffusion locale</b>                                       | Diffusion auprès des établissements publics de santé.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <b>Validée par le CNP du 10 juillet 2026 - Visa CNP 2026-44</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Document opposable</b>                                       | Oui                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Déposée sur le site Légifrance</b>                           | Non                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Publiée au BO</b>                                            | Oui                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Date d'application</b>                                       | Immédiate                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

Au 1<sup>er</sup> janvier 2026 est entré en vigueur un ensemble de textes réglementaires visant à appliquer la réforme de la haute fonction publique (HFP) au corps des directeurs d'hôpital (DH). Au total, six textes publiés le 27 novembre 2025 organisent la gestion du corps sur les volets suivants :

- statutaire : décrets n° 2025-1144 (statut particulier) et n° 2025-1146 (échelonnement indiciaire) ;
- emplois supérieurs : décret n° 2020-959, tel que modifié par le décret n° 2025-1143, et arrêté interministériel fixant la liste et le niveau de certains emplois supérieurs ;
- indemnitaire : décret n° 2025-1145 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et arrêté interministériel pris en application de ce décret.

Pour achever cette transposition, l'arrêté de la ministre chargée de la santé du 30 juillet 2026 vient apporter les derniers éléments réglementaires attendus. Des lignes directrices de gestion du centre national de gestion préciseront les modalités d'élaboration de la cartographie des emplois et de prise en compte des mobilités dans la détermination et le réexamen du montant de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise.

Le nouveau régime indemnitaire des DH est mis en place à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 sur le modèle du RIFSEEP de la fonction publique de l'Etat (FPE) et présente des modalités d'application similaires à celles des administrateurs de l'Etat et des emplois supérieurs de l'Etat telles que posées par la réforme de la haute fonction publique de 2021. Il s'inscrit dans l'objectif de développer un espace de carrière commun aux trois versants de la haute fonction publique, en promouvant la mobilité et la diversification des parcours et des expériences. Ce régime se substitue à celui de la prime de fonctions et de résultats (PFR) et lie désormais régime indemnitaire et emploi occupé selon une classification par groupe d'emplois ou par niveaux pour les emplois supérieurs. Il redonne des marges d'évolution que ne permettait plus la PFR et vise à individualiser la rémunération indemnitaire en fonction de la nature des emplois et des niveaux de responsabilité exercés, du parcours et de la performance individuelle.

L'instruction n° DGOS/RH4/2026/12 du 20 février 2026<sup>1</sup> a précisé les modalités de bascule d'un régime à l'autre au 1<sup>er</sup> janvier 2026 et les modalités de premier versement d'IFSE.

La présente instruction a pour objet de préciser les modalités pérennes de fonctionnement de ce régime tant pour le versement de l'IFSE que pour celui du CIA. Elle met en pratique les points complémentaires portés par l'arrêté ministériel mentionné plus haut.

L'annexe 1 présente le champ d'application et les composantes du nouveau régime indemnitaire. Elle explicite les modalités d'élaboration, par les établissements employeurs, de la cartographie des emplois, permettant de rattacher les emplois autres que supérieurs à un groupe RIFSEEP. Elle définit les modalités de fixation, majoration et évolution de l'IFSE, ainsi que les modalités de gestion du CIA. Elle présente enfin l'organisation de la gouvernance du régime indemnitaire s'agissant des emplois supérieurs.

Elle désigne les autorités compétentes pour la mise en œuvre du RIFSEEP :

- le ministre chargé de la santé, en lien avec le directeur général de l'ARS, pour les directeurs généraux de CHR ;
- le directeur général d'ARS pour les autres chefs d'établissement ;
- le chef d'établissement, pour les directeurs adjoints, qu'ils soient sur emploi fonctionnel ou non ;
- le directeur général du CNG pour les directeurs en recherche d'affectation.

L'annexe 2 rappelle les plafonds et socles réglementaires de l'IFSE.

L'annexe 3 rappelle les plafonds de CIA et fixe les fourchettes de montant de référence du CIA pour les emplois du corps.

Je vous prie de bien vouloir assurer la diffusion de cette instruction et de ses annexes à vos services ainsi qu'aux établissements et opérateurs concernés.

Vu au titre du CNP par la secrétaire générale adjointe,



Sophie BARON

Pour la ministre et par délégation :  
Le directeur général de l'offre de soins,



Hugo GILARDI

---

<sup>1</sup> Instruction n° DGOS/RH4/2026/12 du 20 février 2026 relative aux modalités de passage au 1<sup>er</sup> 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.

## I. Dispositions générales

### 1. Champ d'application

Le décret n° 2025-1145 du 27 novembre 2025 est applicable :

- aux membres du corps des DH, lorsqu'ils occupent les emplois du corps ;
- aux membres du corps des DH, lorsqu'ils sont nommés ou détachés sur les emplois supérieurs des établissements publics de santé ;
- aux autres agents publics détachés dans les emplois du corps des DH ou sur les emplois supérieurs des établissements publics de santé ;
- aux membres du corps des DH placés en recherche d'affectation.

Les DH en détachement à l'extérieur du corps bénéficient du régime indemnitaire de la structure d'accueil, qui peut également être le RIFSEEP mais dans ce cas les conditions applicables au corps ou à l'emploi d'accueil s'appliqueront. Les DH en disponibilité ne sont pas concernés.

### 2. Les deux composantes du RIFSEEP : l'IFSE et le CIA

Le RIFSEEP est composé de deux primes cumulatives :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : versée mensuellement, elle permet de valoriser l'exercice des fonctions, la diversification des compétences et l'expertise acquise au cours de la carrière de l'agent ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA) : versé annuellement, il permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent au regard des objectifs fixés.

#### A. L'indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)

##### 1) *Une indemnité fondée sur la nature des fonctions*

L'IFSE vise à valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités telles que des chefferies d'établissement ou des détachements sur emplois fonctionnels. Elle doit favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel et le développement des compétences.

Le montant annuel de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Il évolue entre un montant socle et un montant plafond, fixé par des règles différentes selon qu'il s'agit ou non d'un emploi supérieur, et précisés par l'arrêté du 27 novembre 2025 pris pour l'application du décret n° 2025-1145. Par ailleurs les socles, plafonds et montants servis diffèrent selon que l'agent bénéficie d'un logement pour nécessité absolue de service (ou de l'indemnité compensatrice de logement), ou non.

Les emplois supérieurs sont catégorisés par lettre (cf. annexe au décret n° 2020-959 modifié) et regroupés dans les quatre niveaux que l'on retrouve dans les autres déclinaisons de la réforme de la haute fonction publique.

