

BILAN DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS 2022 DES DIRECTEURS D'HOPITAL (DH)

SOMMAIRE

I. Principes de la campagne d'évaluation et du régime indemnitaire PFR	3
I.1 - Principes	3
I.2 - Périodicité et mise en œuvre	3
II. Taux de retour des évaluations 2022 des directeurs d'hôpital	7
III. La part fonctions	10
III.1 - Cotation de la part fonctions 2022.....	10
III.2 - Majoration de la cotation PF	11
III.3 - Majoration de la cotation PF pour intérim.....	13
III.4 - Cotation de la part fonctions 2021 incluant le doublement de PF pour le logement, la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim	14
IV. La part résultats	15
IV.1 - Cotation de la part résultats 2022	15
IV.2 - Cotation de la part résultats 2022 selon le sexe	17
IV.3 - Coefficient de variation 2020/2021 de la part résultats	19
IV.4 - Part résultats 2021 et coefficient de variation 2021/2022 selon la région	23
IV.5 - Versement exceptionnel	27
V. Zoom sur les évaluations des directeurs mis à disposition (MAD)	29

I. Principes de la campagne d'évaluation et du régime indemnitaire PFR

I.1 - Principes

Chaque année, une instruction rédigée par le CNG relative à l'évaluation et à la prime de fonctions et de résultats des directeurs d'hôpital, directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux, et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article 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'hôpital :

- le directeur général de l'agence régionale de santé (DGARS), pour les directeurs chefs d'établissement sur emplois fonctionnels ou non, des établissements relevant de l'article L5 du code général de la fonction publique, après avis du président du conseil de surveillance (ou du conseil d'administration).
- le directeur général ou le directeur, 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. 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 nécessairement être en adéquation avec l'évaluation réalisée.

Ce coefficient et le montant de la part liée aux résultats correspondant font impérativement l'objet d'une notification individuelle 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 directeurs de la fonction publique hospitalière 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.
- **Arrêté du 1er septembre 2005 modifié** relatif aux modalités d'évaluation des personnels de direction et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
- **Arrêté du 9 mai 2012 modifié** fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs 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.
- 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

Concernant la **part fonctions (PF)**, les cotations s'appliquent en premier lieu sur le grade et se basent sur l'exercice de certaines responsabilités ou expertises, ou encore des conditions particulières d'exercice, qui tiennent compte, le cas échéant, de sujétions notamment à caractère géographique.

La cotation de la part liée aux fonctions 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 PF, auxquels peuvent s'ajouter une majoration pour un intérim (détails ci-après) et/ou une indemnité compensatrice de logement telle que 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 d'hôpital bénéficiant d'une concession de logement. La part liée aux fonctions peut être affectée d'un coefficient maximal de 6.

Nature de l'emploi	Grades ou emploi (DH)	Niveaux de cotation	Variation possible en sus du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières	Modalités de la variation
Chef d'établissement	Emploi fonctionnel	-Emplois répertoriés dans le groupe III : Cotation 2,8 -Emplois répertoriés dans le groupe II ou I : cotation 3	Aucune	-
	Classe exceptionnelle	3	Aucune	-
	Hors classe	2,8	0,2	Variation possible en cas de difficultés liées à la situation financière, sociale, géographique et/ou 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 ou de GIE
	Classe normale	3	Aucune	-

Nature de l'emploi	Grades ou emploi (DH)	Niveaux de cotation	Variation possible en sus du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières	Modalité de la variation
Directeur adjoint	Emploi fonctionnel	-Emplois répertoriés dans le groupe III: Cotation 2,7 -Emplois répertoriés dans le groupe II ou le groupe I : cotation 2,9	Aucune	-
	Classe exceptionnelle	2,6 ou 2,8	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 ou de GIE
	Hors classe	2,5 ou 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 ou de GIE
	Classe normale	2,4 ou 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 ou de GIE

L'indemnité d'intérim s'apprécie selon plusieurs critères définis à l'article 2 bis de 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.

Ainsi, pour l'intérim des établissements mentionnés aux 1° et 2° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, l'indemnité d'intérim consiste en une majoration du coefficient multiplicateur appliqué 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 du coefficient multiplicateur appliqué à la part fonctions de l'agent de 1,2 lorsque l'intérim s'effectue au sein d'un autre établissement, tandis que pour l'intérim des établissements mentionnés aux 3° à 6° et de certains établissements mentionnés au 1° de ce même article 2, la majoration du coefficient multiplicateur appliquée à la part fonctions de l'agent 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. C'est le code général de la fonction publique qui est donc la référence. Cependant, les dispositions réglementaires n'ont pas été modifiés 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)**.

Elle doit être en adéquation avec l'évaluation de l'année, laquelle doit être fondée sur une définition et l'atteinte 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, doit être communiquée au directeur évalué à l'issue de l'entretien d'évaluation et impérativement 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'hôpital

Pour l'année 2022, sur les **2 886 évaluations attendues de directeur d'hôpital**, **2 473 retours ont été enregistrés**, soit un taux de retour de **85,7 %** (taux évaluation année 2021 : 84,5 %, soit une évolution de 1,2 point en un an).

Les **directeurs adjoints** enregistrent un taux de retour de 86,4 % (85,4 % en 2021 soit 1 point de plus en un an), contre 81,9 % (79,7 % en 2021 soit 2,2 points de plus en un an) pour les **directeurs chefs d'établissement**.

Toutes fonctions confondues, ce taux est hétérogène selon les régions. Alors que les Outre-mer affichent un taux de 88,0 % (79,8 % en 2021 ; + 8,2 points), la métropole affiche quant à elle un taux de retour de 85,6 %. Parmi les régions métropolitaines, 6 se situent en dessous du taux moyen de 88 %.

S'agissant des **directeurs chefs d'établissement**, sept régions enregistrent des taux inférieurs au taux national (81,9 %). Les régions Grand Est (60,6 %), Ile de France (64,8 %), Guyane (66,7 %) et Martinique (66,7 %) enregistrent en 2022 les taux les plus faibles.

