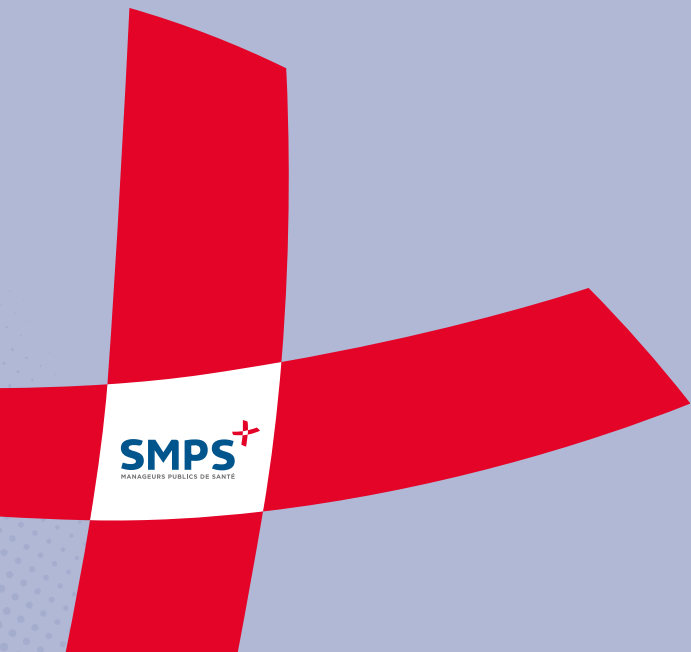


NOS PROPOSITIONS

CATÉGORIE

Directeurs d'hôpital

A large, stylized red cross graphic that spans the bottom half of the page. The cross is composed of four thick red arms that intersect in the center. The central intersection is a white square. In the bottom-left corner of the page, there is a pattern of small, light blue dots.

SMPS 
MANAGEURS PUBLICS DE SANTÉ



Sommaire

Le mot du président	5
Le mot du vice-président	8
Introduction	11
L'ADN du SMPS : un syndicat pour toute la ligne managériale	11
Notre action	11
Nos valeurs	12
Vous accompagner tout au long de votre carrière	13
Notre vision pour les DH	14
Élections 2026 : le SMPS poursuit son action	15
axe 1	
Finaliser la réforme DH	17
L'IFSE (décote ICL, plafond direction commune et intérim)	17
L'avancement de grade	19
L'avancement au troisième grade et le sort du grade transitoire	20
Le complément indemnitaire annuel (CIA)	21
Reconnaître et valoriser l'exercice territorial	22
Nos propositions	23
axe 2	
Perspectives de carrière et attractivité	25
Mobilité : une contrainte du métier à valoriser	25
Emplois fonctionnels et emplois supérieurs	27
Parentalité	28
Dispositifs d'accompagnement aux hautes responsabilités	28
Nos propositions	29
axe 3	
Compétences DH : un enjeu pour l'avenir	31
Recruter des profils prometteurs	31
La formation initiale à l'EHESP	32
JMS, mentorat et prise de poste	33
Rémunération des élèves et reclassement en sortie d'école	34
Formation continue	34
Recherche et enseignement	34
Nos propositions	35
axe 4	
Prendre soin des DH et protéger les collègues exposés	37
Protection fonctionnelle	38
Responsabilité financière : un nouveau cadre insécurisant	38
Violences sexistes et sexuelles (VSS)	39
Concilier vie professionnelle et vie personnelle	40
Nos propositions	41
Le SMPS au service des collègues	43

“

*DH, l'un des métiers
les plus exposés
qui soit.*

”





Le mot de Jérôme Goeminne Président du SMPS

Être directrice ou directeur d'hôpital, c'est être exposé aux crises sanitaires, budgétaires, sociales et climatiques. Exposé aux tensions – entre les exigences de l'État, les besoins des équipes, les attentes des patients. Exposé médiatiquement, juridiquement, personnellement. Souvent seul face à des décisions qui engagent bien plus que leur carrière.

Cette exposition, vous la connaissez mieux que quiconque. Elle ne se voit pas toujours de l'extérieur, puisque le « directeur bashing » semble encore être dans l'air du temps. L'exposition pèse sur les trajectoires professionnelles, sur les équilibres personnels, sur la santé.

Le SMPS part de cette réalité : d'un constat partagé par des collègues en responsabilité, sur le terrain, qui savent ce que ça coûte d'exercer avec exigence et engagement au service des populations et de l'hôpital public.

Notre vision est simple : **le niveau de reconnaissance doit être à la hauteur du niveau de responsabilité.** Pas seulement en termes de rémunérations – même si cet enjeu est légitime et nous y reviendrons – mais plus largement dans la manière dont l'institution protège et accompagne ses cadres dirigeants, reconnaît pleinement leur place au sein de la haute fonction publique et leur assure des conditions d'exercice à la hauteur des responsabilités qui leur sont confiées.