Pour les emplois du corps, le socle de l'IFSE dépend du grade de l'agent, et le plafond dépend du groupe.

Pour les emplois supérieurs, le socle de l'IFSE dépend de la lettre et le plafond dépend du niveau tels que définis par les textes.

## *2) Le réexamen comme modalité d'évolution de l'IFSE par la prise en compte de l'expérience professionnelle*

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

Elle doit être différenciée :

- de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève ;
- de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir.

La prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par un agent constitue la particularité de ce dispositif indemnitaire. Le décret prévoit ainsi que le montant de l'IFSE fait obligatoirement l'objet d'un réexamen dans certaines circonstances :

- en cas de changement de fonctions ;
- à la fin de la quatrième année sans mobilité (au plus tard) ;
- lors d'un changement de grade.

À l'occasion de ce réexamen, le montant de l'IFSE est soit maintenu soit augmenté, dans la limite d'un pourcentage maximum.

Il ne peut être diminué que dans une seule situation, hors recherche d'affectation : lorsque l'agent effectue une mobilité vers un poste classé dans un groupe ou niveau d'emploi inférieur, et seulement si le montant d'IFSE qu'il avait atteint excède le plafond de ce groupe ou niveau. Dans ce cas, l'IFSE est réduite pour la ramener à ce plafond.

Hormis cette situation, le maintien de cette IFSE au cours de la carrière est assuré.

### Exemple :

Un DH perçoit 38 000 € d'IFSE annuelle (3 166 € / mois) et quitte son emploi de groupe 2.

Cas 1 : l'agent rejoint un emploi de groupe 1, 2, ou 3 : son IFSE est *a minima* maintenue et, selon les conditions définies au point III.1, pourra le cas échéant bénéficier d'une revalorisation.

Cas 2 : l'agent un emploi de groupe 4 : son IFSE est supérieure au plafond et ne peut être maintenue : elle est réduite au montant plafond du groupe soit 36 320 €.

Le montant de l'IFSE ne fait pas l'objet d'un réexamen annuel, à la différence du CIA qui est attribué annuellement à la suite de l'évaluation professionnelle.

La prise en compte de l'expérience acquise peut conduire à ce que des DH, quoique sur un groupe d'emploi (ou une lettre) inférieur, perçoive plus d'IFSE que d'autres DH, de moindre expérience mais sur des groupes d'emplois (ou de lettres) plus élevés.

## B. Le CIA

L'article 6 du décret RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir dont l'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel (art. L. 521-1 du code général de la fonction publique, décret n° 2020-719 du 12 juin 2020<sup>1</sup>).

Les montants versés au titre du complément indemnitaire n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Nul ne peut se prévaloir d'un montant servi l'année précédente.

## 3. Cartographie des emplois

### A. Modalités de classement dans la nouvelle cartographie

#### 1) *Périmètre intégral*

L'ensemble des emplois du corps (hors emplois supérieurs), devront être répartis entre quatre groupes d'emplois hiérarchisés en fonction du niveau d'expertise et de responsabilité requis dans l'exercice des fonctions.

Le classement dans la cartographie des emplois du corps est effectué au regard des fonctions attachées à chaque poste en tenant compte des caractéristiques de la fiche de poste et de l'expertise requise pour l'occuper, indépendamment du grade détenu par l'agent. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes présentant les responsabilités les plus élevées.

L'ensemble des postes de direction ayant vocation à être occupés par un DH doivent ainsi être classés dans l'un de ces groupes, même s'ils sont vacants ou occupés par un agent contractuel. Le classement d'un poste occupé par un contractuel ne constitue pas un motif de réévaluation de son contrat.

La cartographie concerne tous les emplois de direction de l'établissement et y compris ceux occupés par un directeur d'établissement sanitaire social ou médicosocial, par un directeur des soins ou par un personnel de la filière technique, s'ils sont de nature à être occupés ultérieurement par un directeur d'hôpital.

---

<sup>1</sup> 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.

## 2) Principes généraux pour le classement

L'article 2 de l'arrêté RIFSEEP indique la répartition à effectuer pour les emplois du corps :

| GROUPE 1                                                                                                                                   | GROUPE 2                                                                                   | GROUPE 3                                               | GROUPE 4 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------|
| Adjoint au chef d'établissement<br>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<br>Directeur délégué de pôle |          |
|                                                                                                                                            |                                                                                            | Adjoint à un directeur fonctionnel                     |          |

Les postes peuvent ainsi relever de plusieurs groupes. Les critères posés par l'arrêté (degré de délégation, budget) doivent être lus comme la déclinaison des critères posés par l'article 3 du décret RIFSEEP n° 2025-1145 :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

C'est cette grille de lecture qu'il convient d'appliquer lorsque les intitulés de poste ou la nature des fonctions exercées ne correspondent pas aux appellations-types retenues dans l'arrêté.

Ainsi les directions des GHU et services centraux de l'AP-HP, des HCL et de l'AP-HM seront considérées comme des directions mutualisées au sein d'un GHT. Les mutualisations prises en compte sont aussi bien celles relevant d'obligations légales que de démarches volontaires justifiées par une convention de mutualisation. Cependant, ne sont prises en compte que les fonctions mutualisées à l'échelon territorial.

Pour tout emploi qui ne se trouverait pas dans la liste ou ne pourrait pas facilement y être assimilé, il revient au chef d'établissement d'analyser celui-ci selon les critères précédents et de faire valider par le CNG, au titre de sa gestion des métiers et des compétences, la proposition de classement de cet emploi.

## 3) Déclinaison par les établissements

L'ensemble des quatre groupes de fonction a vocation à être utilisé, à l'échelle nationale, territoriale, et de l'établissement dans la mesure où ses caractéristiques le permettent voire l'imposent.

Cette diversité des groupes est essentielle afin de permettre aux DH de construire un parcours au cours duquel des revalorisations d'IFSE interviennent en rapport avec leur évolution professionnelle. En effet, les mobilités vers des groupes supérieurs sont plus valorisées que les autres.

Les cartographies des établissements devraient comporter au moins deux niveaux de groupe, à l'exception des plus petites équipes.

Afin d'assurer cette diversité, le cadre suivant est posé :

- Les centres hospitaliers régionaux ainsi que les établissements de lettre E, F et G doivent proposer une cartographie disposant de l'intégralité des quatre groupes d'emplois, s'ils comptent au moins 10 directeurs dans les emplois du corps.
- Pour les autres établissements, les emplois de groupe 1 sont réservés aux établissements supports de GHT, sauf exception expressément validée par le CNG.