Quant aux **directeurs adjoints**, alors que sept régions se situent en dessous du taux moyen France entière (86,4 %), les taux les plus faibles sont enregistrés en : Pays de Loire (67,7 %) Ile-de-France (79,8 %) et Réunion/Mayotte (82,1 %).

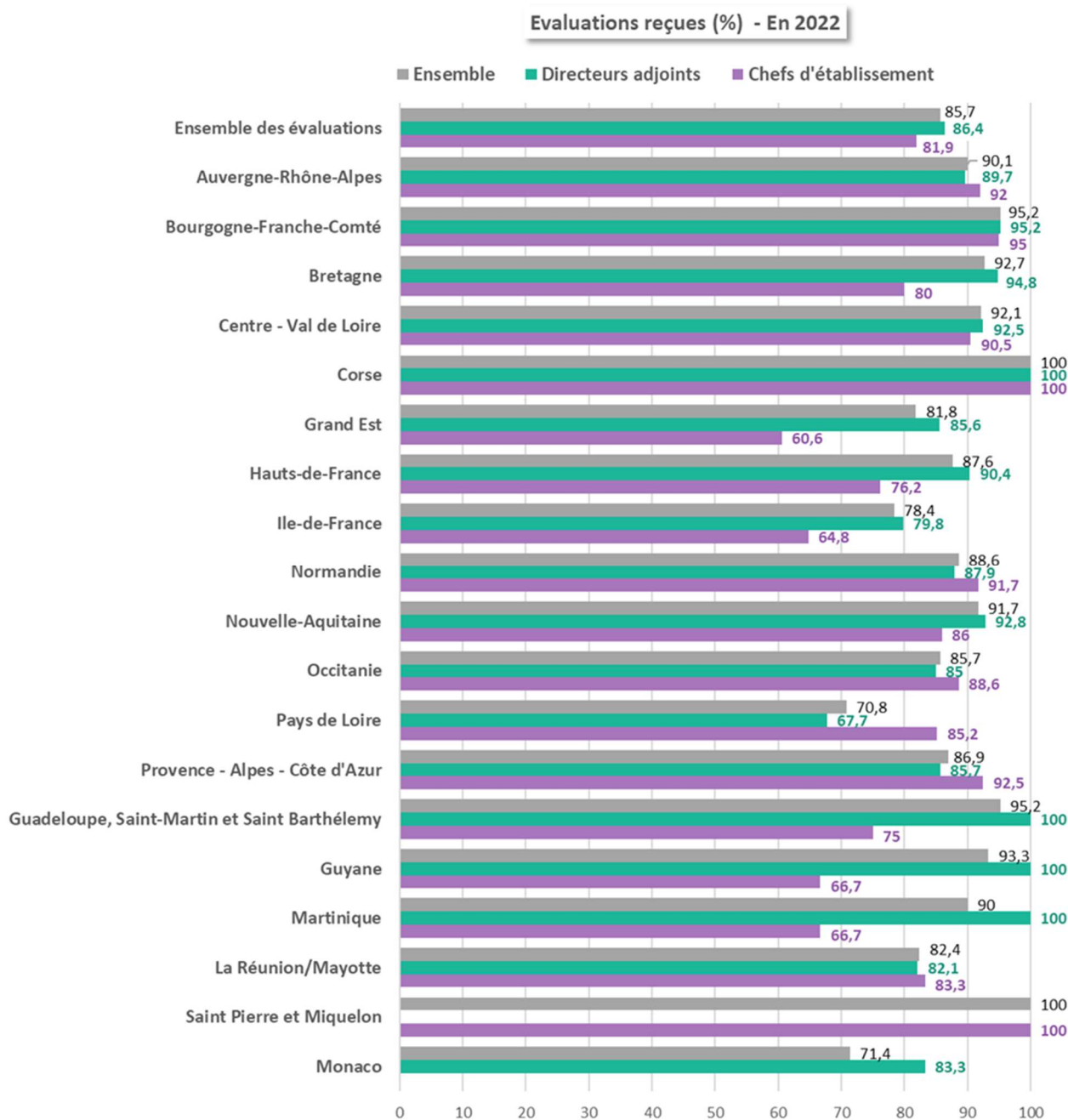
Tableau 1 : Taux de retour des évaluations selon la région

Régions	Evaluations attendues (nombre)			Evaluations reçues (%)			Evaluations reçues (%) hors DH en position de détachement		
	Chefs d'établis.	Directeurs adjoints	Ens.	Chefs d'établis.	Directeurs adjoints	Ens.	Chefs d'établis.	Directeurs adjoints	Ens.
Auvergne-Rhône-Alpes	50	272	322	92,0	89,7	90,1	100,0	91,6	92,8
Bourgogne-Franche-Comté	20	84	104	95,0	95,2	95,2	100,0	97,5	98,0
Bretagne	25	153	178	80,0	94,8	92,7	94,7	97,1	96,9
Centre - Val de Loire	21	80	101	90,5	92,5	92,1	100,0	94,7	95,7
Corse	2	11	13	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Grand Est	33	181	214	60,6	85,6	81,8	70,8	91,6	88,9
Hauts-de-France	42	167	209	76,2	90,4	87,6	85,7	93,1	91,8
Ile-de-France	54	544	598	64,8	79,8	78,4	89,7	88,0	88,1
Normandie	24	116	140	91,7	87,9	88,6	94,4	94,3	94,3
Nouvelle-Aquitaine	50	251	301	86,0	92,8	91,7	90,2	96,6	95,6
Occitanie	44	180	224	88,6	85,0	85,7	94,6	90,9	91,6
Pays de Loire	27	127	154	85,2	67,7	70,8	100,0	68,9	73,4
Provence - Alpes - Côte d'Azur	40	189	229	92,5	85,7	86,9	100,0	90,2	91,8
France Métropole	432	2355	2787	82,6	86,2	85,6	93,2	90,9	91,3
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	4	17	21	75,0	100,0	95,2	100,0	100,0	100,0
Guyane	3	12	15	66,7	100,0	93,3	100,0	100,0	100,0
Martinique	6	14	20	66,7	100,0	90,0	100,0	100,0	100,0
La Réunion/Mayotte	6	28	34	83,3	82,1	82,4	100,0	91,3	92,3
Nouvelle-Calédonie / Polynésie française	1		1						
Saint Pierre et Miquelon	1		1	100,0		100,0			
Outre-mer	21	71	92	71,4	93,0	88,0	100,0	96,8	97,3
Monaco	1	6	7		83,3	71,4			
Ensemble des évaluations	454	2 432	2 886	81,9	86,4	85,7	93,4	91,1	91,4