C'est ce fil conducteur qui a guidé notre action depuis des années. C'est ce qui nous a amenés à porter, seuls, la réforme du statut des directrices et directeurs d'hôpital.

Cette réforme, nous l'avons réclamée, argumentée, défendue pendant des années, face à des interlocuteurs qui doutaient parfois de sa nécessité, de sa pertinence, de son opportunité ou de son calendrier.

L'intégration des directrices et directeurs d'hôpital dans la haute fonction publique au 1^{er} janvier 2026 a été un long combat qui n'était pas gagné d'avance. Elle est le fruit d'un travail syndical tenace, ancré dans les réalités du terrain.

Seul le SMPS a adopté auprès des pouvoirs publics un positionnement à la fois constructif et responsable, afin de porter la légitime aspiration des directeurs d'hôpital à une reconnaissance à la hauteur du niveau particulièrement élevé de responsabilité et d'engagement qui est le leur, tant à l'égard des populations que de l'État. Mais cet engagement reste parfois mal appréhendé ou insuffisamment reconnu. C'est précisément la force du SMPS, dont l'action s'appuie sur des collègues en responsabilité, sur le terrain, que de faire reconnaître l'excellence des directeurs et d'en obtenir la juste traduction, notamment au regard de la reconnaissance accordée aux administrateurs de l'État.

Seul le SMPS est resté à la table des négociations, en échange constant avec les différents gouvernements qui se sont succédé.

Seul le SMPS a rendu un avis favorable à la réforme en Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH), condition indispensable à sa mise en

œuvre, tandis que d'autres ont pris le risque de la faire échouer et de la compromettre en s'y opposant, au profit d'une fusion des corps de direction de la FPH qui ne répond aux spécificités ni aux intérêts d'aucun des trois corps concernés.

Pour autant, cette avancée ne répond pas encore pleinement à nos attentes, et la réforme est à achever.

Vous pouvez compter sur nous pour rester vigilants sur tous ces aspects : l'équité entre les corps de direction, les grilles indiciaires, les plafonds indemnitaires, les règles d'avancement, la reconnaissance de l'exercice territorial, la mobilité, les conditions d'exercice au quotidien, l'accès aux postes à fortes responsabilités, la protection des collègues les plus exposés, l'égalité femmes-hommes...

C'est sur ces sujets que le SMPS sera mobilisé dans les prochaines années et nous comptons sur votre mobilisation pour les élections.

Ce guide programmatique dit ce que nous voulons. Il dit aussi ce que nous refusons : un alignement partiel sur la haute fonction publique, qui prendrait les contraintes sans donner toute leur portée aux droits reconnus aux collègues directrices et directeurs d'hôpital.

Nous avons les élus DH de toutes les générations, ancrés sur le terrain dans les établissements. Nous avons la méthode et la détermination.

Ce que nous avons fait entre 2022 et 2026 pour les DH, nous l'approfondirons et irons encore plus loin avec votre voix sur le prochain mandat. Vous pouvez nous faire confiance afin d'aller jusqu'au bout pour agir, servir, réussir avec vous.

En décembre 2026, votez pour le SMPS !



Le mot de Nicolas Salvi Vice-président de la catégorie DH

La réforme statutaire des directeurs d'hôpital est une étape majeure. Elle clôt un débat ancien sur la place des DH dans la haute fonction publique. Le SMPS a toujours défendu les DH avec sérieux et constance, en 2005 et en 2012. Sur la séquence 2022-2026, le SMPS a obtenu à nouveau – seul – cette réaffirmation de l'appartenance des DH à la haute fonction publique par sa pleine intégration dans la réforme entamée au premier quinquennat Macron. À présent, cette réforme ouvre, dans le même mouvement, une phase nouvelle : celle de la mise en œuvre. La réforme est complexe et introduit de tout nouveaux outils de gestion du corps.

Depuis son lancement, le SMPS est à vos côtés pour en accompagner les premières étapes.

Ce guide programmatique est construit autour d'une conviction : la réforme ne vaut que par ce qu'elle produit réellement pour les collègues. Or, sur plusieurs points essentiels, le travail reste devant nous.

Avec une part de l'indemnitaire revue à la hausse mais aussi plus largement liée à la fonction, l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) doit correspondre aux fonctions réellement exercées, pas à une grille figée et non personnalisée.

Le complément indemnitaire annuel (CIA) doit reconnaître l'engagement professionnel et le contexte d'exercice, sans devenir une enveloppe forfaitaire distribuée uniformément.

Les règles d'avancement doivent intégrer la diversité des parcours (valeur professionnelle, mobilités, directions communes, intérim, contextes difficiles) et non les lisser dans une logique purement administrative où seule l'ancienneté primerait, comme le défendent d'autres organisations. Elles doivent aussi garantir un véritable déroulement de carrière, jusqu'au nouveau troisième grade.

Sur chacun de ces sujets, nous portons des propositions. Nous les défendons dans les instances, avec les outils du dialogue social et, lorsque c'est nécessaire, devant les juridictions, comme cela a pu être nécessaire par le passé.

