



**BILAN DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS 2022 DES
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX ET
MEDICO-SOCIAUX (D3S)**

SOMMAIRE

I.	Principes de la campagne d'évaluation et du régime indemnitaire de la prime de fonctions et de résultats (PFR)	3
I.1 -	Principes.....	3
I.2 -	Périodicité et mise en œuvre.....	3
II.	Taux de retour des évaluations 2022 des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.....	6
III.	La part fonctions (PF)	8
III.1 -	Cotation de la part fonctions 2022	8
III.2 -	Majoration de la cotation PF	8
III.3 -	Majoration de la cotation PF pour intérim	10
III.4 -	Cotation de la part fonctions 2022 incluant le doublement de PF pour le logement, la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim.....	11
IV.	La part résultats (PR)	12
IV.1 -	Cotation de la part résultats 2022.....	12
IV.2 -	Cotation de la part résultats 2022 selon le sexe	13
IV.3 -	Coefficient de variation 2021/2022 de la part résultats	14
IV.4 -	Part résultats 2022 et coefficient de variation 2021/2022 selon la région.....	18
IV.4.1 -	Directeurs chefs d'établissement.....	18
IV.4.2 -	Directeurs adjoints	19
IV.5 -	Versement exceptionnel	21
V.	Zoom sur les évaluations des directeurs détachés et mis à disposition	22

I. Principes de la campagne d'évaluation et du régime indemnitaire de la prime de fonctions et de résultats (PFR)

I.1 - Principes

Chaque année, une instruction du CNG relative à l'évaluation et à la PFR des directeurs d'hôpital, directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article L5 du code général de la fonction publique est diffusée aux directeurs généraux des agences régionales de santé, pour information et mise en œuvre.

L'instruction concerne l'ensemble des directeurs de la fonction publique hospitalière (directeurs d'hôpital, directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux et directeurs des soins), conformément à l'article 9 du décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière. Elle précise les modalités d'application des dispositions réglementaires.

Les autorités compétentes pour conduire les entretiens d'évaluation et déterminer le régime indemnitaire, sont pour les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux :

- le Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé (DGARS), pour les établissements mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 5° de l'article L5 du code général de la fonction publique ;
- le représentant de l'État dans le département, pour les établissements mentionnés aux 4° et 6° de l'article L5 du même code (établissements publics ou à caractère public relevant des services de l'aide sociale à l'enfance, maisons d'enfants à caractère social et centres d'hébergement et de réadaptation) ;
- pour le cas où un établissement social relevant de la compétence du Préfet serait dans le cadre d'une direction commune associé avec un établissement public de santé ou médico-social, il appartient au directeur général de l'ARS concernée de conduire l'entretien d'évaluation du chef d'établissement, après avis des présidents des assemblées délibérantes ;
- le chef d'établissement, pour les directeurs adjoints sur emplois fonctionnels ou non. Le directeur général de CHR/CHU peut charger le secrétaire général ou le directeur général adjoint ou le directeur de groupe hospitalier / sous-directeur (à l'AP/HP) de conduire les entretiens de certains personnels de direction, sous réserve qu'une délégation expresse ait été accordée à cet effet.

Pour les personnels de direction mis à disposition ou détachés, d'une manière générale, l'évaluation est placée sous la responsabilité de l'autorité hiérarchique de l'organisme d'accueil, l'établissement d'origine en est informé. Les modalités relèvent des règles de l'organisme ou de l'administration d'accueil. La transmission au CNG est indispensable dans les délais indiqués, pour le suivi de la carrière et pour l'avancement de grade qui nécessite une proposition formelle de l'évaluateur.

I.2 - Périodicité et mise en œuvre

La périodicité retenue pour les entretiens d'évaluation est annuelle. Compte tenu de la nécessité d'analyser les résultats de l'année en cours et de fixer les objectifs des personnels de direction au titre de l'année à venir, l'évaluation doit être réalisée, au plus tard avant la fin du mois d'octobre. L'entretien d'évaluation se déroule sur la base de documents annexés à l'instruction qui doivent être transmis à l'ensemble des évaluateurs par les DGARS ou par l'autorité compétente de l'Etat dans le département.

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

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

Encadré :

Les textes de référence relatifs au régime indemnitaire des personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière (FPH) avec l'instauration de la prime de fonctions et de résultats PFR sont les suivants :

- **Décret n°2012-749 du 9 mai 2012** modifié relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,
- **Décret n°2018-255 du 9 avril 2018** relatif aux modalités d'indemnisation des périodes d'intérim et à l'indemnité de direction commune pour certains personnels de la fonction publique hospitalière,
- **Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020** relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière, en particulier les articles 9 à 15
- **Arrêté du 9 mai 2012** modifié fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,
- **Arrêté du 9 mai 2012** modifié fixant la liste des indemnités relevant des exceptions prévues par l'article 7 du décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,
- **Arrêté du 9 avril 2018** fixant les montants de l'indemnisation des périodes d'intérim et de l'indemnité de direction commune pour certains personnels de la fonction publique hospitalière,
- **Arrêté du 14 mars 2022** modifiant l'arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière
- **Instruction n° DGOS/RH4/DGCS/4B/2022/177 du 27 juin 2022**, relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière, détermine le barème des plafonds indemnitaires (plafonds de la part fonctions, de la part résultats et du versement exceptionnel), ainsi que les cotations des fonctions exercées par les directeurs.

Concernant la **Part Fonctions (PF)**, les cotations s'appliquent en premier lieu sur le grade ainsi que sur la prise en compte de certaines sujétions particulières

La cotation de la PF doit être fixée à partir d'une échelle de cotation, modulée selon différents niveaux.

Le tableau ci-dessous indique pour chaque emploi et grade les niveaux de cotation possibles de la part liée aux fonctions auxquels peuvent s'ajouter une majoration pour intérim (détails ci-après), et/ou une indemnité compensatrice de logement pour nécessité absolue de service prévue par l'article 3 du décret n°2010-30 du 8 janvier 2010 modifié. Ainsi, la cotation ne peut excéder le coefficient 3 pour un directeur bénéficiant d'une concession de logement ou de l'indemnité compensatrice de logement par nécessité absolue de service. En revanche, pour ceux ne bénéficiant pas de concession de logement ou d'indemnité compensatrice de logement, la cotation de la part liée aux fonctions peut être affectée d'un coefficient maximal de 6.

Grades et emplois	Niveaux de cotation	Modalités d'attribution de la cotation	Variation possible en sus du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières
Chef d'établissement sur emploi fonctionnel	1 niveau : 3		Aucune
Chef d'établissement sur échelon fonctionnel	2 niveaux : 2,8 et 3		Aucune
Chef d'établissement hors classe	1 niveau : 2,8		+0,2 Variation possible en cas de difficultés liées à la situation financière, sociale, géographique et démographique, en cas de sujétions liées au rôle pivot de l'établissement dans le territoire ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS, de GIE ou de GIP
Adjoint hors classe	2 niveaux : 2,5 et 2,7		+0,2 Variation possible en cas d'exercice multi-sites ou d'exercice des fonctions de directeur de site (avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune) ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS, de GIE ou de GIP
Chef d'établissement classe normale	1 niveau : 3		Aucune
Adjoint classe normale	2 niveaux : 2,4 et 2,6		+0,2 Variation possible en cas d'exercice multi-sites ou d'exercice des fonctions de directeur de site avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS, de GIE ou de GIP

L'indemnité d'intérim s'apprécie selon plusieurs critères. Pour l'intérim des établissements mentionnés aux 1° et 2° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifié portant dispositions statutaires relatives à la FPH (actuels 1° et 2° de l'article L5 du CGFP), une majoration du coefficient multiplicateur est appliquée à la part fonctions de l'agent de 0,6 lorsque l'intérim s'effectue au sein de l'établissement d'affectation de l'agent ou d'une majoration de 1,2 lorsque l'intérim s'effectue au sein d'un autre établissement. Pour l'intérim des établissements mentionnés aux 3° à 6° et de certains établissements mentionnés au 1° de cet article 2, la majoration du coefficient multiplicateur appliquée à la PF est définie dans le tableau ci-dessous :

	Intérim effectué au sein de l'établissement d'affectation de l'agent	Intérim effectué dans un autre établissement
Agents régis par les dispositions des décrets n°2007-1930 et n°2020-959		
Emplois fonctionnels	0,5	1
Echelon fonctionnel	0,5	1
Hors classe	0,5	1
Classe normale	0,5	1
Agents régis par les dispositions des décrets n°2005-921 et n°2020-959		
Emplois fonctionnels	0,4	0,8
Hors classe	0,4	0,8
Classe normale et classe provisoire	0,4	0,8
Classe exceptionnelle	0,4	0,8

(N.B. : La loi du 9 janvier 1986 a été abrogée. Le code général de la fonction publique est donc la référence. Cependant, les dispositions réglementaires n'ont pas été modifiées y compris le décret et l'arrêté concernant l'intérim, lesquels mentionnent toujours la loi de 1986).

La modulation de la **part liée aux résultats (PR)** s'inscrit dans une fourchette **allant de 0 à 1**. Elle doit être en adéquation avec l'évaluation de l'année, laquelle doit être fondée sur une définition des objectifs annuels clairement identifiés, en nombre réalisables et raisonnables, dans le respect de l'instruction sur l'évaluation diffusée par le CNG. L'évolution de la PR, et si possible le montant correspondant, doivent être communiqués au directeur évalué à l'issue de l'entretien d'évaluation et confirmée par une notification adressée par l'évaluateur au directeur évalué dans un délai d'un mois.

II. Taux de retour des évaluations 2022 des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Sur les **1 655 évaluations de directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S) attendues** pour l'année 2022, **1 257 retours ont été enregistrés**, correspondant à un taux de retour de **76 %**.

Les directeurs chefs d'établissement enregistrent un taux de 80,5 %, contre 74,7 % pour les directeurs adjoints (respectivement 83,5 % et 69,4 % en 2021).