Chefs d'établis. = Chefs d'établissement ; Ens. = Ensemble

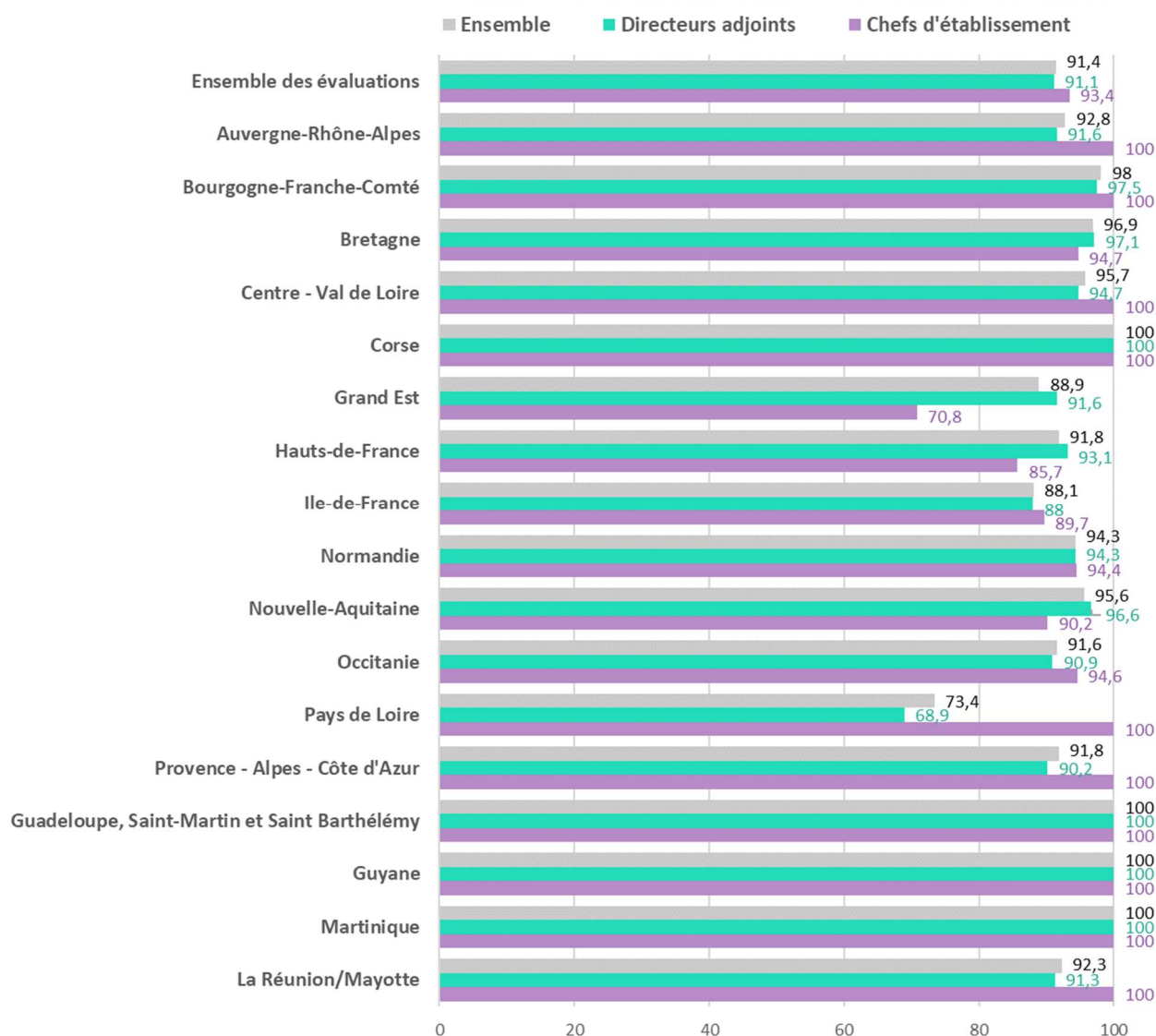
Hors directeurs en position de détachement, sur les 2 544 évaluations attendues, 2 326 évaluations ont été retournées, soit un taux de retour correspondant à **91,4 %** (+ 2,8 points en un an). Ce taux atteint **93,4 %** pour les **chefs d'établissement**, alors que celui des **directeurs adjoints** est de **91,1 %**.

Taux de retour des évaluations selon la région et l'emploi



Taux de retour des évaluations hors directeurs en position de détachement selon la région et l'emploi

Evaluations reçues (%) hors DH en position de détachement - En 2022



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 ou d'une réintégration suite à un détachement ou encore d'une non évaluation en raison d'un CLM/CLD par exemple, **l'analyse de la PFR porte donc sur 2 211 évaluations, dont 299 directeurs chefs d'établissement (13,5 %) et 1 912 directeurs adjoints (86,5 %).**

III. La part fonctions

III.1 - Cotation de la part fonctions 2022

En 2022, deux tiers (65,8 %) des directeurs **chefs d'établissement** de classe exceptionnelle évalués (62 % en 2021, + 3,8 points) ont une cotation de part fonctions (PF) égale à 3. Les **chefs d'établissement** en hors classe ont, pour 78,5 % d'entre eux, une part fonctions de 2,8 (75,4 %, + 3,1 points).