Le corps des DH a changé, et nos responsabilités sont plus exigeantes que jamais. Le cadre territorial s'est profondément modifié, les enjeux financiers, numériques, médicaux et humains se sont intensifiés et densifiés.

Notre syndicat a fait la démonstration qu'il était à la hauteur de cette réalité : technique dans ses analyses, exigeant dans ses positions, accompagnant de toutes les situations individuelles à tous les niveaux de responsabilité, adjoints et chefs, mais toujours au service des collègues et du service public hospitalier. C'est le sens de ce programme et c'est aussi le sens de notre engagement.

introduction



L'ADN du SMPS

Un syndicat pour toute la ligne managériale

Le Syndicat des managers publics de santé (SMPS), anciennement Syndicat national des cadres hospitaliers (SNCH) créé en 1947, regroupe les trois corps de direction de la FPH ainsi que l'ensemble des cadres du service public hospitalier.

Autonome, apolitique et indépendant, le SMPS est le seul syndicat représentant exclusivement la ligne managériale du système de santé.

Notre action

Le SMPS fonde son engagement autour de quatre piliers :

- **Revaloriser et promouvoir les métiers de managers** de santé de la fonction publique hospitalière.
- **Animer la santé et l'autonomie à l'échelle des territoires**, en lien avec les acteurs locaux.
- **Offrir un réseau professionnel solide**, fondé sur l'entraide, le partage d'expertise et la représentation.
- **Consolider la gouvernance** afin d'améliorer les conditions d'exercice des directeurs, cadres et managers médicaux.

Nos valeurs

Indépendance et liberté d'action

Le SMPS construit ses positions exclusivement à partir des réalités de terrain et des contributions de ses adhérents. Afin de garantir son indépendance de parole et d'action tout en pesant dans les instances nationales, il est affilié depuis 2014 à l'UNSA Santé sociaux publics et privés pour représenter ses adhérents dans les instances nationales comme le Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière ou le Conseil commun de la fonction publique.

À la différence d'autres organisations syndicales, le SMPS ne transige pas avec des intérêts extérieurs aux catégories professionnelles de la FPH représentées, il défend uniquement les managers de la fonction publique hospitalière.

Défense des adhérents et respect de la déontologie

Chaque année, le SMPS accompagne plus de 600 situations individuelles – questions statutaires, relations professionnelles, interventions auprès du Centre national de gestion (CNG) – et assure une présence active dans les instances nationales de décision (CAPN, CCN, instances collégiales), par l'intermédiaire de ses élus.

Engagement pour le service public hospitalier

Le SMPS formule des propositions constructives et exigeantes sur l'ensemble des enjeux du système sanitaire, social et médico-social. Il agit auprès des pouvoirs publics et des acteurs institutionnels pour faire évoluer le système de santé dans l'intérêt des professionnels et des usagers.

Vous accompagner tout au long de votre carrière

En tant qu'organisation syndicale représentative, le SMPS vous accompagne en cas de difficultés professionnelles, qu'elles soient d'ordre managérial, relationnel ou hiérarchique, ainsi que sur toute autre question que vous pourriez vous poser. Nous intervenons en amont des procédures disciplinaires, administratives ou pénales, afin de vous apporter conseil et soutien.

Plusieurs niveaux d'accompagnement sont possibles :

- les membres du bureau régional de votre territoire ;
- les élus nationaux, pour la catégorie DH, en CAPN ou en instance collégiale ;
- la délégation nationale, c'est-à-dire l'équipe de salariés du SMPS (deux DH, un D3S et une cadre de santé), joignable à l'adresse contact@smpsante.fr

Devenir chef d'établissement

Le SMPS vous accompagne tout au long du processus pour devenir chef d'établissement ou accéder aux autres emplois fonctionnels et supérieurs, de la préparation de la candidature au passage en instance collégiale et pour la phase active de sélection.

L'instance collégiale sera renouvelée aux prochaines élections. Pour retrouver une qualité d'accompagnement reconnue et efficace, je vote SMPS !

Notre vision pour les DH

La réforme du statut entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2026 a confirmé l'intégration des directrices et directeurs d'hôpital dans la réforme de la haute fonction publique. C'est un changement important pour notre corps. Elle ne crée pas nos responsabilités, elle les reconnaît enfin dans les textes, à la hauteur de la réalité de nos exercices.

Depuis longtemps, les DH exercent des compétences de même niveau que celles attendues des administrateurs de l'État, dans des contextes d'exercice toujours plus complexes. Aux confins des territoires et de l'exercice d'État, nous conduisons des politiques publiques, nous arbitrons, nous négocions, nous engageons des budgets importants, nous gérons des crises, nous portons des transformations lourdes et nous rendons compte à des autorités multiples.

La réforme de 2026 doit ouvrir une nouvelle phase à laquelle le SMPS sera particulièrement vigilant. L'alignement ne peut plus être partiel. Il doit concerner les carrières, les rémunérations, le régime indemnitaire, les mobilités, les emplois supérieurs et la reconnaissance des contraintes propres à nos fonctions.