S'agissant des D3S chefs d'établissement, l'Outremer et quatre régions métropolitaines enregistrent des taux inférieurs au taux moyen, les Hauts-de-France affichent le taux le plus faible (59 %).

Quant aux directeurs adjoints, ce sont six régions métropolitaines qui affichent des taux inférieurs, avec le plus faible taux observé en Ile de France (53,7 %).

Hors directeurs détachés (présentés en détail en partie V.), le taux de retour des directeurs chefs d'établissement est de 82,2 % et ce taux atteint 74 % pour les directeurs adjoints.

Tableau 1 : Evaluations attendues et taux de retour selon la région

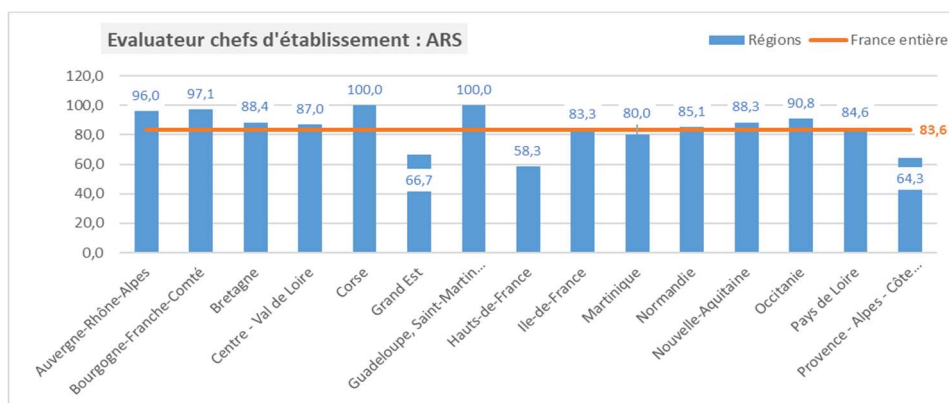
Régions	Evaluations attendues			Taux de retour (%)			Taux de retour hors D3S détachés (%)	
	Directeurs chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Total D3S	Directeurs chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Total D3S	Chefs d'établissement	Directeurs adjoints
Auvergne-Rhône-Alpes	108	91	199	91,7	79,1	85,9	91,6	83,7
Bourgogne-Franche-Comté	39	39	78	97,4	74,4	85,9	97,4	80,6
Bretagne	52	56	108	80,8	80,4	80,6	87,0	89,1
Centre - Val de Loire	49	39	88	85,7	82,1	84,1	85,4	82,1
Corse	3	3	6	100,0	66,7	83,3	100,0	100,0
Grand Est	55	58	113	69,1	70,7	69,9	70,4	74,5
Hauts-de-France	61	56	117	59,0	67,9	63,2	59,0	71,7
Ile-de-France	60	136	196	73,3	53,7	59,7	82,0	59,2
Normandie	53	45	98	84,9	68,9	77,6	84,9	69,0
Nouvelle-Aquitaine	109	82	191	84,4	74,4	80,1	86,8	80,6
Occitanie	80	63	143	83,8	66,7	76,2	86,5	68,4
Pays de Loire	57	51	108	80,7	62,7	72,2	80,7	63,6
Provence - Alpes - Côte d'Azur	47	50	97	63,8	72,0	68,0	65,2	76,6
France métropolitaine	773	769	1 542	80,5	69,4	75,0	82,2	74,2
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	5	13	18	80,0	53,8	61,1	80,0	63,6
Guyane								
La Réunion		5	5		80,0	80,0		100,0
Martinique	5	3	8	80,0	33,3	62,5	80,0	33,3
Mayotte		3	3		66,7	66,7		100,0
DROM-COM	10	24	34	80,0	58,3	64,7	80,0	70,0
France entière	783	793	1 576	80,5	69,1	74,7	82,2	74,0
Disponibilités			79			79		
Ensemble des évaluations	783	793	1 655	80,5	69,1	76,0	82,2	74,0

Concernant les **directeurs chefs d'établissement**, évalués par le directeur général de l'ARS et qui représentent 88,5 % des chefs d'établissement évalués, le taux de retour est de 83,6 %, contre 62,7 % pour les chefs d'établissement évalués par la direction départementale de la cohésion sociale (DDCS), qui représentent, quant à eux, 7,8 % des D3S, les 3,7 % restants concernent les D3S détachés et mis à disposition.

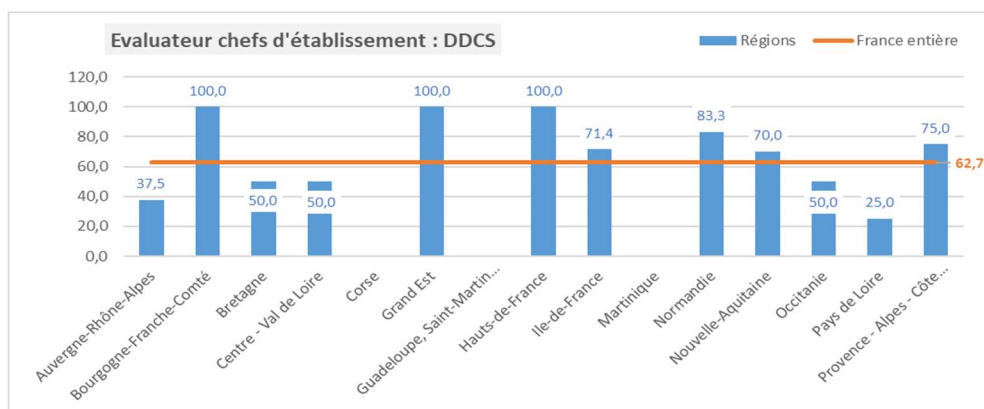
S'agissant des évaluations effectuées par l'ARS, trois régions enregistrent des taux inférieurs au taux moyen, il s'agit de Grand-Est (66,7 %), PACA avec 64,3 % et les Hauts de France (58,3 %). S'agissant des retours d'évaluations effectuées par la DDCS, pour lesquels il convient de tenir compte du faible effectif de D3S (59 directeurs), le taux moyen observé est de 62,7 %.

Taux de retour pour les chefs d'établissement évalués par l'Agence Régionale de Santé (ARS) ou par la Direction Départementale de la Cohésion Sociale (DDCS)

Evaluateur chefs d'établissement : ARS



Evaluateur chefs d'établissement : DDCS



Après avoir retranché les évaluations dont la part fonctions et la part résultats sont « sans objet » en raison d'un détachement, d'une entrée récente dans le corps, d'une réintégration suite à un détachement ou encore d'une non évaluation en raison d'un congé longue maladie / congé longue durée (CLM/CLD) par exemple, l'analyse de la PFR porte donc sur **963 évaluations reçues**, dont **601 directeurs chefs d'établissement**, soit **62,4 %** (63,4 % en 2021) et **362 directeurs adjoints**, soit **37,6 %** (36,6 % en 2021) des D3S.

III. La part fonctions (PF)

III.1 - Cotation de la part fonctions 2022

Selon le grade du directeur, quelques cotations incorrectes de part fonctions subsistent, résultant d'un effet de changement de fonction ou d'emploi au cours de l'année induisant une cotation liée à cette ancienne situation.

93,6 % des **directeurs chefs d'établissement** ont un niveau de cotation de la part fonctions égal à 3. Chez les **directeurs adjoints**, 65,7 % d'entre eux sont répartis sur les cotations **2,6, 2,7 et 2,8**. Les classes normales sont pour 52,4 % d'entre eux sur la cotation 2,6, alors que les hors classes ont, quant à eux, une cotation de **2,7**, pour 51 % d'entre eux.

Tableau 2 : Distribution des D3S selon la cotation PF, l'emploi et le grade

Part fonctions	Directeurs chefs d'établissement						Directeurs adjoints							
	Classe normale	%	Hors classe	%	Emploi fonctionnel	%	Total	%	Classe normale	%	Hors classe	%	Total	%
2,4							0		55	32,4	7	3,6	62	17,1
2,5							0				36	18,8	36	9,9
2,6	2	1,3	3	0,7			5	0,8	89	52,4	11	5,7	100	27,6
2,7			4	0,9			4	0,7	3	1,8	98	51,0	101	27,9
2,8	5	3,2	337	76,1			342	56,9	12	7,1	25	13,0	37	10,2
2,9			2	0,5			2	0,3			6	3,1	6	1,7
3	146	93,6	83	18,7	2	100,0	231	38,4	7	4,1	5	2,6	12	3,3
5			1	0,2			1	0,2			1	0,5	1	0,3
5,2							0		3	1,8		0,0	3	0,8
5,6			6	1,4			6	1,0	1	0,6		0,0	1	0,3
5,8							0				3	1,6	3	0,8
6	3	1,9	7	1,6			10	1,7					0	
Ensemble	156	100	443	100	2	100	601	100	170	100	192	100	362	100
%	26,0		73,7		0,3		100		47,0		53,0		100	

Tous emplois confondus, 25 directeurs soit 2,6 % des D3S évalués, ne disposent pas de concession de logement ni d'indemnité compensatrice de logement et bénéficient du doublement de leur part fonctions, ce sont majoritairement des chefs d'établissement (68 %).

III.2- Majoration de la cotation PF

La majoration (+ 0,2) de la cotation de la part fonctions est une variation possible en cas de difficultés liées à la situation financière, sociale, géographique et démographique, en cas de sujétions liées au rôle pivot de l'établissement de santé dans le territoire ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE. Cette variation est également possible en cas d'exercice multi sites ou d'exercice des fonctions de directeur de site avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune.

30 % des D3S bénéficient de cette majoration en 2022 (28,8 % en 2021), avec un écart important en fonction du sexe : 30,3 % des femmes contre 41 % des hommes. La part la plus importante est observée chez les **directeurs adjoints**, avec 52,5 % (contre 53,5 % en 2021), contre 16,3 % des chefs d'établissement (14,6 % en 2021).