Les critères suivants peuvent être pris en compte dans l'élaboration de la cartographie, pour la définition du nombre de niveaux et la répartition dans chaque groupe :

- taille de l'équipe de direction ;
- positionnement de l'emploi dans l'organigramme par rapport au chef d'établissement (N-1, N-2, N-3) ;
- participation au comité de direction restreint ou élargi ;
- taille et caractéristique des équipes encadrées.

#### *4) Partage et remontée des données et notification*

Le projet de classement des emplois est communiqué pour information à l'ensemble de l'équipe de direction, puis est partagé entre établissements du GHT lors d'une réunion entre les chefs d'établissement.

A l'issue de cette réunion, les projets de cartographie réalisés au niveau des établissements (ou des directions communes le cas échéant), sont colligés au niveau du GHT sous la forme d'un dossier adressé au CNG et comprenant les éléments suivants :

- la dernière version des organigrammes de direction ;
- un tableau de synthèse, établi selon le modèle communiqué par le CNG.

Ce tableau dresse la liste des emplois de l'établissement ayant vocation à être occupés par un directeur d'hôpital, le classement proposé pour ces emplois et les éléments justifiant ce classement. Il permet de visualiser l'intégralité des postes ainsi que la répartition femmes / hommes à tous les niveaux et groupes d'emploi.

Cette cartographie est validée par le CNG dans un délai de quatre mois. Sans réponse dans ce délai, la cartographie est réputée approuvée. La demande de précisions ou de pièces complémentaires ou manquantes de la part du CNG suspendent ce délai.

La publicité de la cartographie est assurée selon les mêmes modalités que celle valant pour la délégation de signature.

Chaque directeur reçoit notification individuelle par son établissement du classement de l'emploi sur lequel il est affecté. Cette décision peut faire l'objet de recours.

## 5) *Gestion des emplois supérieurs*

Les emplois supérieurs ne sont pas concernés par ce classement mais il est demandé aux établissements bénéficiant d'emplois fonctionnels d'adjoints, de les inscrire dans la cartographie avec leur libellé exact afin de garantir leur bonne articulation avec les emplois du corps.

### B. Suivi des cotations

Les fiches de postes de chacun de ces emplois devront porter la mention du groupe d'emploi lors de la publication du poste à la mutation ou à la mobilité interne.

Toute modification de la cotation initiale de l'emploi constitue une évolution de la cartographie qui doit être transmise par chaque établissement directement au CNG.

La publication de poste par le CNG est conditionnée à la disponibilité des éléments relatifs à la cartographie des emplois de l'établissement.

Toutefois, en cas de publication sans changement du groupe d'emploi, l'établissement pourra ne transmettre que la fiche de poste actualisée et la dernière version de l'organigramme de direction. Si le groupe d'emploi de la fiche de poste n'est pas conforme au classement de l'arrêté (règles fixées au I.3.A.2), le CNG pourra demander la modification de ce classement, ou devra refuser la publication.

L'établissement peut demander un surclassement de groupe d'emploi lorsqu'il a déjà fait l'objet d'une publication sans candidature. Ce surclassement vaut uniquement pour la publication suivante.

À l'occasion de ces demandes de publication, le CNG pourra procéder à un réexamen de l'ensemble de la cartographie de l'établissement, dans un objectif d'harmonisation des cotations et d'égal traitement entre agents du corps et au regard du retour d'expérience acquis depuis le déploiement du RIFSEEP. Il pourra le cas échéant demander à l'établissement de présenter une nouvelle cartographie. Dans ce cas, les agents concernés par les changements de cotation bénéficient des dispositions du III.8.

## **II. Modalités de fixation et de majoration de l'IFSE**

### **1. Décision fixant le montant de l'IFSE**

La décision fixant le montant annuel de l'IFSE est prise et notifiée à l'intéressé :

- par le ministre chargé de la santé, sur proposition du directeur général de l'ARS, pour les directeurs généraux de CHR ;
- par le directeur général d'ARS pour les autres chefs d'établissement ;
- par le chef d'établissement, pour les directeurs adjoints, qu'ils soient sur emploi fonctionnel ou non ;
- par le directeur général du CNG pour les directeurs en recherche d'affectation.

Cette décision d'attribution peut donner lieu à un entretien avec le DH bénéficiaire de l'IFSE afin d'assurer la bonne compréhension du dispositif et du montant attribué.

La décision est transmise au CNG et versée au dossier administratif de l'agent.

Les montants socles et plafonds (ainsi que les montants servis) diffèrent selon que le DH est logé (ou bénéficiant de l'ICL) ou non.

## **2. Montants socles et plafonds**

Comme rappelé précédemment, pour les DH du corps (*id est* hors emploi supérieur), le montant socle est défini par grade, et le montant plafond par groupe d'emplois.

Les tableaux de l'arrêté qui définissent ces montants sont rappelés en annexe 2 de la présente instruction.

## **3. Fixation de l'IFSE lors de la nomination dans le corps**

### **A. Élèves et promotions internes**

Les élèves directeurs nouvellement titularisés à l'issue de leur scolarité à l'EHESP perçoivent le montant socle des DH du 1<sup>er</sup> grade.

Les agents nommés dans le corps des DH au titre de la promotion interne (anciennement tour extérieur) bénéficient du montant socle correspondant à leur grade dès leur prise de fonction. Si l'agent bénéficiait avant sa nomination dans le corps des DH d'un montant de primes et indemnités liées aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE, PFR) supérieur au montant socle, le montant de son IFSE peut être fixé à hauteur du montant de ces primes, afin de maintenir le montant de rémunération perçu, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe dans lequel est classé le poste de l'intéressé.

### **B. Recrutement par détachement ou intégration directe**

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

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

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

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

#### 4. Fixation de l'IFSE suite à réintégration après un congé sans rémunération ou après une disponibilité

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

L'agent qui réintègre l'administration après un autre congé sans rémunération (disponibilité par exemple) a droit au montant de PFR ou d'IFSE qu'il percevait avant son absence dès lors que le poste d'affectation est d'un niveau comparable à celui détenu avant le placement en congé sans rémunération, dans la limite du plafond réglementaire de l'IFSE du groupe ou de la lettre dans lequel est classé le poste de l'intéressé.

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

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

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

#### 5. Fixation de l'IFSE suite à retour de détachement ou de disponibilité pour exercer une activité dans le privé

##### **A. Retour après détachement sur emploi supérieur**

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

##### **B. Autres situations**

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

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

### Exemples :

Cas 1 : un DH du 2<sup>ème</sup> grade a été détaché pendant 3 ans dans un établissement privé à but non lucratif. Il percevait une IFSE annuelle de 40 000 € bruts avant détachement et revient sur un emploi de groupe 2. Il bénéficiera *a minima*, suite à sa réintégration, du montant d'IFSE qui lui était alloué avant son changement de position administrative. Son IFSE pourra également faire l'objet d'une revalorisation au titre de la reconnaissance de l'évolution de son niveau d'expérience et d'expertise, dans la limite du plafond de 10% correspondant aux mobilités du corps.