Le **SMPS** portera cette ligne dans les prochaines années : ne pas accepter un alignement par blocs séparés, qui reprendrait les contraintes sans donner toute leur portée aux droits et aux perspectives de carrière. L'entrée dans la haute fonction publique doit être une vraie reconnaissance pour les DH, pas juste un alignement de grilles indiciaires, certes majeur, mais à lui seul insuffisant.

Élections 2026

Le SMPS poursuit son action

Fort de nombreuses victoires syndicales, et avec l'envie d'aller toujours plus loin, le SMPS aborde les élections professionnelles 2026 avec la conviction que sa méthode est la bonne. Son action pour les DH est guidée par un fil rouge : **l'alignement des DH avec leurs homologues des autres versants de la fonction publique.**

Le SMPS reste vigilant quant à d'éventuels effets de bord préjudiciables aux DH tels que les quotas d'avancement, les règles de mobilité inadaptées, l'atténuation de la gestion paritaire, l'ouverture aux directeurs contractuels sans contrepartie, etc. Le SMPS est là pour rappeler cette exigence et défendre vos intérêts.

axe



Finaliser la réforme

Contexte



La réforme statutaire a été obtenue¹ mais le travail n'est pas terminé pour autant. Le sujet est désormais celui de son application dans le temps (IFSE, CIA, avancement...).

L'IFSE (décote ICL, plafond direction commune et intérim)

Le montant de l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) doit correspondre au poste réellement exercé.

Le SMPS regrette la décote liée au logement ou à l'ICL, qui revient actuellement à une dévalorisation de la participation aux gardes de direction. La direction commune et l'intérim restent insuffisamment reconnus, et le plafonnement de la majoration d'IFSE pour direction commune doit être revu.

1. Décret n° 2025-1144 du 27 novembre 2025 portant statut particulier du corps des directeurs d'hôpital.

La réforme **SMPS** du statut des DH

Seul le **SMPS** a voté favorablement cette réforme. Sans son vote décisif au Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière, l'alignement des DH sur les administrateurs de l'État aurait été ajourné *sine die*. Ce nouveau statut permet :

- la révision des grilles indiciaires en profondeur, permettant des indices sommitaux bien plus élevés et des déroulés de carrière plus intéressants dès les premiers échelons du 1^{er} grade, de façon identique aux AE ;
- les emplois fonctionnels d'adjoints supplémentaires pour reconnaître la responsabilité territoriale ou dans les grands CH ;
- la suppression des quotas par groupe d'emplois fonctionnels qui limitaient le bénéfice de l'atteinte des seuils budgétaires ;
- la fin de la carrière double pour les DH en emploi fonctionnel : un déroulé de carrière plus linéaire, simplifiant le statut ;
- des emplois fonctionnels classés par groupes, permettant de mieux reconnaître les responsabilités exercées et de valoriser durablement le déroulement de carrière, notamment par la prise en compte de l'emploi fonctionnel dans la progression d'échelon ;
- un régime indemnitaire souple et soclé, qui permet des évolutions substantielles tout au long de la carrière, au gré des mobilités.

À CONSULTER SUR LE SITE DU SMPS



guide



webinaire

L'avancement de grade

La nouvelle architecture de carrière doit être accompagnée par des règles d'avancement lisibles. Le SMPS défendra une prise en compte réelle dans les LDG des responsabilités exercées, des contextes difficiles, des mobilités et des directions communes. Le SMPS plaide une position juste pour les collègues : la mobilité peut représenter une réelle contrainte. Elle doit être valorisée à ce titre.

Nous nous battons pour que l'accès au deuxième grade soit le plus ouvert possible. Les collègues n'ont que trop constaté et éprouvé les effets délétères d'un accès trop restrictif à la hors-classe dans l'ancien statut, depuis sa mise en place en 2021.



L'avancement à la hors-classe : victoire du SMPS sur le critère d'âge

Dans une décision du 4 décembre 2024, la cour administrative d'appel de Paris a donné raison au SMPS dans le contentieux qui l'opposait au CNG depuis 2021. Le CNG avait utilisé un critère d'âge pour l'établissement du tableau d'avancement à la hors-classe des DH (dans l'ancien statut), contournant ainsi la valeur professionnelle. La décision de la cour a permis de s'assurer que cette situation ne se reproduise plus. Les LDG issues des échanges entre organisations syndicales et CNG ont abouti à un compromis permettant de mieux prendre en compte la diversité des parcours individuels.

L'avancement au troisième grade et le sort du grade transitoire : un point de vigilance

Les conditions d'accès au troisième grade, directement fixées par le décret, sont particulièrement restrictives. Le SMPS veillera à ce que les LDG n'ajoutent pas de nouveaux obstacles et permettent aux collègues qui remplissent ces conditions et dont le parcours le justifie d'y accéder réellement.