Les D3S **chefs d'établissement** de classe normale sont très peu concernés par cette majoration. S'agissant des hors classes, dont la proportion de bénéficiaires atteint 21 %, les hommes sont davantage concernés (26,6 %, contre 17,9 % pour les femmes, ils représentaient respectivement 23,8 %, contre 16,4 % en 2021).

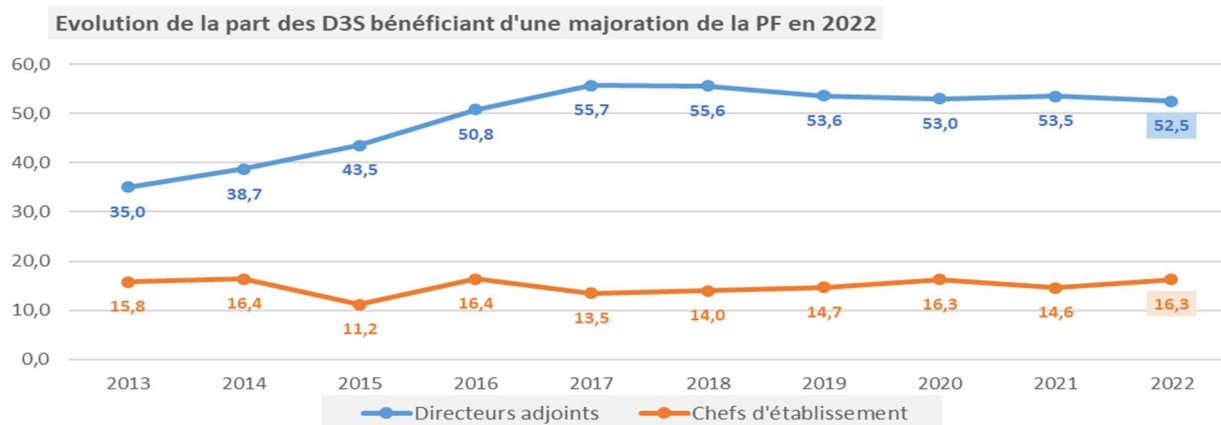
Tableaux 3 et 4 : Nombre et part des D3S bénéficiant d'une majoration de PF selon la classe et le sexe

Majoration de cotation PF en 2022	Directeurs chefs d'établissement											
	Classe normale			Hors classe			Emplois fonctionnels			Ensemble		
	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.
+ 0,2	3	2	5	51	42	93				54	44	98
Aucune majoration	91	60	151	234	116	350	1	1	2	326	177	503
Ensemble	94	62	156	285	158	443	1	1	2	380	221	601
Part des D3S	3,2	3,2	3,2	17,9	26,6	21,0	0,0	0,0	0,0	14,2	19,9	16,3

F : Femmes H : Hommes Ens. : Ensemble

Majoration de cotation PF en 2022	Directeurs adjoints								
	Classe normale			Hors classe			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.
+ 0,2	58	31	89	86	15	101	144	46	190
Aucune majoration	60	21	81	69	22	91	129	43	172
Ensemble	118	52	170	155	37	192	273	89	362
Part des D3S	49,2	59,6	52,4	55,5	40,5	52,6	52,7	51,7	52,5

Les **directeurs adjoints** sont davantage concernés par cette majoration (52,5 % d'entre eux). Avec chez les D3S de classe normale, 59,6 % des directeurs hommes, contre 49,2 % des directrices et l'inverse pour les D3S en hors classe, pour lesquels 55,5 % des directrices bénéficient de cette majoration, contre 40,5 % des D3S hommes.



La part de bénéficiaires chez les directeurs adjoints a progressé de 17,5 points entre 2013 et 2022, celle des chefs d'établissement est restée plus stable sur la période, oscillant autour des 15 %.

III.3 - Majoration de la cotation PF pour intérim

Lorsqu'une période d'intérim est assurée, une indemnisation est versée à l'agent chargé de l'intérim en cas d'absence d'une durée supérieure à trente jours calendaires ou en cas de vacance d'emploi du directeur chef d'établissement ou du directeur en charge d'une direction commune. En cas d'intérim, l'agent chargé de remplacer le directeur bénéficie d'une majoration temporaire de la part fonctions perçue au titre de sa prime de fonctions et de résultats.

En 2022, **9,1 %** des D3S ont bénéficié d'une majoration de la cotation de la part fonctions pour intérim, cette part était de 7,6 % en 2021 et 9,6 % en 2020. Quel que soit l'emploi ou le grade, les hommes sont légèrement plus concernés, 12,6 % d'entre eux, contre 7,5 % chez les directrices D3S.

Cette majoration concerne davantage les chefs d'établissement, 12 % d'entre eux en bénéficient, contre 4,4 % des directeurs adjoints. Les classes normales sont également davantage concernées chez les directeurs **chefs d'établissement**. En effet, 18,6 % des classes normales ont bénéficié de cette majoration (12,8 % en 2021), contre 9,7 % des hors classes (9,9 % en 2021). La majorité des chefs d'établissement concernés par l'intérim bénéficient d'une majoration de leur cotation égale à 1 (87,8 % d'entre eux).

Entre les directrices et les directeurs, l'écart de part bénéficiant d'une majoration pour intérim est de 5,4 points. Il est légèrement plus élevé que celui observé en 2021 où 10,3 % des directrices cheffes d'établissement étaient concernées, contre 11,2 % des directeurs hommes.

Pour les directeurs adjoints, très peu nombreux, la proportion de femmes est de 4 %, contre 5,6 % pour les hommes.

Tableaux 5 et 6 : Part des D3S chefs d'établissement ayant une majoration de PF pour intérim selon l'emploi, le sexe et la classe.

Majoration de la cotation PF pour intérim	Directeurs chefs d'établissement											
	Classe normale			Hors classe			Emplois fonctionnels			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ensemble
+ 0,5												
+ 1	18	11	29	18	23	41				36	34	70
+ 2				2		2				2		2
+ 3												
Non concernés	76	51	127	265	135	400	1	1	2	342	187	529
Effectif D3S	94	62	156	285	158	443	1	1	2	380	221	601
Part d'intérim	19,1	17,7	18,6	7,0	14,6	9,7	0,0	0,0	0,0	10,0	15,4	12,0

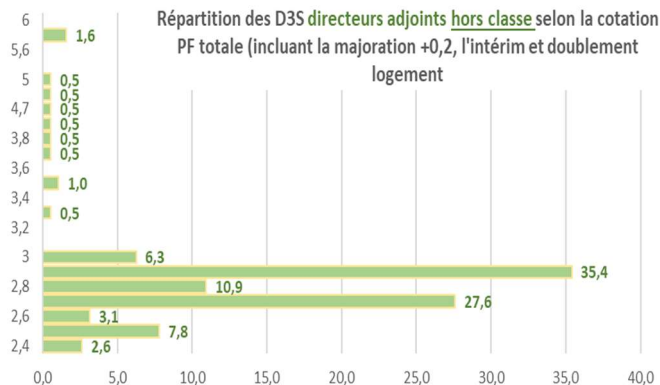
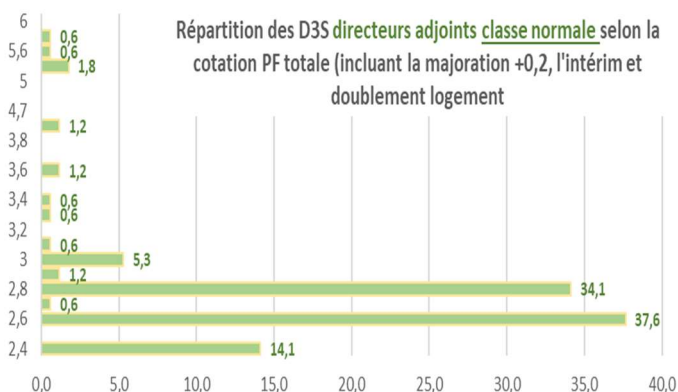
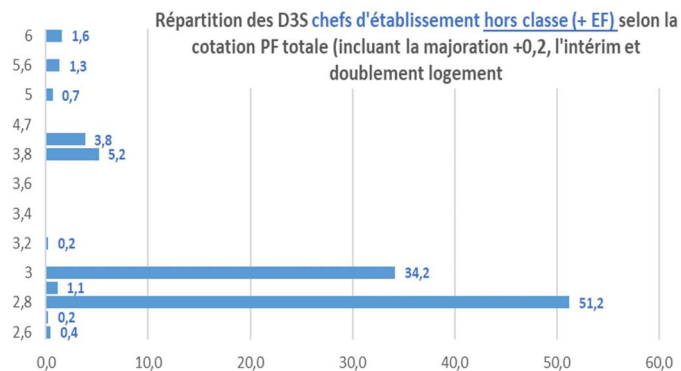
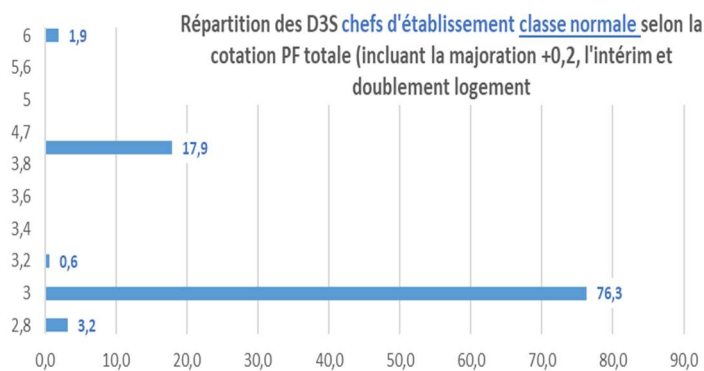
Majoration de la cotation PF pour intérim	Directeurs adjoints								
	Classe normale			Hors classe			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ensemble
+ 0,5		2	2	1		1	3		3
+ 1		4	5	3	2	5	7	3	10
+ 2				1	1	2	1	1	2
+ 3			1	1				1	1
Non concernés	112	50	162	150	34	184	262	84	346
Effectif D3S	118	52	170	155	37	192	273	89	362
Part d'intérim	5,1	3,8	4,7	3,2	8,1	4,2	4,0	5,6	4,4

Ens. : Ensemble

III.4 - Cotation de la part fonctions 2022 incluant le doublement de PF pour le logement, la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim

Toutes majorations comprises (+0,2, intérim et logement), les directeurs **chefs d'établissement de classe normale** ont une cotation de la part fonctions de 3 pour 76,3 % d'entre eux et d'une part fonctions de 4 pour 17,9 % d'entre eux. Pour les **chefs d'établissement en hors classe** (emplois fonctionnels compris), 51,2 % des directeurs ont une cotation de la part fonctions égale à 2,8 et 34,2 % ont une cotation totale de 3.