Cas 2 : un DH du 2<sup>ème</sup> grade a été détaché pendant 5 ans dans une administration ministérielle. Il percevait une IFSE annuelle de 40 000 € bruts avant détachement et revient sur un emploi fonctionnel. Il bénéficiera *a minima*, suite à sa réintégration, du montant d'IFSE qui lui était alloué avant son changement de position administrative ou du montant socle d'IFSE prévu pour cet emploi si celui-ci est supérieur. Son IFSE pourra également faire l'objet d'une revalorisation au titre de la reconnaissance de l'évolution de son niveau d'expérience et d'expertise, dans la limite du plafond de 30% correspondant aux mobilités des emplois supérieurs.

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

## 6. Majorations

Les indemnités d'intérim et de direction communes sont désormais intégrées au régime de l'IFSE et en constituent une majoration. Elles sont attribuées après définition de la nouvelle part d'IFSE, abattue ou non, et suivent le traitement comme le précise l'article 5 du décret 2025-1145 (*« elles sont réduites, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement »*).

La majoration de direction commune est soumise à plafonnement selon le groupe d'emplois de l'agent. Dans l'attente de la cartographie définitive des groupes d'emplois des directeurs, elle peut être versée aux directeurs concernés. En cas de dépassement du plafond, elle fait l'objet d'une réfaction individuelle.

### Exemple :

Un DH adjoint du 2<sup>ème</sup> grade percevait 35 144 € d'IFSE dans un établissement sans direction commune.

Cas 1 : il mute vers un établissement en direction commune sur un emploi de groupe 2, son IFSE sera (hors revalorisation éventuelle liée à sa mobilité) de  $35\,144 / 12 = 2\,928$  €, majoré de 290 € soit 3 218 €. Le plafond du groupe d'emploi (45 760 € annuel) n'est pas dépassé. Cet agent demande à exercer à 80%, son IFSE sera dans ce cas proratisée à 6/7<sup>ème</sup> soit 2 758 €.

Cas 2 : il mute vers un établissement en direction commune sur un emploi de groupe 4. Le plafond du groupe d'emploi (36 320 €) est dépassé (majoration incluse) donc l'IFSE est limitée au plafond, soit 3 026 € par mois. Cet agent demande à exercer à 80%, son IFSE sera dans ce cas proratisée à 6/7<sup>ème</sup> soit 2 594 €.

## 7. Nouvelle bonification indiciaire

Pour les directeurs d'hôpital qui bénéficiaient d'une NBI liée à un détachement sur emploi fonctionnel, celle-ci a été prise en compte dans le calcul de l'IFSE initiale lors de l'entrée en vigueur du décret n° 2025-1145. Si l'agent a choisi d'exercer le droit d'option lui permettant de conserver sa NBI, le montant de cette dernière est défalqué de celui de l'IFSE effectivement servie pendant la durée restante du détachement et jusqu'à échéance du droit à conservation. Au-delà de cette échéance, la déduction cesse et le montant de la NBI est réintégré à son IFSE.

## III. Modalités d'évolution de l'IFSE

Pour le calcul des durées d'affectation, sont pris en compte tous les congés relevant de la position d'activité et le temps passé en mise à disposition sortante. Les périodes passées en congé parental, en disponibilité et/ou en congé de longue durée (CLD) ne sont pas prises en compte.

### 1. Évolution de l'IFSE à l'occasion d'une mobilité

#### A. Conditions

Les agents effectuant une mobilité telle que définie par les lignes directrices de gestion du CNG bénéficient d'un réexamen de leur IFSE et d'une augmentation de celle-ci le cas échéant, dans la limite du plafond du groupe ou du niveau d'emploi.

La revalorisation de l'IFSE est soumise à la condition d'avoir exercé au moins deux ans sur le poste précédant la mobilité, durée d'acquisition de compétences justifiant ce réexamen.

La revalorisation éventuelle tiendra compte, le cas échéant, de la revalorisation allouée au titre de la clause de réexamen, lorsque celle-ci est intervenue dans les 12 mois précédant la mobilité. Dans ce cas le pourcentage lié au réexamen viendra en déduction de celui attribué au titre de la mobilité.

#### B. Paramètres et montant de la revalorisation

Deux paramètres entrent en compte pour la détermination du montant de cette revalorisation :

- le changement de groupe de fonctions ;
- la mobilité géographique.

Ce montant de revalorisation est exprimé en pourcentage d'évolution au regard du montant d'IFSE perçu par l'agent, et porté à sa connaissance. Ce pourcentage pourra s'élever jusqu'à 10 % du montant de l'IFSE octroyé à l'agent avant mobilité en fonction des types de mobilité.

Le montant de la revalorisation est intégré au montant d'IFSE annuel alloué à l'agent ; il est versé mensuellement par l'administration d'accueil à compter de la prise de fonction.

### *1) Mobilité sur un groupe d'emploi égal ou supérieur*

Lorsque l'agent effectue une mobilité, au sens des lignes directrices de gestion du CNG, sur un poste d'un groupe égal ou supérieur à celui qui précède le changement d'affectation, il peut bénéficier de la revalorisation de son IFSE.

### *2) Mobilité sur un groupe inférieur*

L'agent qui effectue une mobilité sur un poste d'un groupe inférieur à celui qui précède le changement d'affectation bénéficie du maintien de son montant d'IFSE. Cependant, cette IFSE peut être augmentée si elle s'effectue dans le cadre d'une mobilité géographique. Dans le cas où il bénéficiait d'une IFSE supérieure au plafond du groupe d'emploi (dérogation dans le cadre de la bascule ou de réorganisation du III.8), il ne peut en avoir le maintien et se voit appliquer le plafond de son groupe d'emploi d'accueil.

### *3) Mobilité géographique*

L'exercice en établissement de santé conduit à de fréquentes mobilités géographiques qu'il convient de valoriser à l'occasion du réexamen d'IFSE.

Ainsi les montants maximums de réexamen sont réservés aux professionnels réalisant une mobilité géographique associée à une mobilité vers un groupe d'emploi supérieur.

De la même manière une mobilité vers un groupe d'emploi inférieur mais réalisée dans le cadre d'une mobilité géographique donne lieu à augmentation d'IFSE.