Quelques cotations de part fonctions, en grisé et en italique dans le tableau résultent d'un effet de changement de fonction ou d'emploi au cours de l'année induisant une cotation liée à cette ancienne situation.

Tableaux 2 et 3 : Distribution des DH selon la cotation PF, l'emploi et le grade (DH)

Part fonctions	Directeurs chefs d'établissement										
	Classe exceptionnelle				Hors classe				Classe normale	Ensemble	%
	Ensemble CE	%	dont EF*	%	Ensemble HC	%	dont EF*	%			
2,8	32	26,7	29	28,7	139	78,5	72	67,3		171	57,2
2,9	1	0,8	1	1,0						1	0,3
3	79	65,8	66	65,3	30	16,9	30	28,0	2	111	37,1
5,6	1	0,8	1	1,0	5	2,8	4	3,7		6	2,0
6	7	5,8	4	4,0	3	1,7	1	0,9		10	3,3
Ensemble	120	100,0	101	100,0	177	100,0	107	100,0	2	299	100,0
%	40,1		33,8		59,2		35,8		0,7	100,0	

* CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle ; EF = Emploi fonctionnel

Part fonctions	Directeurs adjoints													
	Classe exceptionnelle				Hors classe				Classe normale				Ensemble	%
	Ensemble CE	%	dont EF*	%	Ensemble HC	%	dont EF*	%	Ensemble classe normale	%	dont EF*	%		
2,4					1	0,1			147	27,0			148	7,7
2,5					174	13,7			2	0,4			176	9,2
2,6	11	11,0			9	0,7			375	68,9	1	50,0	395	20,7
2,7	14	14,0	9	37,5	969	76,4	36	61,0	2	0,4	1	50,0	985	51,5
2,8	51	51,0	2	8,3	7	0,6			2	0,4			60	3,1
2,9	15	15,0	13	54,2	19	1,5	18	30,5					34	1,8
3	1	1,0											1	0,1
4,8									3	0,6			3	0,2
5					13	1,0							13	0,7
5,2		0,0							7	1,3			7	0,4
5,4	1	1,0			37	2,9	2	3,4					38	2,0
5,6	5	5,0			3	0,2			6	1,1			14	0,7
5,8					36	2,8	3	5,1					36	1,9
6	2	2,0											2	0,1
Ensemble	100	100,0	24	100,0	1 268	100,0	59	100,0	544	100,0	2	100,0	1 912	100,0
%	5,2		1,3		66,3		3,1		28,5		0,1		100,0	

* CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle ; EF = Emploi fonctionnel

Parmi les **directeurs adjoints**, quelques cotations non conformes à l'instruction, indiquées également en grisé et italique dans le tableau perdurent. S'agissant des directeurs en hors classe, la cotation 2,7 concerne la majorité d'entre eux soit 76,4 % (75,3 % des effectifs en 2021).

Chez les **directeurs adjoints** en classe exceptionnelle, 80 % d'entre eux (+ 5 points en un an) se répartissent sur la cotation 2,8 (51 % d'entre eux, 44,7 % en 2021), suivis de 2,9 pour 15 % d'entre eux (14,5 % en 2021) et 2,7 pour 14 % d'entre eux (15,8 % en 2021). La cotation de la PF à 2,7 est largement

majoritaire pour 76,4 % (75,3 % en 2021) en hors classe. La cotation PF de 2,6 est également largement majoritaire pour 68,9 % (66,2 % en 2021) des directeurs en classe normale, suivie de la cotation de la PF de 2,4 qui concerne 27% (26,9 % en 2021) des DH adjoints de classe normale. Par ailleurs, depuis 2022, deux directeurs adjoints de classe normale occupent un emploi fonctionnel.

Concession logement :

Tous emplois confondus, **129 directeurs** (113 directeurs adjoints et 16 directeurs chefs d'établissements) **n'ont pas de concession de logement et bénéficient du doublement de leur part fonctions, soit 5,8 % des DH** ; ils représentaient 6,8 % en 2021 et 2020, et 7,2 % en 2019.

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.

En 2022, **47,8 % des directeurs adjoints** (45,4 % en 2021) et **11,4 % des directeurs chefs d'établissement** (10,7 % en 2021) bénéficient d'une majoration de la cotation de la part fonctions. Cette proportion atteint 51,3 % (48,2 % en 2021) chez les directeurs adjoints en classe normale et 47,6 % (45,1 % en 2021) pour les directeurs adjoints en hors classe ; la majoration concerne 18,1 % (16,8 % en 2021) des chefs d'établissement en hors classe contre seulement 1,7 % (0,9 % en 2021) des chefs de classe exceptionnelle.