Concernant les **directeurs adjoints**, pour lesquels, **en classe normale**, la majorité avait, avant majorations, une cotation égale à 2,6 (52,4 %), cette proportion passe à 37,6 % au profit de la cotation 2,8 qui enregistre après majoration 34,1 % des directeurs. **En hors classe**, la majorité des D3S bénéficient, après majorations, d'une cotation totale de 2,9 pour 35,4 % d'entre eux et 2,7 pour 27,6 % d'entre eux.



IV. La part résultats (PR)

IV.1 - Cotation de la part résultats 2022

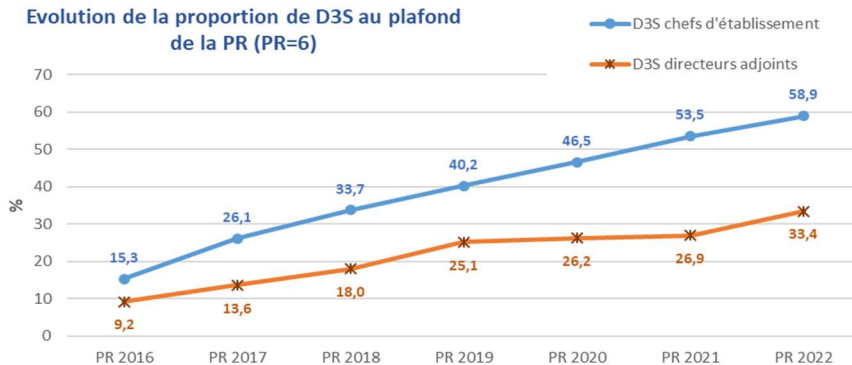
Au niveau national, la part résultats moyenne est de 4,6 en 2022 (4,5 en 2021). Pour les directeurs **chefs d'établissement**, cette part poursuit sa progression et s'établit à 5 en 2022 (4,9 en 2021, 4,8 en 2020 et 4,6 en 2019). Pour les **directeurs adjoints**, la part résultats moyenne est plus élevée cette année, elle est de 4 en 2022, contre 3,8 en 2021 (elle était de 3,9 en 2020 et 4 en 2019).

Depuis quatre années consécutives, les **chefs d'établissement en hors classe** affichent la cotation de la part résultats moyenne la plus élevée et toujours en augmentation (5,7 en 2022, 5,6 en 2021, 5,5 en 2020 et 5,4 en 2019). Les **directeurs adjoints en hors classe** affichent une PR moyenne de 5,3 en 2022, PR moyenne qui est en progression également (5,2 en 2021 et 2020, 5,1 en 2019 et 4,9 en 2018). 85,9 % des **chefs d'établissement** ont une PR supérieure ou égale à 3 (84,6 % en 2021) et 70,9 % une PR supérieure ou égale à 5 (68,5 % en 2021). S'agissant des **directeurs adjoints**, 65,5 % d'entre eux ont une PR égale ou supérieure à 3 (63,8 % en 2021) et 42,5 % bénéficient d'une PR supérieure ou égale à 5 (39,1 % en 2021).

Tableau 7 : Répartition des D3S selon la cotation PR 2022, l'emploi et le grade

Tranches Part résultats 2022	Chefs d'établissement		Total Chefs d'établissement	Directeurs adjoints		Total Directeurs adjoints
	Classe normale	Hors classe		Classe normale	Hors classe	
de 0,1 à 0,9	8,3		2,2	10,0		4,7
de 1 à 1,9	23,1		6,0	31,8		14,9
de 2 à 2,9	21,2	0,7	6,0	24,1	6,8	14,9
de 3 à 3,9	16,0	3,4	6,7	16,5	8,3	12,2
de 4 à 4,9	9,0	8,1	8,3	7,1	14,1	10,8
de 5 à 5,9	9,0	13,0	12,0	2,9	14,6	9,1
6	13,5	74,8	58,9	7,6	56,3	33,4
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Nombre de D3S	156	445	601	170	192	362
Moyenne	3,1	5,7	5	2,5	5,3	4

Evolution de la proportion de D3S au plafond de la PR (PR=6)



La proportion de D3S au plafond de la part résultats (PR=6) est en progression constante.

En 2016, 15,5 % des chefs d'établissement étaient au plafond, ils sont aujourd'hui 58,9 %. Chez les directeurs adjoints, les proportions sont moins importantes mais la progression est là aussi, ils étaient 9,2 % à avoir atteint la PR maximale en 2016, ils sont 33,4 % en 2022.

Parmi les 354 D3S chefs d'établissement ayant une PR égale à 6 en 2022, 276 étaient déjà au plafond de la PR en 2021, soit 78 % d'entre eux. Parmi les 121 directeurs adjoints ayant une PR égale à 6 en 2022, 87 étaient déjà au plafond en 2021, soit 71,9 % d'entre eux.

Quel que soit l'emploi, les **D3S hors classe** sont logiquement davantage concernés par une PR au plafond en 2022) : 74,9 % des **chefs d'établissement** et 56,3 % pour les **directeurs adjoints**.

IV.2 - Cotation de la part résultats 2022 selon le sexe

En 2022, la PR moyenne des **femmes cheffes d'établissement est de 5, contre 5,1 pour les hommes**. Légèrement plus élevées que celles de 2021 (respectivement 4,9, contre 5), l'écart reste le même. 60,2 % des directeurs hommes bénéficient d'une cotation maximale (PR=6) contre 58,2 % des femmes (57,6 % pour les hommes en 2021 et 51 % pour les femmes).

Selon le grade, on n'observe pas de grands écarts, si ce n'est pour les classes normales, les hommes, moins nombreux, ont une PR en moyenne plus élevée que celle des femmes (3,3, contre 3 en moyenne).

Tableaux 8 et 9 : Répartition des D3S selon la cotation PR 2022, l'emploi et le sexe

Tranches de PR 2022	Chefs d'établissement						Ensemble chefs d'établissement		
	Classe normale			Hors classe (EF compris)			Femmes	Hommes	Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total			
de 0,1 à 0,9	6,4	11,3	8,3	0,0	0,0	0,0	1,6	3,2	2,2
de 1 à 1,9	22,3	24,2	23,1	0,0	0,0	0,0	5,5	6,8	6,0
de 2 à 2,9	26,6	12,9	21,2	0,7	0,6	0,7	7,1	4,1	6,0
de 3 à 3,9	18,1	12,9	16,0	4,2	1,9	3,4	7,6	5,0	6,7
de 4 à 4,9	5,3	14,5	9,0	8,4	7,5	8,1	7,6	9,5	8,3
de 5 à 5,9	10,6	6,5	9,0	12,9	13,2	13,0	12,4	11,3	12,0
6	10,6	17,7	13,5	73,8	76,7	74,8	58,2	60,2	58,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectif D3S	94	62	156	286	159	445	380	221	601
PR moyenne	3,0	3,3	3,1	5,7	5,8	5,7	5,0	5,1	5,0
% de PR >= à 5	21,3	24,2	22,4	86,7	89,9	87,9	70,5	71,5	70,9

Tranches de PR 2022	Directeurs adjoints						Ensemble directeurs adjoints		
	Classe normale			Hors classe			Femmes	Hommes	Total
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total			
de 0,1 à 0,9	7,6	15,4	10,0	0,0	0,0	0,0	3,3	9,0	4,7
de 1 à 1,9	32,2	30,8	31,8	0,0	0,0	0,0	13,9	18,0	14,9
de 2 à 2,9	25,4	21,2	24,1	6,5	8,1	6,8	14,7	15,7	14,9
de 3 à 3,9	16,1	17,3	16,5	9,7	2,7	8,3	12,5	11,2	12,2
de 4 à 4,9	9,3	1,9	7,1	14,2	13,5	14,1	12,1	6,7	10,8
de 5 à 5,9	1,7	5,8	2,9	13,5	18,9	14,6	8,4	11,2	9,1
6	7,6	7,7	7,6	56,1	56,8	56,3	35,2	28,1	33,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectif D3S	118	52	170	155	37	192	273	89	362
PR moyenne	2,6	2,4	2,5	5,3	5,3	5,3	4,1	3,6	4,0
% de PR >= à 5	9,3	13,5	10,6	69,7	75,7	70,8	43,6	39,3	42,5

S'agissant des **directeurs adjoints**, les femmes ont une part résultats moyenne légèrement plus élevée que celle des hommes : 4,1 (3,9 en 2021 et 2020), contre 3,9 (3,6 en 2021 et 3,8 en 2020). Le maximum de la cotation PR (6) est atteint pour 35,2 % des femmes (28,2 % en 2021) et 28,1 % des hommes (22,4 % en 2021). Directeurs adjoints hors classe ont la même PR moyenne, 5,3, qu'ils soient homme ou femme.