Le CNG détermine par ses lignes directrices de gestion ce que comprend la notion de mobilité géographique ainsi que celle de mobilité fonctionnelle, notamment dans le cadre de réorganisation interne, afin de s'assurer que la modification substantielle de portefeuille justifie la qualification de mobilité.

Le montant de la revalorisation est fixé par le tableau suivant :

|                            | Vers un GE inférieur | Vers un GE identique | Vers un GE supérieur |
|----------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Sans mobilité géographique | 0%                   | 5%                   | 7,5%                 |
| Avec mobilité géographique | 5%                   | 7,5%                 | 10%                  |

Elle fait l'objet d'une décision prise par le chef d'établissement de la structure d'accueil.

### Exemple :

Un DH a bénéficié d'une augmentation d'IFSE pour absence de mobilité à hauteur de 5% et a effectué 6 mois plus tard une mobilité fonctionnelle dans le même établissement dans un groupe d'emploi supérieur. Le montant de réexamen de son IFSE sera de  $(7,5 - 5) = 2,5\%$  seulement, conformément au barème posé *infra*.

## C. Mobilité des emplois supérieurs

Pour les emplois supérieurs, une revalorisation d'IFSE peut être réalisée dans la limite du triple du plafond des emplois du corps, soit 30%. Le comité d'harmonisation pour les emplois supérieurs fournira des éléments d'appréciation à la détermination de ce montant.

## 2. Évolution de l'IFSE en l'absence de mobilité

L'absence de mobilité s'entend du maintien sur un poste ou d'un changement d'affectation ne constituant pas une mobilité au sens des lignes directrices de gestion, dont la durée est définie à trois ans. Cette évolution s'applique aux emplois du corps et aux emplois supérieurs.

Le recensement des agents remplissant les conditions dans l'année est réalisé par le chef d'établissement ou le DG d'ARS pour les chefs d'établissement, en début d'année civile.

Ces situations donnent lieu à réexamen tel que prévu à l'article 4 du décret n° 2025-1145 du 27 novembre 2025.

Ce réexamen devra notamment tenir compte de l'élargissement des compétences, de l'approfondissement des savoirs et de la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste. Il n'entraîne pas une revalorisation systématique de l'IFSE.

Le montant de la revalorisation est exprimé en pourcentage d'évolution au regard du montant d'IFSE perçue par l'agent. Cette revalorisation pourra aller jusqu'à 5 % du montant de l'IFSE, selon un taux de 0%, de 2,5% ou de 5%. Elle fait l'objet d'une décision dans les conditions fixées au II.1.

Pour les emplois supérieurs, ces taux peuvent être attribués dans la limite du triple du plafond des emplois du corps, soit 15%.

Cette revalorisation éventuelle est effective le mois suivant l'anniversaire des trois ans révolus.

## 3. Plafonnement par période de 9 ans

Comme l'indique l'article 9 de l'arrêté RIFSEEP la revalorisation cumulée de l'IFSE au titre de la clause de réexamen et/ou de la mobilité ne peut excéder 20% pour les emplois du corps, indépendamment des changements de groupe d'IFSE, sur une période de 9 ans.

Cette période s'entend par année glissante. Les périodes de détachement sur emploi fonctionnel sont exclues de ce décompte.

## 4. Gestion des promotions

Le montant de l'IFSE est fixé en considération du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. En conséquence, la promotion de grade peut donner lieu à une revalorisation de l'IFSE si elle se traduit par une évolution dans les fonctions ou responsabilités exercées, à travers notamment une mobilité, faisant jouer les dispositifs évoqués ci-dessus.

En cas d'absence d'une telle évolution mais dans le cas où le montant de l'IFSE serait inférieur au montant socle versé à l'entrée dans le nouveau grade (32 000 € pour le 2<sup>ème</sup> grade), il est ajusté au niveau de ce montant.

### Exemples :

Cas 1 : un DH du 1<sup>er</sup> grade affecté sur un poste relevant du groupe 2 perçoit une IFSE annuelle de 42 000 €. Promu au 2<sup>ème</sup> grade, il n'effectue pas de mobilité. Son IFSE, supérieure au montant socle du 2<sup>ème</sup> grade (32 000 €) ne sera pas revalorisée.

Cas 2 : un DH du 1<sup>er</sup> grade affecté sur un poste relevant du groupe 3 perçoit une IFSE annuelle de 30 000 €. Promu au 2<sup>ème</sup> grade, il n'effectue pas de mobilité. Son IFSE, inférieure au montant socle du 2<sup>ème</sup> grade, sera revalorisée à hauteur de ce montant socle, soit 32 000 €.

## 5. Situations particulières de variations de l'IFSE

Ces situations conduisent à moduler le montant servi de l'IFSE mais ne constituent pas un réexamen de l'IFSE au sens de l'article 4 du décret.

### A. Situation des agents à temps partiel

Il est précisé dans le décret RIFSEEP que l'IFSE suit le sort du traitement. Ainsi un agent qui décide d'exercer à 90% percevra-t-il 32/35<sup>ème</sup> de son IFSE de base.

La décision d'attribution de l'IFSE doit détailler cette modalité de calcul, ce qui permettra à l'agent de percevoir l'intégralité de son IFSE en cas de retour à un exercice à temps plein. Les agents exerçant à temps partiel pour raison thérapeutique bénéficient du maintien de leur IFSE à taux plein, comme c'était le cas pour la PFR auparavant.

### B. Changement des conditions de logement

Le montant de l'IFSE diffère selon que l'agent bénéficie ou non d'un logement pour nécessité absolue de service (ou de l'ICL). Un abattement de 20%, dans la limite d'un plafond de 12 600 €, est appliqué aux socles, plafonds et montants servis pour les agents disposant d'un logement pour nécessité absolue de service ou de l'ICL. Le changement de situation est pris en compte par application d'un coefficient dans les conditions fixées à l'article 8 de l'arrêté du 27 novembre 2025 pris pour l'application du décret n° 2025-1145 portant création du RIFSEEP.

Si un agent était logé ou percevait l'ICL au 1<sup>er</sup> mars 2026 mais qu'il prend un poste qui ne justifie plus ce logement au 1<sup>er</sup> avril 2026 ou devient conjoint d'un agent logé à cette même date, son IFSE calculée se voit appliquer un coefficient de 1,25.

Si un agent n'était pas logé du fait de ses fonctions ou qu'il était conjoint d'un agent logé et qu'il bénéficie de nouveau d'un logement ou de l'ICL par la suite, son IFSE se voit appliquer un coefficient de 0,8.