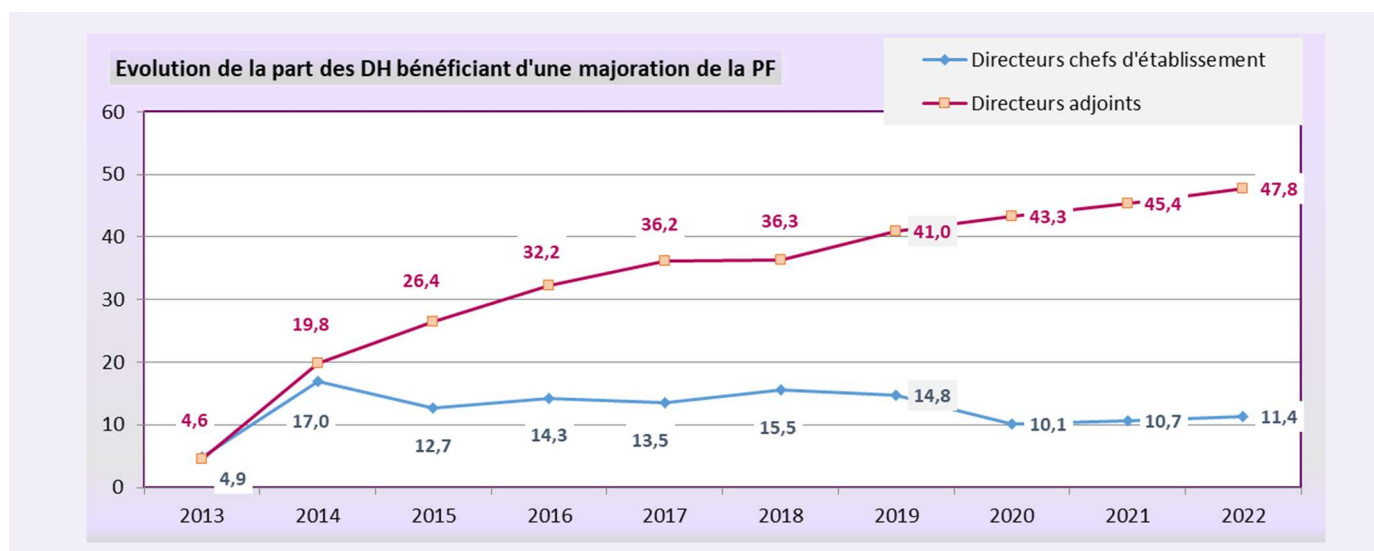
Tableau 4 : Part des DH ayant une majoration de PF selon l'emploi et la classe

Majoration de cotation PF en 2022	Directeurs chefs d'établissement						Directeurs adjoints						
	CN	HC		CE		Ensemble	CN		HC		CE		Ensemble
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	
0,2		32	2	2	2	34	279	1	604	9	31		914
aucune majoration	2	145	105	118	99	265	265	1	664	50	69	24	998
Ensemble	2	177	107	120	101	299	544	2	1 268	59	100	24	1 912
Part des DH concernés	0,0	18,1	1,9	1,7	2,0	11,4	51,3	50,0	47,6	15,3	31,0	0,0	47,8

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle ; EF = Emploi fonctionnel ; Ens. = Ensemble

La proportion des **directeurs adjoints** ayant une **majoration de la part fonctions** continue de progresser passant de 4,6 % en 2013 à 47,8 % en 2022 (+ 43,2 points en 10 ans). S'agissant des **directeurs chefs d'établissement** concernés par cette majoration, la part est restée assez stable ces dernières années, oscillant autour des 14 % jusqu'en 2019.

Après une tendance à la baisse en 2020 (10,1 %), elle enregistre une légère hausse, en 2022, 11,4 % des chefs d'établissements bénéficiant de la majoration de la PF.



D'une manière générale, entre 2013 et 2022, l'évolution positive est de 6,5 points, soit plus de six fois moins élevée que celle enregistrée pour la même période chez les directeurs adjoints.

Parmi les 1 912 DH **directeurs adjoints**, 914 bénéficient d'une majoration de la PF (contre 838 DH en 2021) : 478 directrices et 436 directeurs, soit 45,5 % (+ 1,1 point en un an) des femmes et 50,6 % (+ 4 points) des hommes. Quant aux **chefs d'établissement** l'évolution est faiblement positive depuis deux ans. Ainsi, 14,5 % (+ 0,2 point depuis 2021) des femmes sont concernées par cette majoration, contre 10,3 % (0,8 point en un an) des directeurs hommes.

En 2022, tous grades confondus, la répartition femmes-hommes bénéficiant d'une majoration de la cotation PF reste en grande majorité en faveur des hommes parmi les **directeurs adjoints** et des femmes chez les **chefs d'établissement (mais sur de petits effectifs en ce qui concerne ces derniers)**.

Cette part atteint en classe normale, 53,5 % (50,9 % en 2021 ; + 2,6 points) des DH hommes et 49,3 % (46,0 % soit + 3,3 points en un an) des directrices adjointes. A contrario sont concernés en hors classe 17,2 % (17,0 %) de femmes DH chefs d'établissement contre 18,5 % (16,7 % en 2021 soit + 1,8 point en un an) des hommes.

Tableau 5 : Part des DH ayant une majoration de PF selon l'emploi et la classe et le sexe

Majoration de cotation PF en 2022		Directeurs chefs d'établissement					Directeurs adjoints							
		CN	HC		CE		Ensemble	CN		HC		CE		Ensemble
			Ens.	dont EF	Ens.	dont EF		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	
Concernés par la majoration (+ 0,2)	Femmes		10		1	1	11	142	1	322	2	14		478
	Hommes		22	2	1	1	23	137		282	7	17		436
Nombre total de directeurs	Femmes		58	32	18	16	76	288	2	718	28	44	10	1 050
	Hommes	2	119	75	102	85	223	256		550	31	56	14	862
	Ensemble	2	177	107	120	101	299	544	2	1 268	59	100	24	1 912
% de femmes concernées		-	17,2	0,0	5,6	6,3	14,5	49,3	50,0	44,8	7,1	31,8	-	45,5
% d'hommes concernés		-	18,5	2,7	1,0	1,2	10,3	53,5	-	51,3	22,6	30,4	-	50,6

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle ; EF = Emploi fonctionnel ; Ens. = Ensemble

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 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. La majoration de la cotation varie selon que l'intérim est effectué dans l'établissement d'affectation du directeur ou dans un autre établissement et selon le grade du directeur concerné.

Ont bénéficié d'une majoration de la cotation de la **part fonctions pour intérim** en 2022, **14,7 %** (12,8 % en 2021, 16,7 % en 2020 et 14,1 % en 2019) des directeurs **chefs d'établissement**, contre seulement **1,7 %** (1,6 % en 2021, 1,3 % en 2020 et 2,2 % en 2019) des **directeurs adjoints**.