Tableau 10 : Directeurs ayant atteint la cotation 6 de la PR en 2022 selon le sexe et l'emploi, indicateurs selon le plafond atteint ou non en 2021

	Directeurs chefs d'établissement			Directeurs adjoints			Ensemble D3S
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Nombre de D3S évalués	380	221	601	273	89	362	963
Nombre de D3S au plafond (6) en 2022	221	133	354	96	25	121	475
% de D3S au plafond en 2022	58,2	60,2	58,9	35,2	28,1	33,4	49,3
Nombre de D3S déjà au plafond en 2021	167	109	276	70	17	87	363
% de D3S plafonnés en 2021 sur les D3S ayant une PR de 6 en 2022	75,6	82,0	78,0	72,9	68,0	71,9	76,4
Nombre de D3S ayant atteint 6 en 2022 (hors déjà plafonnés)	54	24	78	26	8	34	112
% de D3S ayant atteint 6 en 2022 (hors plafonnés)	14,2	10,9	13,0	9,5	9,0	9,4	11,6

- ✓ 354 D3S **chefs d'établissement** sont au plafond de la PR (soit une PR égale à 6) en 2022, soit 58,9 % d'entre eux (53,5 % en 2021 et 46,5 % en 2020). Cette proportion représente 60,2 % chez les hommes et 58,2 % chez les femmes, soit un écart de 2 points. Parmi eux, 276 étaient déjà au plafond en 2021, ils représentent 78 % des D3S ayant une cotation égale à 6 en 2022 (81,3 % en 2021 et 82,0 % en 2020). Selon le sexe, un écart de 6,4 points est observé, 82 % des hommes ayant une PR 2022 égale à 6 étaient déjà au plafond de la PR en 2021, contre 75,6 % des femmes qui étaient déjà au plafond en 2021. Ce sont donc 13 % des chefs d'établissement qui ont atteint la cotation 6 en 2022 (hors plafonnés en 2021).
- ✓ 33,4 % des D3S adjoints (26,9 % en 2021 et 26,2 % en 2020), soit 121 **directeurs adjoints**, sont au plafond de la PR en 2022. Parmi eux, 87 étaient déjà au plafond en 2021, soit 71,9 % d'entre eux. Ce sont donc 9,4 % des directeurs adjoints qui atteignent la cotation 6 en 2022, hors plafonnés en 2021.

IV.3 - Coefficient de variation 2021/2022 de la part résultats

La partie suivante présente la répartition de l'ensemble des directeurs selon le coefficient d'évolution moyen. Ce dernier est calculé sans tenir compte des directeurs non concernés, identifiés dans le tableau en « sans objet ». Il s'agit des directeurs qui étaient en détachement par exemple en 2021 et qui ne bénéficiaient pas de PR. Sont ici également retirés du calcul, les directeurs ayant un coefficient de variation négatif découlant d'un changement de grade, pour lesquels il a été nécessaire de recalculer un coefficient d'entrée comme par exemple suite à une nomination sur échelon fonctionnel ou un détachement sur emploi fonctionnel par exemple.

Comme en 2020 et 2021, les **directeurs chefs d'établissement** affichent en 2022 un coefficient moyen de variation de 0,3, contre 0,5 pour les **directeurs adjoints**. La proportion de **directeurs chefs d'établissement** qui ne connaissent aucune évolution de la PR s'élève à 46,9 % en 2022 (43,4 % en 2021, soit + 3,5 points). Cette proportion est de 26,2 % (23,4 % en 2021, soit + 2,8 points) pour les **directeurs adjoints**.

18,5 % des **directeurs adjoints** ont bénéficié d'un coefficient de variation égal à 1, contre 4,5 % des chefs d'établissement (respectivement 20,5 % et 4,5 % en 2021). Comme en 2020 et 2021, les **directeurs adjoints** de classe normale enregistrent le coefficient moyen d'évolution de la PR le plus élevé (0,7).

Tableau 11 : Répartition des D3S selon la variation 2021/2022 de la PR, l'emploi et le grade

Coefficient de variation 2021/2022	Directeurs chefs d'établissement (en %)			Directeurs adjoints (en %)		
	Classe normale	Hors classe (EF compris)	Ensemble	Classe normale	Hors classe	Ensemble
< à 0				0,0	1,0	0,6
0	14,1	58,4	46,9	7,1	43,2	26,2
de 0,1 à 0,4	21,8	20,2	20,6	8,8	17,7	13,5
de 0,5 à 0,9	48,1	14,8	23,5	44,7	29,7	36,7
1	14,1	1,1	4,5	35,3	3,6	18,5
Sans objet	1,9	5,4	4,5	4,1	4,7	4,4
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Nombre de D3S	156	445	601	170	192	362
Moyenne	0,5	0,2	0,3	0,7	0,3	0,5

La proportion de directeurs ayant un coefficient d'évolution égal à 0 continue de progresser, quel que soit le grade. Cette part est passée, pour les chefs d'établissement, de 26,6 % en 2019 à 40,5 % en 2020, puis à 43,4 % en 2021 et à 46,9 % en 2022. Pour les directeurs adjoints, cette part est passée de 17,2 % en 2019 à 23,7 % en 2020 puis à 23,4 % en 2021 et enfin à 26,2 % en 2022.

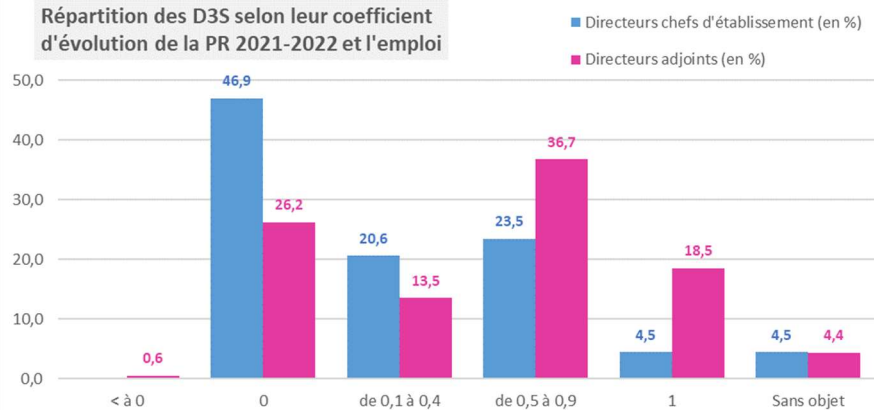
Cette hausse s'explique par la part grandissante de directeurs ayant atteint le plafond de la PR (PR=6) en 2021 et ne pouvant donc plus bénéficier d'une progression de leur part résultats entre 2021 et 2022. Près de la moitié des D3S chefs d'établissement sont concernés (45,9 % en 2022 ; ils étaient 43,5 % en 2021, 38,1 % en 2020) et 24 % des directeurs adjoints en 2022, cela concernait 21,3 % des D3S directeurs adjoints en 2021 et 19,7 % en 2020.

Hors directeurs chefs d'établissement et directeurs adjoints déjà au plafond en 2021, les coefficients moyens de variation de 2022 passent donc de 0,3 à 0,7 pour les directeurs chefs d'établissement et de 0,5 à 0,6 pour les directeurs adjoints.

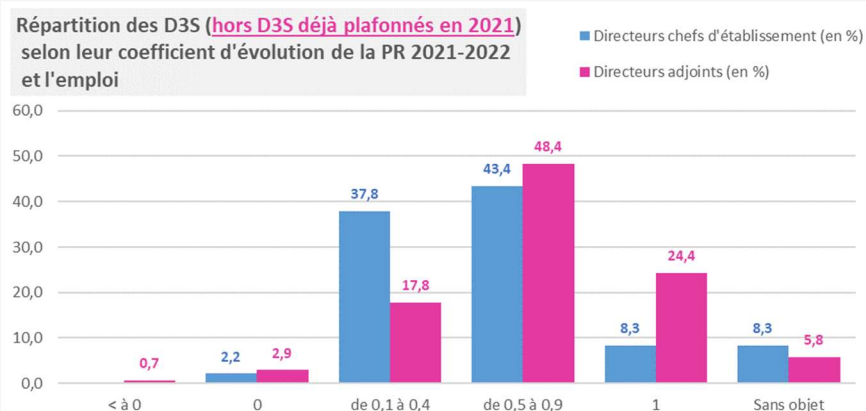
Tableau 12 : Répartition des D3S (hors plafonnés en 2021) selon la variation 2021/2022 de la PR, l'emploi et le grade

Coefficient de variation 2021/2022 (hors D3S plafonnés en 2021)	Directeurs chefs d'établissement (en %)			Directeurs adjoints (en %)		
	Classe normale	Hors classe (EF compris)	Ensemble	Classe normale	Hors classe	Ensemble
< à 0					1,8	0,7
0	2,2	2,1	2,2	3,1	2,7	2,9
de 0,1 à 0,4	24,8	47,3	37,8	9,2	30,4	17,8
de 0,5 à 0,9	54,7	35,1	43,4	46,6	50,9	48,4
1	16,1	2,7	8,3	36,8	6,3	24,4
Sans objet	2,2	12,8	8,3	4,3	8,0	5,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de D3S	137	188	325	163	112	275
Moyenne	0,6	0,4	0,5	0,7	0,5	0,6

Répartition des D3S selon leur coefficient d'évolution de la PR 2021-2022 et l'emploi

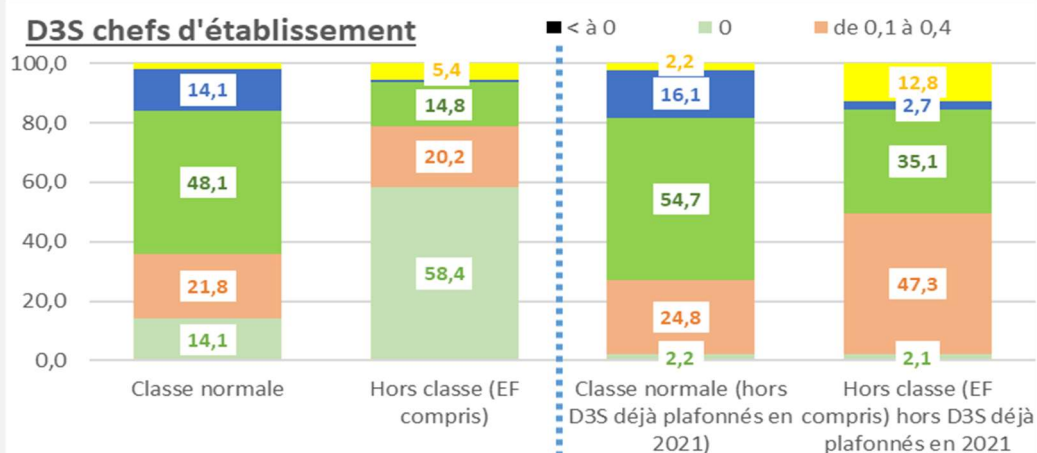


Répartition des D3S (hors D3S déjà plafonnés en 2021) selon leur coefficient d'évolution de la PR 2021-2022 et l'emploi