Les responsabilités exercées, les mobilités, y compris hors de la FPH, et la diversité des parcours devront être pleinement prises en compte. Cette vigilance concernera aussi les collègues relevant du grade transitoire, ainsi que l'égalité entre les femmes et les hommes dans les promotions.

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Il s'agit là d'une nouveauté du statut réformé et représente l'équivalent de la part résultats, sous un autre angle de méthode et de calcul.

Le CIA doit reconnaître l'engagement professionnel, la manière de servir, les résultats obtenus et le contexte d'exercice.

Le SMPS reste attentif sur deux risques évités grâce à son action :

- une forfaitisation excessive, sans individualisation qui viderait le CIA de son intérêt ;
- Une attribution trop éclatée, peu harmonisée au national, sans critères partagés.

Une vigilance particulière devra porter sur les congés maternité, naissance, adoption, parentaux et les autres absences protégées. Aucun collègue ne doit être pénalisé pour avoir exercé un droit statutaire.

Les positions du **SMPS** lors du travail sur le CIA

Tout au long des séances de réflexion avec la DGOS et le CNG, le SMPS a défendu l'autonomie des chefs d'établissements sur la détermination du CIA. Il a refusé une simple transposition du dispositif qui prévaut actuellement dans les administrations de l'État pour que le CIA demeure un levier important de reconnaissance de la valeur et l'implication professionnelles de chacun.

Reconnaître et valoriser l'exercice territorial

Depuis les GHT, les directions communes, les mutualisations et les organisations multisites, de nombreux DH exercent sur des périmètres plus larges.

Les praticiens hospitaliers disposent d'une prime d'exercice territorial. Les DH, qui portent eux aussi des responsabilités territoriales lourdes, doivent bénéficier d'un mécanisme adapté.

Les positions du **SMPS** sur l'exercice territorial

L'exercice territorial est un enjeu fort de nos fonctions. Lors de séances de travail, le SMPS a défendu une véritable reconnaissance de l'exercice territorial et soutient le déplaçonnement des majorations de direction commune par rapport au groupe d'emploi, ainsi qu'une interprétation plus large de l'exercice territorial à la seule direction commune dans une période où les établissements hospitaliers sont encouragés à la fusion dans certaines zones géographiques. Le SMPS portait aussi depuis le début le souhait que tous les établissements support de GHT bénéficient d'un emploi fonctionnel d'adjoint. Le ministère a privilégié le doublement en CHU et dans les GHT de plus de 300 M€. C'est une belle première avancée attendue de longue date mais le fait territorial ne se fragmente pas et l'attractivité des EPS en dépend.

Nos propositions

- La **suppression de la décote d'IFSE** liée au logement ou au bénéfice de l'ICL.
- Le **déplafonnement de la majoration d'IFSE** liée aux directions communes et une meilleure reconnaissance des intérimis.
- Des **conditions d'avancement aux deuxième et troisième grades réellement accessibles**, fondées sur la valeur professionnelle, les responsabilités exercées, les mobilités et la diversité des parcours.
- Un **CIA individualisé, harmonisé au niveau national** et prenant réellement en compte l'engagement professionnel et le contexte d'exercice.
- Une véritable **reconnaissance de l'exercice territorial**, au-delà de la seule direction commune.

axe

2



Perspectives de carrière et attractivité



Contexte

Par nature, le métier de DH s'exerce partout sur le territoire national. La mobilité est un élément central de la réforme de la haute fonction publique, parfois vécue comme une contrainte (coût des déménagements, célibat géographique, contraintes familiales).



Barème pour la promotion au 2^e grade et prise en compte de la valeur professionnelle

Le SMPS a obtenu la publication du barème dans les LDG, avec valeur prépondérante de la valeur professionnelle versus le déroulé de carrière. Les nouvelles LDG intègrent également une prise en compte de 6 années d'exercice effectif, sans condition d'atteinte d'échelon.

Mobilité : une contrainte du métier à valoriser

La mobilité doit être valorisée en permettant l'accès au deuxième grade de manière accélérée. Le SMPS réclame depuis de nombreuses années la prise en charge des déménagements, un dispositif qui existe déjà pour les préfets et sous-préfets.

LE MODÈLE PRÉFECTORAL

Depuis 2023, les préfets et sous-préfets peuvent bénéficier d'un dispositif de prise en charge directe de leur déménagement par l'État. Une plateforme multi-déménageurs organise la prestation via un commissionnaire de transport, sélectionne le prestataire et permet un paiement direct par l'administration, sans avance de frais par l'agent. La prise en charge est plafonnée selon la distance et la composition familiale. Un modèle qui simplifie la mobilité en limitant à la fois les démarches et l'avance financière.

Les positions du **SMPS** lors des groupes de travail sur le troisième grade

Le CNG envisage une montée en charge progressive du troisième grade. Le SMPS veillera à ce qu'elle ne soit pas artificiellement freinée, notamment par un taux de promotion trop faible ou par la fixation d'un effectif cible trop limité. Nous défendrons des critères lisibles, une juste reconnaissance des parcours accomplis dans les trois versants de la fonction publique et une attention particulière à la parité. Le grade transitoire ne doit pas devenir une impasse pour les collègues qui y ont été reclassés.