La grande majorité des directeurs bénéficiant de cette majoration pour intérim a une cotation augmentée de **0,8 ou 1,2** (identique en 2021) chez les directeurs **chefs d'établissement**, soit **77,3 % des intéressés**, et de **0,6 ou 1,2** (identique en 2021) chez les **directeurs adjoints**, soit 75 % des adjoints concernés.

Tableau 6 : Part des DH ayant une majoration de PF pour intérim selon l'emploi et la classe

Majoration de cotation PF pour intérim en 2022	Directeurs chefs d'établissement						Directeurs adjoints						Ensemble	
	Classe normale	Hors classe		Classe exceptionnelle		Ensemble	Classe normale		Hors classe		Classe exceptionnelle			
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	Ens.	dont EF		
0,6							1		13	1				14
0,8		14	9	6	6	20			4					4
1,2		8	6	6	4	14	1		9					10
1,6		3	2	1	1	4	1							1
2		1	1	2	1	3								
2,4							2							2
2,5									1					1
2,8		1		2	2	3								
Non concernés	2	150	89	103	87	255	539	2	1 241	58	100	24		1 880
Ensemble	2	177	107	120	101	299	544	2	1 268	59	100	24		1 912
Part des DH ayant une majoration	-	15,3	16,8	14,2	13,9	14,7	0,9	-	2,1	1,7	-	-		1,7

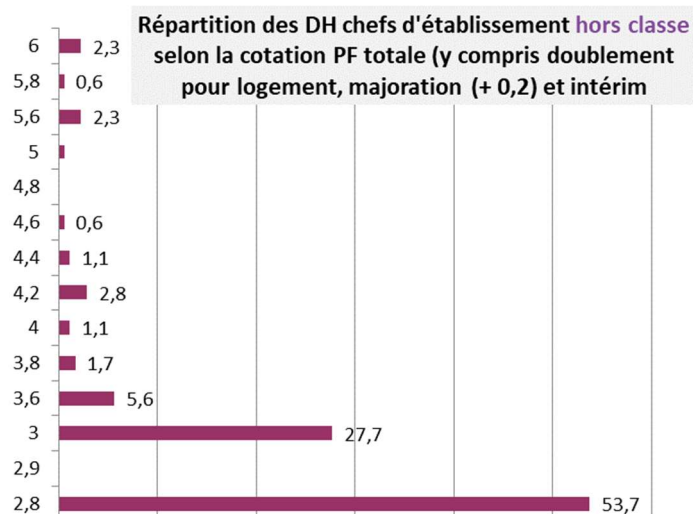
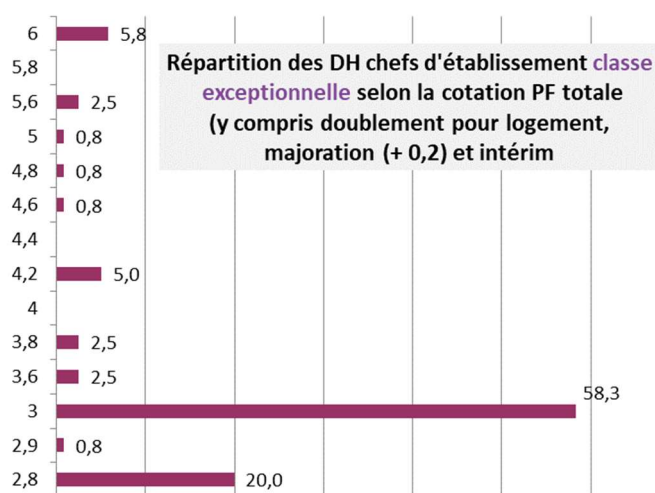
EF = Emploi fonctionnel ; Ens. = Ensemble

Une différence importante est relevée entre les directrices et les directeurs chefs d'établissement, en faveur des femmes : parmi les 76 femmes **cheffes d'établissement**, **21,1 %** (41,4 % en 2021; 15,8 % en 2020) d'entre elles (soit 16 DH) bénéficient de cette majoration, contre **12,6 %** (soit 28 hommes) des 223 directeurs hommes (13,2 % en 2021 ; 17,1 % en 2020).

S'agissant des **directeurs adjoints**, il n'est pas observé de différence significative entre les femmes et les hommes : parmi les 1 050 directrices, 17 sont concernées, soit 1,6 % des femmes (1,4 % en 2021; 1,2 % en 2020), contre 1,7 % (1,7 % en 2021; 1,5 % en 2020) des hommes (15 directeurs pour 862 directeurs adjoints).

III.4 - Cotation de la part fonctions 2021 incluant le doublement de PF pour le logement, la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim

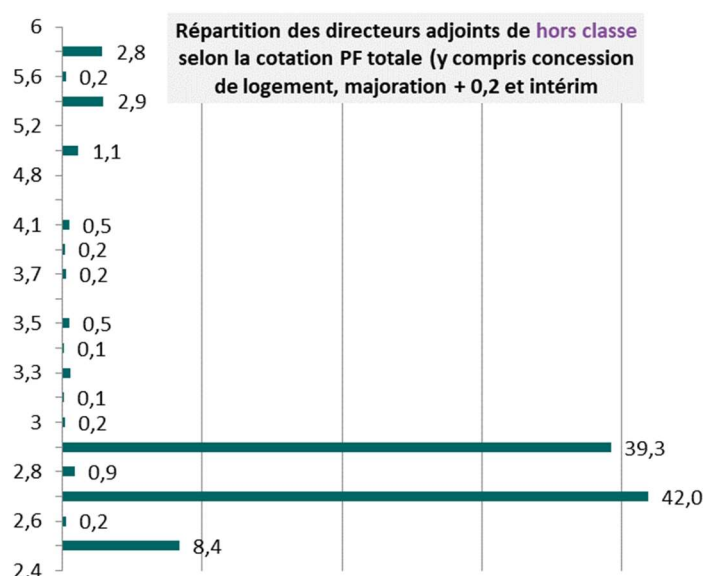
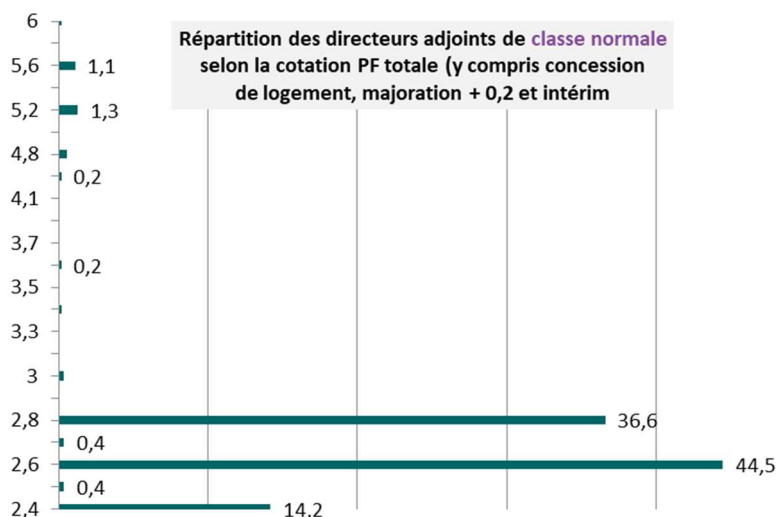
DH Chefs d'établissement :

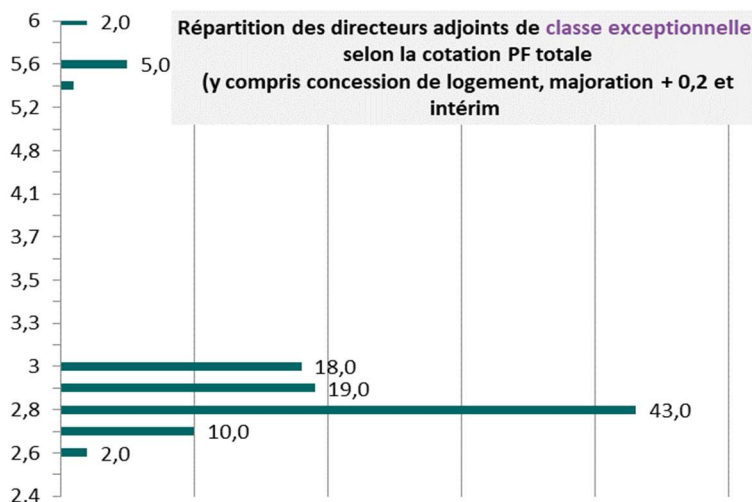


Pour les **directeurs chefs d'établissement**, la part fonctions totale – incluant le doublement de la PF en cas de non concession de logement ou d'indemnité compensatrice de logement, la majoration de la PF (+ 0,2) et l'intérim – s'échelonne en 2022 de **2,8 à 6**.

En légère diminution depuis un an, la majorité d'entre eux ont une cotation de la PF totale de 2,8 à 3 pour 79,2 % (de 79,7 % en 2021) des chefs d'établissement en classe exceptionnelle et 81,4 % (83,8 % en 2021) des hors classe.

DH directeurs adjoints :





En 2022, la part fonctions totale des **directeurs adjoints** est plus variée, allant de **2,4 à 6**.

La majorité d'entre eux est positionnée sur des cotations allant de 2,4 à 3. Ils représentent 96,3 % (93,9 % en 2021 ; 94,3 % en 2020) des classes normales, 90,9 % (90,8 % en 2021; 90,9 % en 2020) des hors classes et 92,0 % (89,5 % en 2021 ; 91,5 % en 2020) des classes exceptionnelles.

IV. La part résultats

IV.1 - Cotation de la part résultats 2022

La part résultats moyenne s'élève à 5,1 en 2022 au niveau national, niveau stable par rapport à l'année précédente.

Pour les directeurs **chefs d'établissement dans leur globalité**, la part résultats moyenne en 2022 reste stable depuis deux an à **5,8** (5,7 en 2020). S'agissant des **directeurs chefs d'établissement hors classe sur emploi fonctionnel**, la part résultats s'établit en 2022 comme en 2021 à 5,6 en moyenne (5,5 en 2020). Comme depuis 2020, cette part s'explique en partie par le nouveau calcul du coefficient d'entrée dans la part résultats des DH détachés sur emploi fonctionnel.

Les **directeurs adjoints** enregistrent, quant à eux, une PR moyenne de **5,0** en 2022, stable depuis quatre ans.

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

Part résultats 2022	Directeurs chefs d'établissement (en %)						Directeurs adjoints (en %)							
	CN	HC		CE		Ensemble	CN		HC	HC	CE	CE	Ensemble	
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	Ens.	dont EF		
De 0,1 à 0,4							0,4						0,1	
De 0,5 à 0,9							8,3		0,2				2,5	
De 1 à 1,4							11,2		0,2				3,3	
De 1,5 à 1,9							10,8		0,2				3,2	
De 2 à 2,4							10,7		0,2				3,1	
De 2,5 à 2,9							10,1		0,2				3,0	
De 3 à 3,4							10,5		0,6				3,4	
De 3,5 à 3,9	50,0	1,1	1,9			1,0	7,2		1,3				2,9	
De 4 à 4,4		3,4	5,6			2,0	8,8	50,0	2,2	1,7			4,0	
De 4,5 à 4,9		7,9	10,3	0,8		5,0	7,5	50,0	3,8	13,6	2,0		4,8	
De 5 à 5,4		10,7	12,1	2,5	3,0	7,4	5,3		5,8	10,2	0,0		5,3	
De 5,5 à 5,9		9,0	13,1	1,7	2,0	6,0	2,2		6,2	8,5	1,0		4,8	
6	50,0	67,8	57,0	95,0	95,0	78,6	7,0		79,1	66,1	97,0	100,0	59,5	
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Nombre de DH	2	177	107	120	101	299	544	2	1 268	59	100	24	1 912	
PR moyenne	4,8	5,7	5,6	6,0	6,0	5,8	3,0	4,5	5,8	5,7	6,0	6,0	5,0	

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle ; EF = Emploi fonctionnel ; Ens. = Ensemble

A l'exception des **directeurs adjoints de classe normale**, la majorité des DH adjoints ont une part résultats supérieure ou égale à 3 ; 48,5 % en CN ; 99,1 % en HC ; 100% des CE ; 84,7 % de l'ensemble des DH.