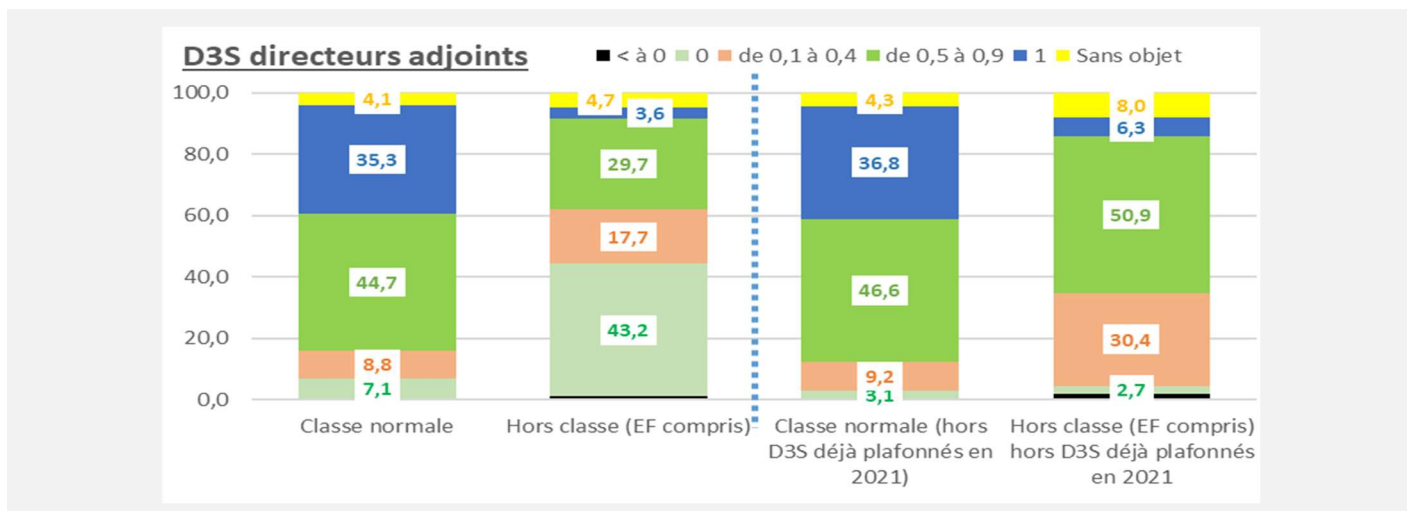
Hors directeurs déjà au plafond en 2021, près de la moitié des directeurs adjoints (48,4 %) ont un coefficient compris entre 0,5 et 0,9 et 43,4 % des directeurs chefs d'établissement. Finalement, ce ne sont donc plus que 2,2 % des directeurs chefs d'établissement et 2,9 % des directeurs adjoints qui n'enregistrent aucune évolution de leur PR entre 2021 et 2022. S'agissant des **chefs d'établissement**, 48,1 % des D3S de classe normale ont un coefficient d'évolution de la PR compris entre 0,5 et 0,9. Hors D3S déjà plafonnés en 2021, cette proportion passe à 54,7 %. Chez les D3S hors classe (emplois fonctionnels compris), la majorité (58,4 %) n'enregistre aucune évolution de la PR. Hors directeurs déjà plafonnés en 2021, 47,3 % des D3S ont un coefficient d'évolution de la PR compris entre 0,1 et 0,4.

D3S chefs d'établissement

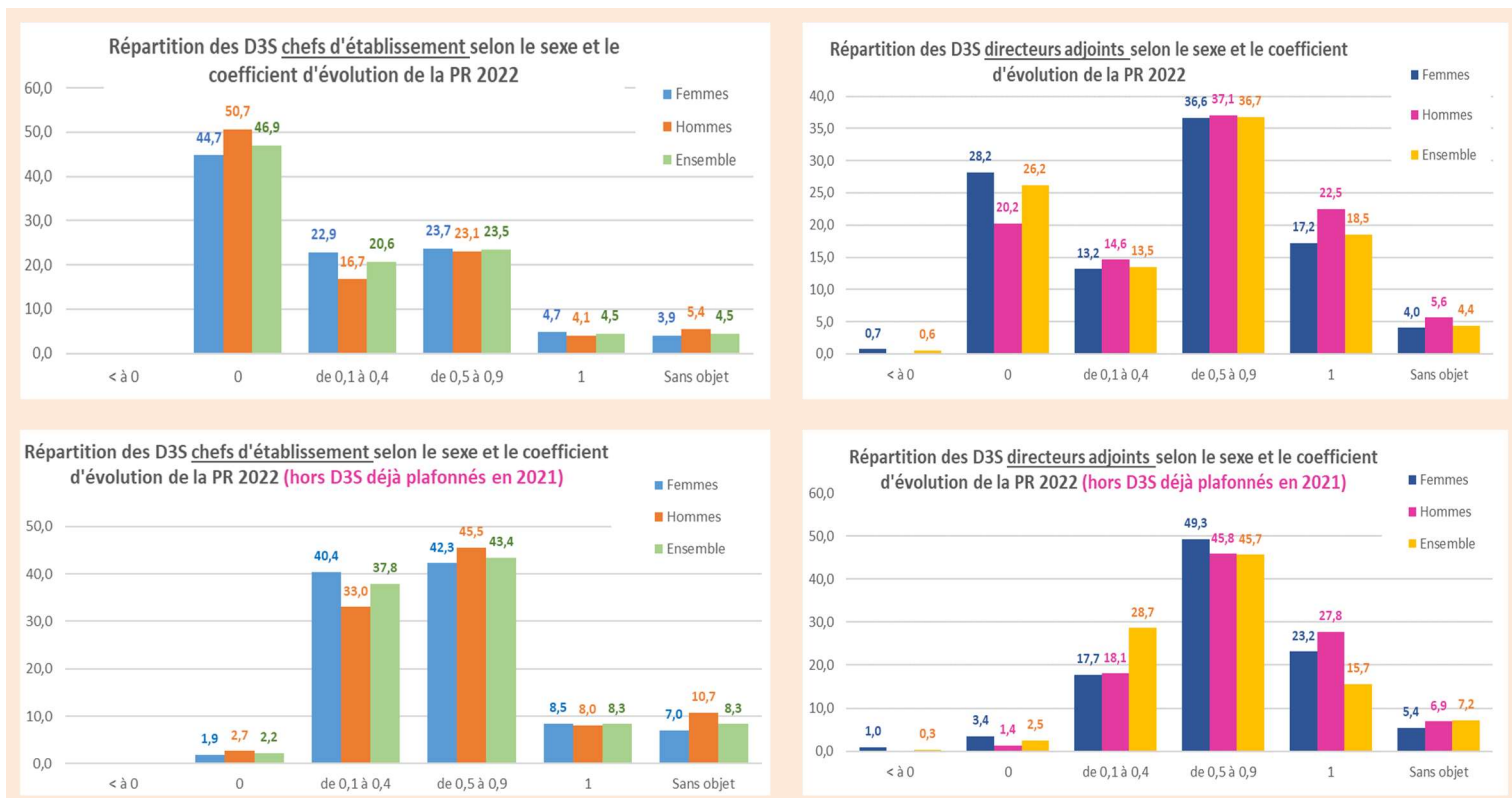


S'agissant des **directeurs adjoints** de classe normale, la majorité des directeurs enregistre un coefficient d'évolution compris entre 0,5 et 0,9 pour 44,7 % d'entre eux et égal à 1 pour 35,3 %. Hors directeurs déjà plafonnés en 2021, ces proportions passent respectivement à 46,6 % et 36,8 %.

Par contre, en hors classe, les différences sont plus marquées. Si 29,7 % des directeurs enregistrent un coefficient d'évolution entre 0,5 et 0,9, hors directeurs déjà plafonnés en 2021, cette part est de 50,9 %.



L'analyse selon le sexe fait apparaître de légères différences. Si les directrices **chefs d'établissement**, sont moins nombreuses à n'avoir eu aucune évolution de PR (44,7 %, contre 50,7 %), en même temps, elles sont également moins nombreuses que les hommes chefs d'établissement à être au plafond de la part résultat en 2021 (43,9 % de l'ensemble des directrices, contre 49,3 % de l'ensemble des directeurs). Chez les **directeurs adjoints** la tendance est légèrement inversée : 28,2 % des femmes n'ont pas eu d'évolution de la PR en 2022, contre 20,2 % des hommes. Un quart des directrices adjointes étaient déjà plafonnées en 2021 (25,6 %), contre 19,1 % des hommes directeurs adjoints.



Hors directeurs déjà plafonnés à 6 en 2021, chez les D3S chefs d'établissement, on ne relève pas de différence notable entre les hommes et les femmes. Le constat est identique chez les directeurs adjoints, si ce n'est que les directeurs hommes sont davantage concernés par un coefficient égal à 1 (27,8 %, contre 23,2 % pour les directrices adjointes, soit 4,6 points d'écart).

IV.4 - Part résultats 2022 et coefficient de variation 2021/2022 selon la région

IV.4.1 - Directeurs chefs d'établissement

Le pourcentage de directeurs D3S **chefs d'établissement** ayant une PR inférieure à 3 continue sa tendance à la baisse. Après avoir enregistré des valeurs proches de 20 % en 2018 et 2019, cette proportion atteint 14,1 % en 2022. Les plus fortes proportions sont observées en Nouvelle-Aquitaine (18,7 %), en Occitanie (17,7 %) et dans les Hauts-de-France (17,6 %), la plus faible proportion concerne l'Île-de-France, avec 5,1 % de ses D3S.