### Exemple :

Un DH est logé et perçoit 3 000 € d'IFSE par mois. Il se marie avec une proviseure de lycée de sa commune (logée également par nécessité absolue de service) et abandonne son logement au profit de celui de son épouse. Le montant de son IFSE est recalculé en appliquant le coefficient de 1,25. Il bénéficie désormais d'une IFSE mensuelle de 3 750 €.

## C. Agents en congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Les agents en congés de maternité, de paternité ou d'adoption sont en position d'activité. En conséquence, ils bénéficient du maintien de leur IFSE durant leur période de congé.

## D. Agents en situation de maladie ordinaire, CLM ou CLD.

L'article 3 du décret RIFSEEP dispose que l'IFSE suit le sort du traitement. Ceci constitue une différence avec le régime antérieur de la PFR qui était lié à l'exercice effectif des fonctions. Cet alignement sur le traitement conduit à réduire l'IFSE dans les mêmes conditions que le traitement en cas de maladie ordinaire, de CLM ou de CLD.

## 6. Agents en recherche d'affectation

La recherche d'affectation est une position d'activité limitée à une durée maximale de deux ans pendant laquelle le directeur est rémunéré par le CNG. La spécificité de cette position justifie que des règles particulières d'évolution de l'IFSE soient définies pendant cette période.

L'objectif est de favoriser le retour à l'emploi ou la reconversion professionnelle, en évitant tout risque de maintien des agents dans cette position transitoire.

À cette fin, le montant de l'IFSE en recherche d'affectation est abaissé de 25% par semestre, conformément au tableau suivant :

|                       | Semestre 1 | Semestre 2 | Semestre 3 | Semestre 4 |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|
| % de l'IFSE avant RA. | 100%       | 75%        | 50%        | 25%        |

De ce fait, les socles fixés par l'arrêté du 27 novembre 2025 et rappelés en annexe 2 ne sont pas opposables aux agents en recherche d'affectation. L'IFSE de référence est celle de la précédente affectation, qu'il s'agisse d'un emploi du corps ou d'un emploi supérieur.

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

En toute hypothèse, le versement de l'IFSE n'est plus possible à échéance réglementaire des deux ans.

Les agents placés en recherche d'affectation ne sont pas éligibles au bénéfice du complément indemnitaire annuel.

## **7. Mise à disposition**

Les agents mis à disposition sont gérés dans le cadre d'une convention conclue entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil. Elles sont validées expressément par le CNG et ne sauraient être pratiquées en avance de mutation ni conduire à contourner les limites d'IFSE imposées par les plafonds de l'emploi d'affectation finale.

Durant la mise à disposition auprès d'une autre administration, l'agent, qui demeure dans son corps d'origine, est réputé occuper son emploi et continue à percevoir la rémunération correspondante. Le groupe de fonctions affecté à l'emploi occupé dans son corps d'origine ainsi que son montant d'IFSE demeurent inchangés, sans préjudice du versement d'un éventuel complément de rémunération.

Cette mise à disposition pourra être considérée comme une mobilité sur une lettre ou un groupe d'emploi identique à son emploi d'origine lorsqu'elle est accordée pour une durée minimale d'une année et pour l'intégralité de la quotité de travail de l'agent. Elle donnera lieu à réexamen si l'agent avait réalisé au moins deux ans sur son poste avant mise à disposition.

La fin de mise à disposition et le retour dans l'établissement d'origine ouvrent droit à réexamen si la mise à disposition a duré 3 années au moins. Son chef d'établissement se rapprochera alors de la structure d'accueil pour déterminer si cette période peut donner lieu ou non à revalorisation de l'IFSE dans les conditions posées en III.2.

La période avant mise à disposition et la période de mise à disposition ne peuvent être cumulées pour la détermination du nombre d'années avant réexamen au titre du III.1 (2 ans) ou pour la détermination du nombre d'années en absence de mobilité (3 ans, III.2)

## **8. Gestion de l'IFSE en cas de réorganisation**

Lors de la mise en place d'évolution d'organigramme suite à des restructurations ou réorganisations, les agents bénéficient d'une garantie de maintien à titre individuel des montants indemnitaires antérieurs jusqu'au changement de poste sollicité par les intéressés. Les agents concernés par ce maintien ne peuvent ainsi se voir opposer le plafond d'un groupe inférieur conduisant à diminution de l'IFSE.

Le caractère individuel de cette disposition est repris dans la notification indemnitaire. La fiche de poste proposée à l'agent doit indiquer impérativement le classement du poste.

Néanmoins, en cas d'une évolution du poste de l'agent correspondant à un groupe de fonctions supérieur à celui dans lequel se trouvait l'agent avant la réorganisation, une revalorisation de l'IFSE correspondant au changement de groupe ascendant sera opérée sous réserve de durée d'occupation du précédent poste.

Une évolution du poste conduisant au maintien de l'agent dans un même groupe de fonctions peut se traduire par une revalorisation de son IFSE si les conditions d'ancienneté sur poste sont remplies.

### Exemples :

**Cas 1 :** un DH est sur un emploi de groupe 3. Son établissement fait l'objet d'une réorganisation suite à la mise en place d'une direction commune. Il choisit de prendre un poste proposé dans le cadre de la réorganisation, également classé en groupe 3. À la date de sa prise de poste, son IFSE évolue à hauteur de la variation d'IFSE définie pour une mobilité vers un emploi du même groupe.

**Cas 2 :** un DH est sur un emploi de groupe 1. Dans le cadre de la révision complète d'organigramme issue de la fusion entre deux CH, il choisit de prendre un poste classé en groupe 2. À la date de sa prise de poste il conservera le montant de son IFSE antérieure, y compris si ce montant dépasse le plafond du groupe 2.

Comme indiqué au I.3.B, le CNG valide les cotations de poste proposées dans le cadre de ces réorganisations.

## **9. Évolutions temporaires des attributions de l'agent**

Une évolution temporaire des attributions de l'agent, un élargissement des compétences requises, une mission nouvelle exercée notamment dans le cadre d'une période d'intérim (hors intérim de chef d'établissement) ne sont pas considérés comme des motifs ouvrant à droit à une revalorisation du montant de l'IFSE. Ces évolutions sont prises en compte dans le cadre de la campagne annuelle de CIA.

L'intérim d'une chefferie d'établissement en revanche fait l'objet d'une majoration d'IFSE telle que prévue à l'article 5 du décret RIFSEEP et calculée à l'article 10 de l'arrêté du 27 novembre 2025 pris pour l'application du décret n° 2025-1145.

## **IV. Modalités de gestion du CIA**

### **1. Décision fixant le montant du CIA**

La décision fixant le montant du CIA est prise et notifiée à l'intéressé selon les modalités définies au II.1.