En synthèse et dans le contexte de la haute fonction publique, le SMPS demande :

- **des conditions d'avancement de grade alignées** sur celles en vigueur au sein de la FPE et adaptée à la taille des corps et au périmètre des opportunités professionnelles lorsque cela le nécessite ;
- **un taux de promotion en adéquation** prenant en compte les spécificités de nos exercices et les efforts réalisés par les collègues en matière de mobilité ;
- **la prise en charge des déménagements à chaque mobilité**, à l'image de ce qui prévaut pour les préfets, avec une réforme des textes réglementaires complètement obsolètes en termes de barème et d'objet.

Emplois fonctionnels et supérieurs : du nombre, de l'égalité, du pérenne

Le SMPS se réjouit de l'augmentation significative du nombre d'emplois fonctionnels. La création de postes d'emplois fonctionnels d'adjoints supplémentaires offre des opportunités aux collègues de monter progressivement en charge et d'avoir un déroulé de carrière.

Mais des emplois fonctionnels sont manquants dans les GHT dont le budget est inférieur à 300 M€ et il n'y a pas d'avenir assuré pour les DH qui perdent leur emploi fonctionnel en cas de restructuration.

Cependant, au regard de la circulaire GHT à l'été 2026, nous défendons la conservation des emplois fonctionnels dans le cadre des directions communes avec un établissement où le chef est sur emploi fonctionnel. Cela afin de ne pas tarir le nombre d'emplois fonctionnels gagnés d'une part, et de permettre au chef d'établissement de déléguer une partie des responsabilités et de continuer de valoriser les collègues qui peuvent aspirer à ces fonctions au sein d'une direction commune.

De même, le CNG doit disposer des moyens matériels et statutaires pour permettre, à l'égal de la délégation interministérielle à l'encadrement supérieur de l'État, de proposer les rebonds professionnels adaptés à la fin des mandats d'emplois fonctionnels pour ne laisser aucun collègue en errance personnelle après avoir assumé pendant de longues années des responsabilités de haut niveau.

Le SMPS reste profondément insatisfait de la non-atteinte des quotas quant à l'accès aux emplois supérieurs pour les femmes. Les résultats d'instances collégiales montrent tristement des chiffres bien éloignés des 50 %² réglementaires.

2. La loi exige 40 %, le SMPS a poussé pour une parité stricte à 50 %.

Parentalité

L'accès aux droits liés à la parentalité demeure un enjeu fondamental. Le SMPS veillera à ce que le droit de travailler à temps partiel soit accessible sans entrave, que le congé de naissance soit effectivement accordé, et que toute discrimination liée à la grossesse ou à la parentalité soit combattue.



POUR EN SAVOIR PLUS

Le guide sur la parentalité
à consulter sur le site du SMPS



Dispositifs d'accompagnement aux hautes responsabilités

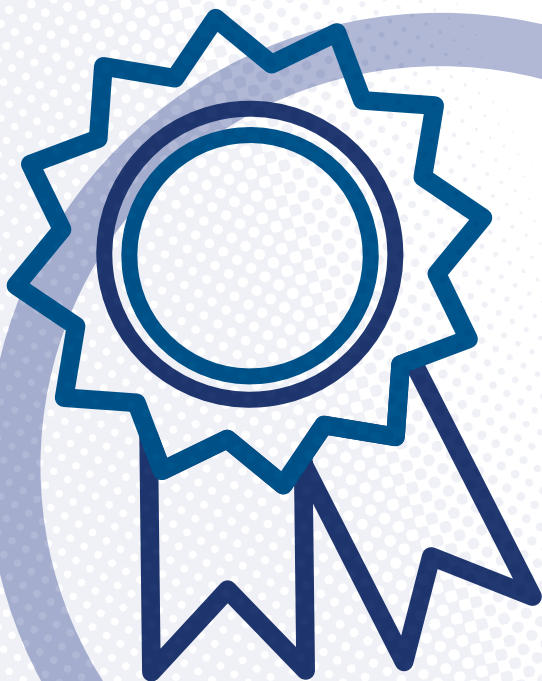
Le SMPS salue et soutient les dispositifs d'accompagnement tels que le CHESP ou le programme Talentueuses. Il milite pour que davantage de DH puissent en bénéficier et pour une diversification des thématiques couvertes : leadership, gestion de crise, prise de poste dans des établissements complexes, contribution à la définition et à la mise en œuvre des politiques publiques, et pour la structuration d'une véritable offre nationale de formation de haut niveau comme pour la FPE.