Cinq régions affichent des valeurs supérieures à la part résultats moyenne observée France entière (5), il s'agit des Pays de Loire et de PACA, avec une PR moyenne de 5,2, de Centre-Val de Loire (5,3), de l'Île de France (5,4) et de la Bretagne, avec une PR moyenne de 5,5. L'Outremer enregistre la moyenne la plus faible (4,5).

A noter également, les régions pour lesquelles est observée une forte proportion de directeurs ayant atteint une part résultats maximale (PR = 6), avec notamment la Bretagne en tête (75 %). Les Pays de la Loire sont par contre beaucoup moins concernés (45,5 %).

Tableau 13 : Répartition des directeurs **chefs d'établissement** selon la région et la tranche de cotation de la PR 2022

Régions	Directeurs chefs d'établissement par tranche de PR (en %)						Moyenne	Nombre de D3S	Nombre de D3S déjà au plafond en 2021	% de D3S déjà au plafond en 2021
	Inférieure à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,5 à 5,9	6	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes	16,0	7,4	9,6	9,6	57,4	100	4,9	94	47	50,0
Bourgogne-Franche-Comté	13,9	8,3	2,8	13,9	61,1	100	5,0	36	20	55,6
Bretagne	7,5	2,5	2,5	12,5	75,0	100	5,5	40	27	67,5
Centre - Val de Loire	7,3	9,8	7,3	4,9	70,7	100	5,3	41	22	53,7
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	100	nc	2	0	0,0
Grand Est	14,3	11,4	2,9	11,4	60,0	100	5,0	35	16	45,7
Hauts-de-France	17,6	5,9	5,9	8,8	61,8	100	4,9	34	16	47,1
Île-de-France	5,1	5,1	15,4	17,9	56,4	100	5,4	39	17	43,6
Normandie	15,6	8,9	4,4	11,1	60,0	100	5,0	45	19	42,2
Nouvelle-Aquitaine	18,7	8,8	8,8	8,8	54,9	100	4,8	91	40	44,0
Occitanie	17,7	4,8	8,1	12,9	56,5	100	5,0	62	19	30,6
Pays de la Loire	9,1	4,5	15,9	25,0	45,5	100	5,2	44	14	31,8
Provence - Alpes - Côte d'Azur	13,3	0,0	10,0	10,0	66,7	100	5,2	30	16	53,3
France métropolitaine	14,0	6,7	8,1	12,0	59,2	100	5,0	593	273	46,0
Outre-mer	25,0	0,0	25,0	12,5	37,5	100	4,5	8	3	37,5
France entière	14,1	6,7	8,3	12,0	58,9	100	5,0	601	276	45,9

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Concernant l'évolution de la part résultats des **directeurs chefs d'établissement** entre 2021 et 2022, les coefficients sont assez homogènes entre région avec l'Outremer (au global) et la région Grand-Est qui enregistrent le coefficient moyen d'évolution le plus élevé (0,4). Hors directeurs déjà plafonnés en 2021, les différences entre régions sont plus grandes et quatre régions enregistrent alors des coefficients de variation de la parts résultats supérieurs à la moyenne nationale (0,5). Il s'agit de Bourgogne-Franche Comté, avec un coefficient moyen de 0,8, suivie de Grand-Est (0,7), de la Nouvelle-Aquitaine, du Centre-Val de Loire et de l'Outremer, avec pour chacune, un coefficient moyen de 0,6.

Tableau 14 : Répartition des directeurs chefs d'établissement selon la région et la tranche de variation 2021/2022

Régions	Directeurs chefs d'établissement par tranche de coefficient de variation de la PR							Coefficient de variation moyen de la PR 2022	Nombre de directeurs concernés	Coefficient de variation moyen de la PR 2022 hors directeurs déjà plafonnés en 2021	Nombre de directeurs concernés
	< à 0	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	Sans objet	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes		51,1	18,1	22,3	4,3	4,3	100,0	0,2	94	0,5	47
Bourgogne-Franche-Comté		55,6	2,8	30,6	8,3	2,8	100,0	0,3	36	0,8	16
Bretagne		67,5	22,5	2,5	7,5	0,0	100,0	0,2	40	0,5	13
Centre - Val de Loire		53,7	12,2	24,4	2,4	7,3	100,0	0,2	41	0,6	19
Corse		nc	nc	nc	nc	nc	100,0	nc	2	nc	2
Grand Est		45,7	11,4	25,7	17,1	0,0	100,0	0,4	35	0,7	19
Hauts-de-France		47,1	38,2	5,9	0,0	8,8	100,0	0,2	34	0,3	18
Ile-de-France		43,6	15,4	33,3	0,0	7,7	100,0	0,3	39	0,5	22
Normandie		42,2	26,7	28,9	2,2	0,0	100,0	0,3	45	0,5	26
Nouvelle-Aquitaine		44,0	16,5	34,1	3,3	2,2	100,0	0,3	91	0,6	51
Occitanie		33,9	17,7	29,0	3,2	16,1	100,0	0,3	62	0,5	43
Pays de la Loire		34,1	45,5	11,4	9,1	0,0	100,0	0,3	44	0,4	30
Provence - Alpes - Côte d'Azur		56,7	33,3	6,7	0,0	3,3	100,0	0,2	30	0,4	14
France métropolitaine	0	47,0	20,9	22,9	4,6	4,6	100,0	0,3	593	0,5	320
Outre-mer	0	37,5	0,0	62,5	0,0	0,0	100,0	0,4	8	0,6	5
France entière	0	46,9	20,6	23,5	4,5	4,5	100,0	0,3	601	0,5	325

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Les **directeurs chefs d'établissement** sont évalués selon le type d'établissement d'exercice, soit par les DGARS, soit par les préfets de département/directeurs départementaux chargés de la cohésion sociale (DDCS). L'analyse du coefficient de variation attribué fait apparaître une légère différence selon l'évaluateur. Il est en moyenne de 0,41 dans le cas de la DDCS (0,38 en 2021) et de 0,26 dans celui de l'ARS (0,29 en 2021). Hors directeurs déjà plafonnés en 2021, ces coefficients moyens passent respectivement à 0,52 et 0,60.

IV.4.2 - Directeurs adjoints

La proportion de **directeurs adjoints** ayant une PR inférieure à 3 est de 34,5 % en 2022, cette proportion est stable depuis 2020, oscillant autour des 35 %. La Normandie se distingue, par contre, avec une proportion qui atteint 68,2 % de ces directeurs adjoints.

Concernant la part résultats moyenne, cinq régions affichent des valeurs supérieures à la part résultats moyenne nationale (4), il s'agit de Auvergne-Rhône Alpes et Nouvelle-Aquitaine, avec une PR moyenne de 4,1, PACA (4,2), des Hauts de France (4,3) et de la Bretagne qui enregistre la plus forte valeur (4,8).

Une progression de la part des **directeurs adjoints** atteignant la PR maximale de 6 est enregistrée depuis quelques années. En 2022, elle est de 33,4 %, elle représentait 26,9 % en 2021 et 26,2 % en 2020. La plus forte proportion est donc constatée en Bretagne, avec 54,8 % de ses directeurs adjoints.

Tableau 15 : Répartition des directeurs adjoints selon la région et la tranche de cotation de la PR 2022

Régions	Directeurs adjoints par tranche de PR (en %)						Moyenne	Nombre de D3S	Nombre de D3S déjà au plafond en 2021	% de D3S déjà au plafond en 2021
	Inférieure à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,5 à 5,9	6	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes	33,3	2,0	17,6	3,9	43,1	100	4,1	51	18	35,3
Bourgogne-Franche-Comté	40,0	30,0	0,0	5,0	25,0	100	3,4	20	5	25,0
Bretagne	19,4	9,7	9,7	6,5	54,8	100	4,8	31	13	41,9
Centre - Val de Loire	34,8	13,0	8,7	4,3	39,1	100	4,0	23	6	26,1
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	100	nc	1	nc	nc
Grand Est	38,5	15,4	7,7	11,5	26,9	100	3,7	26	5	19,2
Hauts-de-France	24,0	8,0	20,0	20,0	28,0	100	4,3	25	5	20,0
Ile-de-France	40,9	9,1	13,6	13,6	22,7	100	3,7	44	3	6,8
Normandie	68,2	4,5	4,5	4,5	18,2	100	2,7	22	2	9,1
Nouvelle-Aquitaine	33,3	17,9	10,3	10,3	28,2	100	4,1	39	9	23,1
Occitanie	34,6	11,5	11,5	0,0	42,3	100	3,9	26	7	26,9
Pays de la Loire	31,8	18,2	9,1	9,1	31,8	100	4,0	22	5	22,7
PACA	27,6	20,7	3,4	10,3	37,9	100	4,2	29	9	31,0
France métropolitaine	34,8	12,3	10,6	8,6	33,7	100	4,0	359	87	24,2
Outre-mer	0,0	0,0	33,3	66,7	0,0	100	5,0	3	0	0,0
France entière	34,5	12,2	10,8	9,1	33,4	100	4,0	362	87	24,0

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Concernant l'évolution de la part résultats des D3S **directeurs adjoints** entre 2021 et 2022, les coefficients sont également assez homogènes entre région, avec pour la France métropolitaine, les régions Ile de France et Normandie qui enregistrent le coefficient moyen d'évolution le plus élevé (0,6). La Bretagne inscrit, quant à elle, le coefficient moyen d'évolution de la PR entre 2021 et 2022, le plus faible (0,3) et reste la région ayant le 'évolution la plus faible également, hors directeurs déjà au plafond de la PR en 2021, avec un coefficient de 0,5 en moyenne, contre 0,6 France entière.