### **2. Critères d'appréciation du montant à attribuer**

Le montant du complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés selon différents critères. À travers l'appréciation de l'atteinte des résultats sur les objectifs métiers et managériaux fixés annuellement par l'évaluateur et/ou les orientations définies par le CNG dans sa note annuelle, il prend en compte la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, sa capacité à travailler en équipe, sa contribution au collectif de travail et à la performance de l'action menée, son implication dans la mise en œuvre de la stratégie territoriale de l'établissement.

La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel peuvent également être prises en compte.

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

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

Ces modalités de détermination de CIA seront applicables à compter des versements 2026, au titre de l'année 2025-2026.

### **3. Plafonds réglementaires par groupe de fonctions et fixation d'un montant de référence**

Les montants du CIA sont fixés dans la limite des plafonds réglementaires, par groupe de fonctions, ou par niveau pour les emplois supérieurs, rappelés en annexe 3.

Pour autant, et contrairement à la part résultats de la PFR, ces plafonds sont fixés pour justifier d'un montant particulièrement exceptionnel et ne sont pas une référence pour l'appréciation de l'atteinte des objectifs ni une cible d'atteinte au bout de plusieurs années.

Pour les administrateurs de l'État dont cette réforme est une transposition aux DH, un niveau de référence pour chaque groupe de fonction est défini chaque année par chaque ministère et est appliqué pour le versement du CIA. Ce niveau de référence est une fraction du plafond.

Afin de conserver cette comparabilité entre les différents versants de la haute fonction publique et maintenir l'effectivité des passerelles entre fonctions publiques, la même méthodologie sera appliquée pour les DH.

Ainsi, au regard de l'appréciation générale qu'il porte sur son établissement, chaque chef d'établissement fixe un montant de référence par groupe. Ce montant de référence respecte une fourchette précisée en annexe 3. Ce montant de référence peut être le même pour plusieurs groupes. Il sera versé aux DH ayant atteint leurs objectifs. Il pourra être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles tels que l'intérim interne d'une autre direction. Toute attribution d'un CIA inférieur à la moitié du montant de référence ou supérieur d'au moins 30% au montant de référence donne lieu à la production d'un rapport à l'appui de la décision.

Pour les emplois fonctionnels d'adjoints, et même si l'effectif est moindre, le chef d'établissement procèdera selon cette même modalité, en déterminant un montant de référence par lettre conformément aux orientations du comité d'harmonisation. Cette approche sera la même également pour les DG d'ARS s'agissant des chefs d'établissement.

#### **Exemple :**

Un chef d'établissement détermine un montant de référence unique pour les adjoints du corps et le fixe à 4 500 €. Il attribue ce montant à deux adjoints ayant atteint leurs objectifs, moins à trois autres, compte tenu de l'atteinte partielle de leurs objectifs, et souhaite valoriser de 1 000 € un sixième DH qui en plus de l'atteinte de ses objectifs a assuré l'intérim d'une autre direction fonctionnelle pendant 5 mois et qui obtiendra de ce fait 5 500 €. Ce montant n'est pas supérieur à 5 850 € (4 500 €+ 30% de 4 500 €), il n'a donc pas de rapport à produire.

## 4. Modalités de versement et mobilités en cours d'exercice.

### A. Modalités de versement

Le CIA est versé à l'ensemble des agents concernés par la présente note entre les mois de septembre et jusqu'au mois de mars de l'année suivante.

Les montants versés au titre du CIA n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre.

### B. Agents ayant effectué une mobilité

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

## 5. Cas particuliers

Dans certains cas, le montant du CIA doit être proratisé, en fonction de la présence effective au sein de l'établissement ou de la quotité travaillée. Cette proratisation est réalisée sur la base de l'évaluation annuelle, ou à défaut sur le montant attribué l'année précédente.

Les situations devant faire l'objet d'une proratisation du montant de CIA sont présentées dans le tableau ci-après :

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

## **V. Gouvernance**

### **1. Comité d'harmonisation pour les emplois supérieurs**

Les emplois supérieurs connaissent une adaptation des règles appliquées aux emplois du corps comme l'indique l'article 9 de l'arrêté du 27 novembre 2025 pris pour l'application du décret n°2025-1145 portant création du RIFSEEP :

- Montant de réexamen d'IFSE pouvant aller jusqu'à 30% en cas de mobilité ;
- Montant de réexamen d'IFSE pouvant aller jusqu'à 15% en absence de mobilité ;
- Mise entre parenthèses de la durée maximale des 9 ans pendant la durée du détachement.

Ces marges de manœuvre visent à valoriser le recrutement sur ces emplois ainsi que l'exercice en responsabilité, en premier lieu pour les chefs d'établissement. Pour autant la diversité des appréciateurs ainsi que des situations fait courir le risque d'appréciation très hétérogène de situations similaires sur le territoire national.

Pour assurer un traitement équitable de ces emplois supérieurs, il est institué un comité d'harmonisation dont la composition est définie par arrêté du ministre chargé de la santé.

Ce comité a pour mission de :

- S'assurer de la cohérence interrégionale des montants servis de CIA pour les chefs d'établissement et les adjoints sur emploi fonctionnel et fixer les orientations pour la détermination des montants de référence et l'attribution du CIA ;
- Aider à la fixation du pourcentage d'augmentation d'IFSE dans le cadre d'une prise de fonction sur un emploi fonctionnel ou à la suite d'une mobilité sur un nouvel emploi supérieur ;
- Aider à la fixation du pourcentage d'augmentation d'IFSE en cas de réexamen pour absence de mobilité ;
- Faciliter les échanges croisés entre attributeurs d'IFSE ou de CIA.

Il ne traitera pas de situations particulières mais produira des éléments de doctrine pour guider chaque attributeur dans ses décisions.

## **VI. Mesures transitoires**

### **1. Définition rétroactive d'IFSE au 1<sup>er</sup> janvier 2026**

Dans le cadre de l'instruction n° DGOS/RH4/2026/12 du 20 février 2026, les établissements ont été invités à produire des décisions en ne reprenant que les montants de PFR antérieurs sans tenir compte de l'expérience acquise.

Les chefs d'établissements ou DG d'ARS qui souhaiteront prendre en compte cette expérience dans les conditions posées au chapitre II décideront d'un nouveau montant initial d'IFSE avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Il ne s'agit pas d'un réexamen d'IFSE mais d'une redéfinition du montant initial.