Nos propositions

- **La valorisation des mobilités** dans les parcours professionnels et la prise en charge des déménagements à chaque mobilité, sous condition de 4 ans, à l'image du dispositif applicable au corps préfectoral.
- **La conservation des emplois fonctionnels** dans les directions communes en cas de restructuration, afin de préserver les perspectives de carrière.
- **Un accompagnement structuré des collègues** à la sortie des emplois fonctionnels, avec des moyens pour le CNG comparables à ceux dont dispose l'État.
- **Le respect effectif de la parité** dans l'accès aux emplois supérieurs et des droits liés à la parentalité.
- **Une offre nationale renforcée** d'accompagnement aux hautes responsabilités.

axe

3



Compétences DH

Un enjeu pour l'avenir



Contexte

Le SMPS s'est fortement engagé dans la refonte des concours de direction en 2024, pour une première mise en œuvre en 2025³. Une grande partie de ses propositions a été retenue.

Recruter des profils prometteurs

Le concours Talents va dans le bon sens. Sa prolongation constitue une avancée, mais l'accompagnement des candidats issus de milieux moins favorisés doit être renforcé.

Les contractuels justifiant d'années d'expérience et de responsabilités significatives doivent pouvoir être titularisés, soit par une ouverture du tour extérieur, sans préjudice des fonctionnaires, soit par un mouvement type « loi Sauvadet ».

3. Arrêté du 26 décembre 2024 modifiant l'arrêté du 19 juin 2024 fixant les modalités d'organisation, la nature, la durée, les coefficients et le programme des épreuves des concours d'admission au cycle de formation des élèves directeurs organisé par l'École des hautes études en santé publique pour l'accès au corps des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article L. 5 (1^o et 2^o) du Code général de la fonction publique.

La formation initiale à l'EHESP

La formation initiale doit continuer à évoluer avec le métier. Les sujets structurants des prochaines années (données, intelligence artificielle, cybersécurité, transition écologique, recompositions territoriales) doivent être intégrés dans la formation, sans être traités comme des modules accessoires.

Nous resterons vigilants à ce que les formations initiales des élèves directeurs et attachés ne soient pas des leviers d'ajustement budgétaire pour l'EHESP qui doit disposer des moyens suffisants pour former les managers de haut niveau de la FPH⁴.

L'EHESP, en tant que « maison mère » pour les DH du corps, doit garder un positionnement stratégique **centré autour des formations statutaires des fonctionnaires**.

De plus, elle doit poursuivre une convergence avec l'INSP et l'INET dans un objectif de fondements socles à la haute fonction publique.

⁴. Arrêté du 15 avril 2003 fixant les modalités du cycle de formation théorique et pratique des élèves directeurs pour l'accès aux emplois des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (1° et 7°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière

JMS, mentorat et prise de poste

Le SMPS est le seul syndicat de directeurs de la FPH à disposer d'un collectif Jeunes Manageurs de santé (JMS).

Le SMPS continuera à faire de ce collectif un espace d'écoute, de partage d'expérience et de propositions. Le mentorat doit être développé pour permettre aux collègues de s'appuyer sur des pairs lors d'une prise de poste exposée.

Le SMPS, par son collectif JMS, assure une présence au service des collègues dès leur entrée à l'école. Le SMPS, présent dans les instances de l'école, assure la défense des conditions d'étude et d'apprentissage des élèves fonctionnaires. Le SMPS est aussi amené à intervenir sur les questions de qualité de vie sur le campus de l'EHESP.

Chaque année, le SMPS accompagne également les futurs élèves dans la préparation aux concours, ainsi que les candidats à la liste d'aptitude (ex-tour extérieur).

Rémunération des élèves et reclassement en sortie d'école

Le SMPS maintient sa demande d'évolution des règles de reclassement. Les expériences professionnelles antérieures doivent être mieux prises en compte, qu'elles aient été acquises dans le public, le privé, le secteur sanitaire, social ou médico-social. C'est une question d'équité et d'attractivité.

Formation continue

Le SMPS propose de confier au CNG le pilotage et le financement de la formation continue des DH, aujourd'hui largement dépendante des politiques et budgets de chaque établissement.

Chaque DH bénéficierait ainsi d'un plan national de formation et d'un budget individuel dédié, mobilisable auprès de l'EHESP ou d'autres organismes référencés, indépendamment de son établissement d'affectation.

Ce dispositif comprendrait notamment un cycle obligatoire de professionnalisation à 24 puis 36 mois après la prise de fonctions, sur le modèle d'Hôpital Plus.

Recherche et enseignement

Le SMPS propose de créer une valence professeur d'université-directeur d'hôpital (PU-DH), sur le modèle des hospitalo-universitaires en médecine, pharmacie ou odontologie. Il propose également de développer des contrats de chercheurs en management et en SHS sur les organisations de santé.

Nos propositions

- Une évaluation des modalités de concours DH mises en place en 2025.
- Une évaluation de la nouvelle maquette de formation DH mise en place en 2025.
- L'ouverture du tour extérieur DH aux contractuels.
- Un renforcement des dispositifs de formation continue.
- L'ouverture d'une valence « PU-DH » et de contrats de chercheurs.

axe

4



Prendre soin des DH et protéger les collègues exposés



Contexte

Face au niveau de responsabilités du métier de DH, l'institution doit protéger ses cadres dirigeants, les accompagner et leur garantir des conditions d'exercice dignes de ce qu'on leur demande.