Tableau 16 : Répartition des directeurs adjoints selon la région et la tranche de variation 2021/2022

Régions	Directeurs adjoints par tranche de coefficient de variation de la PR							Coefficient de variation moyen de la PR 2022	Nombre de directeurs concernés	Coefficient de variation moyen de la PR 2022 hors directeurs déjà plafonnés en 2021	Nombre de directeurs concernés
	< à 0	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	Sans objet	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes		37,3	5,9	31,4	23,5	2,0	100	0,5	51	0,7	33
Bourgogne-Franche-Comté		30,0	5,0	35,0	30,0	0,0	100	0,5	20	0,7	15
Bretagne	3,2	41,9	22,6	16,1	16,1	0,0	100	0,3	31	0,5	18
Centre - Val de Loire	4,3	26,1	4,3	47,8	17,4	0,0	100	0,4	23	0,6	17
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	0	nc	1	nc	1
Grand Est		19,2	15,4	50,0	11,5	3,8	100	0,5	26	0,7	21
Hauts-de-France		24,0	24,0	40,0	12,0	0,0	100	0,5	25	0,6	20
Ile-de-France		15,9	2,3	56,8	15,9	9,1	100	0,6	44	0,6	41
Normandie		9,1	27,3	40,9	22,7	0,0	100	0,6	22	0,6	20
Nouvelle-Aquitaine		25,6	17,9	35,9	15,4	5,1	100	0,5	39	0,6	30
Occitanie		26,9	11,5	30,8	23,1	7,7	100	0,5	26	0,7	19
Pays de la Loire		22,7	22,7	22,7	18,2	13,6	100	0,4	22	0,6	17
PACA		31,0	17,2	20,7	20,7	10,3	100	0,4	29	0,7	20
France métropolitaine	0,6	26,5	13,6	36,2	18,7	4,5	100	0,5	359	0,6	272
Outre mer	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	0,0	100	0,6	3	0,6	3
France entière	0,6	26,2	13,5	36,7	18,5	4,4	100	0,5	362	0,6	275

nc : non communicable, effectifs trop faibles

IV.5 - Versement exceptionnel

Un versement exceptionnel d'un montant de la valeur unitaire d'une part maximum dans la limite du plafond de la part résultats (PR), non reconductible d'une année sur l'autre, peut être versé pour reconnaître financièrement une charge particulière d'activité et/ou de résultats très remarquables d'un directeur en sus de ses missions habituelles et/ou au-delà des objectifs et des résultats obtenus. Dans ce cas, un rapport circonstancié doit être joint à l'évaluation. De manière très exceptionnelle et à l'appréciation de l'évaluateur, ce versement peut dépasser la valeur unitaire d'un point dans la limite du plafond de la part résultats de l'année au cours de laquelle elle est versée (pour récompenser une charge de travail anormalement lourde, par exemple). Dans ce cas, un rapport très détaillé doit être également joint à l'évaluation.

63 directeurs bénéficient d'un versement exceptionnel en 2022, répartis chez 24 chefs d'établissement, soit 4 % d'entre eux (2,8 % en 2021) et 39 directeurs adjoints, soit 10,8 % d'entre eux (7,2 % en 2021). Le coefficient moyen attribué pour les **directeurs chefs d'établissement** est de 0,7, **avec une différence observée entre les hommes et les femmes**, 0,8 pour les premiers en moyenne, contre 0,5 pour les secondes. S'agissant des **directeurs adjoints**, le coefficient moyen de versement exceptionnel attribué est de 0,6, avec un léger avantage donné aux hommes, 0,6, contre 0,5. Quel que soit l'emploi, les hommes sont davantage concernés par ce versement, ils représentent 13,5 % chez les directeurs adjoints (9,9 % chez les directrices) et 4,5 % chez les chefs d'établissement (contre 3,7 % chez les directrices cheffes d'établissement).

Tableau 17 : Versement exceptionnel chez les directeurs D3S

Coefficient de versement exceptionnel	Chefs d'établissement			Directeurs adjoints			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
De 0,1 à 0,4	6		6	9	3	12	15	3	18
De 0,5 à 0,9	4	5	9	12	6	18	16	11	27
1	4	5	9	6	3	9	10	8	18
Non concernés	366	211	577	246	77	323	612	288	900
Ensemble	380	221	601	273	89	362	653	310	963
% de D3S concernés	3,7	4,5	4,0	9,9	13,5	10,8	6,3	7,1	6,5
Coefficient moyen attribué	0,5	0,8	0,7	0,5	0,6	0,6	0,5	0,7	0,6

Sur l'ensemble des D3S concernés par le versement exceptionnel, 28,6 % ont obtenu un coefficient maximal de 1, 36,4 % des hommes et 24,4 % des femmes. Chez les directeurs chefs d'établissement, cette proportion passe à 37,5 %, 50 % des hommes et 37,5 % des femmes. Pour les directeurs adjoints, la proportion est de 23,1 %, 25 % chez les hommes et 22,2 % chez les femmes.

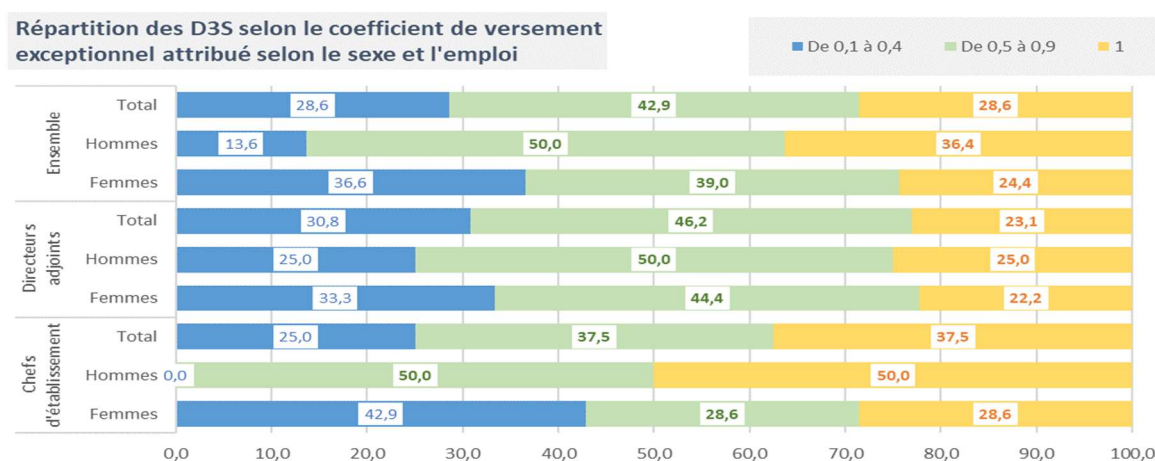


Tableau 18 : Répartition régionale des directeurs concernés par le versement exceptionnel

Versement exceptionnel 2022	Chefs d'établissement		Directeurs adjoints		Total D3S	
	Effectif évalué	% concerné par le versement exceptionnel	Effectif évalué	% concerné par le versement exceptionnel	Effectif évalué	% concerné par le versement exceptionnel
Auvergne-Rhône-Alpes	94	7,4	51	15,7	145	10,3
Bourgogne-Franche-Comté	36	2,8	20	10,0	56	5,4
Bretagne	40	2,5	31	3,2	71	2,8
Centre - Val de Loire	41	2,4	23	13,0	64	6,3
Corse	2	0,0	1	0,0	3	0,0
Grand Est	35	11,4	26	0,0	61	6,6
Hauts-de-France	34	0,0	25	12,0	59	5,1
Ile-de-France	39	0,0	44	11,4	83	6,0
Normandie	45	2,2	22	27,3	67	10,4
Nouvelle-Aquitaine	91	4,4	39	10,3	130	6,2
Occitanie	62	4,8	26	3,8	88	4,5
Pays de Loire	44	0,0	22	13,6	66	4,5
Provence - Alpes - Côte d'Azur	30	0,0	29	6,9	59	3,4
France métropole	593	3,7	359	10,6	952	6,3
Outre mer	8	25,0	3	33,3	11	27,3
France entière	601	4,0	362	10,8	963	6,5

La région Grand-Est est la plus concernée par le versement exceptionnel chez ses chefs d'établissement, par contre aucun directeur adjoint n'a reçu de versement exceptionnel.

La région Normandie a, quant à elle, 27,3 % de ses directeurs adjoints concernés par le versement exceptionnel mais seulement 2,2 % de ses chefs d'établissement.

Aucun **directeur chef d'établissement** n'est concerné par le versement exceptionnel dans les régions PACA, Pays de la Loire, Ile de France, Hauts de France et Corse.

S'agissant des **directeurs adjoints**, l'ensemble des régions est concerné hormis la Corse et Grand-Est.

V. Zoom sur les évaluations des directeurs détachés et mis à disposition

Concernant les D3S détachés ou mis à disposition, sur les 285 (300 en 2021) évaluations attendues, la majorité (151 directeurs) sont détachés dans le corps des DH, leur évaluation est donc traitée dans le bilan des évaluations des directeurs d'hôpital. Concernant les 134 autres détachements et mises à disposition, 45 retours ont été recensés et 11 évaluations sont finalement exploitables, les autres situations n'étant pas soumises au régime de la PFR.

Synthétiquement, pour ces 11 directeurs (4 chefs d'établissement et 7 directeurs adjoints), majoritairement des directrices (10 femmes sur 11) bénéficiant du régime de la PFR, en position de détachement et de mise à disposition :

- La part fonctions va de 2,5 à 3 (hors majorations) et de 2,7 à 6 avec majorations (+ 0,2 et intérim) et doublement pour le logement.
- La moyenne relevée pour la part résultats est de 4,2, sensiblement plus élevée pour les directeurs chefs d'établissement (5,3) que pour les adjoints (3,5).
- Aucun directeur ne touche de versement exceptionnel.
- Le coefficient moyen de variation de la PR de l'ensemble des D3S concernés est de 0,5, sensiblement moins élevé pour les chefs d'établissement (0,4) que pour les directeurs adjoints (0,5). Deux directeurs était déjà au plafond de la part résultats en 2021 (PR=6).