### Exemple :

Un DH est revenu au 1<sup>er</sup> janvier 2026 de son détachement sur contrat en ARS où il a exercé les fonctions de directeur territorial pendant 4 ans pour prendre un emploi de groupe 1 en établissement de santé. Son expérience n'avait pas été prise en compte à l'occasion de la bascule. Celle-ci est désormais analysée comme indiqué au paragraphe II.5. Le chef d'établissement la considère comme significative et décide d'augmenter cette IFSE dans les limites du plafond de 10%.

## 2. Périodes prises en compte pour le réexamen d'IFSE

### *1) Évolution de l'IFSE à l'occasion d'une mobilité*

La durée d'occupation du poste prise en compte correspond à la durée effective de l'affectation y compris antérieure à l'entrée en vigueur de la réforme. De ce fait, tout DH ayant effectué une mobilité à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 bénéficie d'un réexamen, le cas échéant à titre rétroactif, sous réserve d'avoir occupé ses fonctions durant deux ans.

### *2) Évolution de l'IFSE en l'absence de mobilité*

Le premier réexamen périodique pourra intervenir à partir de 2027, en comptabilisant les années de présence effective sur le poste, y compris avant l'entrée en vigueur de la réforme.

## 3. Agents en CLM ou CLD au 1<sup>er</sup> janvier 2026

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

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

## 4. Agents en recherche d'affectation au 1<sup>er</sup> janvier 2026

L'arrêté du ministre de la santé fixe les conditions de l'évolution de l'IFSE des agents entrant en recherche d'affectation. Cet arrêté n'ayant pas valeur rétroactive, les agents déjà en situation de recherche d'affectation bénéficient du régime indemnitaire du III.6 sur le montant attribué au 1<sup>er</sup> semestre.

**ANNEXE 2**  
**PLAFONDS ET SOCLES POUR L'IFSE**

**1/ Emplois supérieurs**

Arrêté RIFSEEP, article 6 :

| GROUPE DE FONCTIONS | PLAFOND ANNUEL DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE<br>(en euros)                                         |                  |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
|                     | Agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service ou de l'indemnité compensatrice de logement | Agents non logés |
| Premier niveau      | 102 400                                                                                                                       | 115 000          |
| Deuxième niveau     | 88 400                                                                                                                        | 101 000          |
| Troisième niveau    | 64 400                                                                                                                        | 77 000           |
| Quatrième niveau    | 50 400                                                                                                                        | 63 000           |

Arrêté RIFSEEP, article 7 :

| NIVEAU           | GROUPE                                                                                                                             | SOCLE ANNUEL DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE<br>(en euros)                                           |                  |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
|                  |                                                                                                                                    | Agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service ou de l'indemnité compensatrice de logement | Agents non logés |
| Premier niveau   | Groupe A                                                                                                                           | 65 000                                                                                                                        | 77 600           |
|                  | Groupe B                                                                                                                           | 60 000                                                                                                                        | 72 600           |
|                  | Groupe C                                                                                                                           | 55 000                                                                                                                        | 67 600           |
| Deuxième niveau  | Groupe D                                                                                                                           | 50 000                                                                                                                        | 62 500           |
|                  | Groupe E                                                                                                                           | 48 000                                                                                                                        | 60 000           |
|                  | Groupe F                                                                                                                           | 45 000                                                                                                                        | 56 250           |
|                  | Groupe G                                                                                                                           | 43 000                                                                                                                        | 53 750           |
|                  | Groupe H                                                                                                                           | 41 000                                                                                                                        | 51 250           |
| Troisième niveau | Groupe I                                                                                                                           | 39 000                                                                                                                        | 48 750           |
|                  | Groupe J                                                                                                                           | 37 000                                                                                                                        | 46 250           |
| Quatrième niveau | Emplois de directeur des établissements mentionnés au 5° de l'article 1 <sup>er</sup> du décret du 31 juillet 2020 modifié susvisé | 35 000                                                                                                                        | 43 750           |

## **2/ Emplois du corps**

Arrêté RIFSEEP, article 3 :

| GROUPE DE FONCTIONS | PLAFOND ANNUEL DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE<br>(en euros)                                         |                  |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
|                     | Agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service ou de l'indemnité compensatrice de logement | Agents non logés |
| Groupe 1            | 50 400                                                                                                                        | 63 000           |
| Groupe 2            | 45 760                                                                                                                        | 57 200           |
| Groupe 3            | 40 960                                                                                                                        | 51 200           |
| Groupe 4            | 36 320                                                                                                                        | 45 400           |

Arrêté RIFSEEP, article 4 :

| GRADE                                    | SOCLE ANNUEL DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE<br>(en euros)                                           |                  |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
|                                          | Agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service ou de l'indemnité compensatrice de logement | Agents non logés |
| Directeur d'hôpital du troisième grade   | 36 800                                                                                                                        | 46 000           |
| Directeur d'hôpital du grade transitoire | 36 800                                                                                                                        | 46 000           |
| Directeur d'hôpital du deuxième grade    | 32 000                                                                                                                        | 40 000           |
| Directeur d'hôpital du premier grade     | 27 200                                                                                                                        | 34 000           |

|                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------|
| <p align="center">ANNEXE 3<br/>PLAFONDS ET MONTANTS DE RÉFÉRENCE POUR LE CIA</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------|

## **1/ Plafonds**

### a. Emplois supérieurs

Arrêté RIFSEEP, article 13 :

| GROUPE DE FONCTIONS | MONTANT MAXIMAL ANNUEL DU COMPLÉMENT<br>INDEMNITAIRE ANNUEL<br>(en euros) |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Premier niveau      | 50 000                                                                    |
| Deuxième niveau     | 44 000                                                                    |
| Troisième niveau    | 33 000                                                                    |
| Quatrième niveau    | 27 000                                                                    |

### b. Emplois du corps

Arrêté RIFSEEP, article 12 :

| GROUPE DE<br>FONCTIONS | MONTANT MAXIMAL ANNUEL DU COMPLÉMENT<br>INDEMNITAIRE ANNUEL<br>(en euros) |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
| Groupe 1               | 15 730                                                                    |
| Groupe 2               | 14 300                                                                    |
| Groupe 3               | 12 800                                                                    |
| Groupe 4               | 11 350                                                                    |

## **2/ Montants de référence (fourchettes)**

| Groupe | Montant de<br>référence minimum<br>(en euros) | Montant de<br>référence maximum<br>(en euros) | Plafond du groupe<br>(en euros) |
|--------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------|
| 1      | 4 000                                         | 6 500                                         | 15 730                          |
| 2      | 3 500                                         | 6 000                                         | 14 300                          |
| 3      | 3 000                                         | 5 500                                         | 12 800                          |
| 4      | 2 500                                         | 5 000                                         | 11 350                          |