Enquête **SMPS 2024** (539 manageurs de santé)

Deux tiers des répondants ont envisagé de quitter leur emploi, 77 % ont déclaré des problèmes de santé liés à leurs conditions de travail, et près de 1 sur 2 a renoncé à une offre de poste faute d'un équilibre vie pro/vie perso viable.



POUR EN SAVOIR PLUS

Les propositions du collectif
Jeunes manageurs de santé
à consulter sur le site du SMPS



Protection fonctionnelle

La protection fonctionnelle est un droit statutaire (art. L.134-9 CGFP) accordé à tout agent public victime de menaces, attaques, violences, harcèlement ou diffamation en raison de ses fonctions. Elle s'applique pleinement aux cadres et directeurs de la FPH.

Responsabilité financière : un nouveau cadre insécurisant

Forte préoccupation pour les directeurs et ordonnateurs hospitaliers à la suite de la décision du Conseil d'État du 29 janvier 2025, leur responsabilité en qualité de gestionnaire public peut être engagée devant la chambre du contentieux de la Cour des comptes, sans garantie automatique de protection fonctionnelle pour couvrir leurs frais de défense.



Protection fonctionnelle : une première victoire syndicale, des combats qui restent à mener

Le SMPS salue l'introduction, dans un récent projet de loi, de la protection fonctionnelle au bénéfice des gestionnaires publics poursuivis devant les juridictions financières. Cette avancée corrige une anomalie dénoncée par le syndicat depuis 2023. Le SMPS plaide pour que seules les fautes personnelles détachables puissent donner lieu à des poursuites, et pour étendre cette protection aux directeurs des soins.

Cette proposition a disparu du projet de loi devant le Sénat et nous demandons qu'elle soit réinscrite au plus vite à l'ordre du jour des assemblées.

Violences sexistes et sexuelles

Le SMPS a été le premier syndicat à s'emparer de cette problématique avec détermination, en conduisant dès 2021 une enquête inédite sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) subies par les DH, D3S et DS⁵. Le SMPS appelle les institutions à aller plus loin : sensibilisation, formation des encadrants, culture du signalement et protection effective des victimes doivent devenir des priorités. Le CNG a ainsi fait évoluer son dispositif de signalement en 2025 à la demande expresse du SMPS.



Concilier vie professionnelle et vie personnelle

- Créer un vivier de managers volontaires pour des missions de remplacement.
- Encadrer les missions d'intérim avec objectifs réalistes et durée définie.
- Ouvrir la possibilité d'un droit à récupération après toute astreinte managériale difficile.
- Formaliser une charte de l'équilibre vie pro/vie perso dans chaque établissement.
- Instituer un droit effectif à la déconnexion et un accès encadré au télétravail.
- Systématiser l'accès à un accompagnement psychologique ou supervision en cas de crise.

Nos propositions

- Une **protection fonctionnelle effective** des directeurs et un cadre de responsabilité financière plus protecteur.
- Un **renforcement de la prévention, du signalement et de l'accompagnement** des victimes de violences sexistes et sexuelles.
- La création d'un **vivier de managers volontaires** pour les remplacements et un encadrement des missions d'intérim avec des objectifs réalistes et une durée définie.
- Un véritable **droit à la récupération après les astreintes managériales difficiles**, ainsi qu'un droit effectif à la déconnexion et un accès encadré au télétravail.
- La formalisation d'une **politique d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle** dans les établissements et l'accès systématique à un accompagnement psychologique ou à une supervision en cas de crise.



POUR EN SAVOIR PLUS

Les propositions du SMPS sur l'égalité professionnelle femmes/hommes à consulter sur le site du SMPS



Le SMPS au service des collègues

Être directeur d'hôpital, c'est exercer un métier exigeant, porteur de sens, mais soumis à des pressions croissantes : charge de travail, responsabilités élargies, permanence constante, isolement managérial. Face à ces réalités, le SMPS est là, non pas comme une institution distante mais comme un syndicat de proximité avec des élus identifiés, ancré dans le quotidien des établissements et de ses adhérents.

Le SMPS, c'est d'abord une écoute. C'est ensuite une capacité d'action : il enquête, documente, interpelle. C'est aussi un accompagnement individuel à chaque étape du parcours. C'est enfin une communauté professionnelle vivante qui fédère des directeurs engagés.

Rejoindre le SMPS, c'est choisir un syndicat qui croit que des conditions d'exercice soutenables et équilibrées ne sont pas un luxe, mais une exigence professionnelle et humaine fondamentale.

contact@smpsante.fr



**N'hésitez pas à nous contacter,
sur notre site, par mail
ou sur nos réseaux sociaux.**

Pour la délégation nationale du SMPS

contact@smpsante.fr

SEPTEMBRE 2026

www.smpsante.fr