Sont concernés par une PR supérieure ou égale à 5, 92,0 % (92,4 % en 2021 ; - 0,4 point) des **chefs d'établissement** contre 69,7 % des **directeurs adjoints** (68,9 % en 2021 + 0,8 point).

Part des DH au plafond des cotations PR (PR égale à 6) :

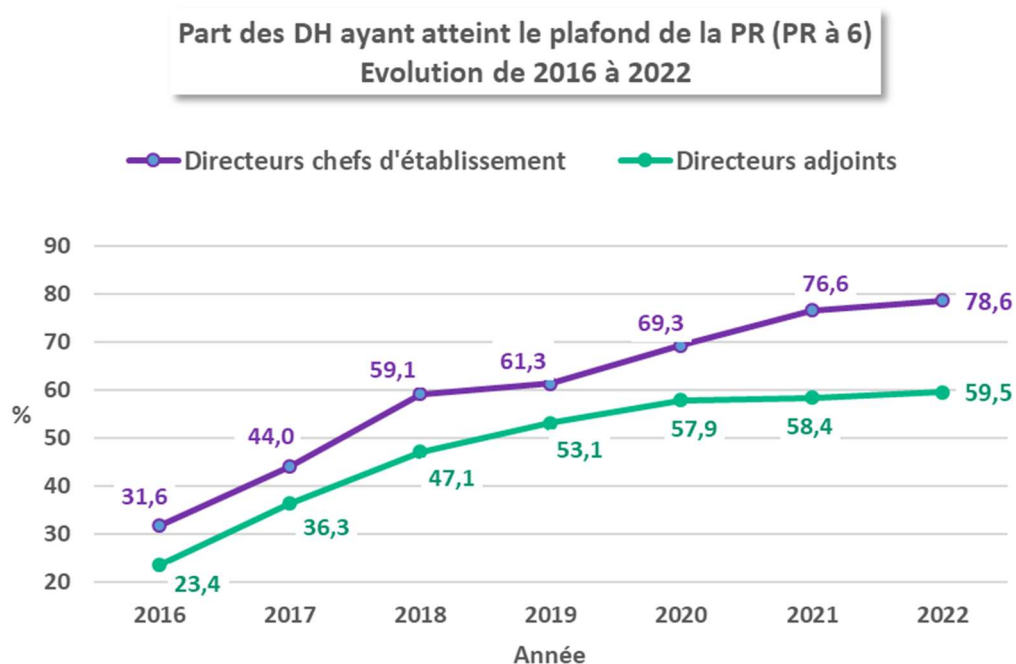
Il est important de souligner la progression notable de la part des DH ayant atteint le **plafond des cotations PR (6)**. Cette proportion, qui poursuit sa progression, est passée de 76,6 % en 2021 à **78,6 %** en 2022 (69,3 % en 2020) pour les directeurs **chefs d'établissement**, soit une hausse de 2,0 points en un an.

Concernant les classes exceptionnelles, après une hausse continue depuis 2019 (81,8 %) la part des DH au plafond diminue de 1,3 point en un an (**95,0 %** en 2022, 96,3 % en 2021).

Pour les **directeurs adjoints**, cette part continue sa progression depuis 2019 (53,1 %).

En 2022, la part au plafond s'établit à **59,5 %**, soit une augmentation de 1,1 point en un an (58,4 % en 2021 et 57,9 % en 2020).

Evolution de 2016 à 2022 de la Part des DH au plafond des cotations PR



Entre 2016 et 2022, l'évolution de la part des DH ayant atteint le plafond de la PR est de 47,0 points chez les **chefs d'établissements** et de 36,1 points chez les **directeurs adjoints**.

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

Identique depuis un an pour les **chefs d'établissement femmes et hommes**, la cotation de la **PR moyenne** est de **5,8** (5,7 en 2020). Les **directrices adjointes** enregistrent, quant à elles, un coefficient moyen de **5,0**, le même depuis 3 ans, les directeurs hommes de **4,9**, le même depuis 2 an (5,0 en 2020).

Nous n'observons donc pas de différence notable entre femmes et hommes selon les deux grands types d'emploi « chef » et « adjoint ».

Tableau 8 : Répartition des DH selon la cotation PR 2022, l'emploi et le sexe

Part résultats 2022	Directeurs chefs d'établissement		Total directeurs chefs d'établissement	Directeurs adjoints		Total directeurs adjoints
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
De 0,1 à 0,4				0,1	0,1	0,1
De 0,5 à 0,9				2,6	2,3	2,5
De 1 à 1,4				3,2	3,4	3,3
De 1,5 à 1,9				3,0	3,6	3,2
De 2 à 2,4				2,8	3,6	3,1
De 2,5 à 2,9				2,9	3,2	3,0
De 3 à 3,4				3,3	3,5	3,4
De 3,5 à 3,9	1,3	0,9	1,0	2,7	3,2	2,9
De 4 à 4,4	1,3	2,2	2,0	4,1	3,8	4,0
De 4,5 à 4,9	6,6	4,5	5,0	4,9	4,6	4,8
De 5 à 5,4	10,5	6,3	7,4	5,9	4,6	5,3
De 5,5 à 5,9	9,2	4,9	6,0	4,8	4,9	4,8
6	71,1	81,2	78,6	59,9	59,0	59,5
Total général	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de DH	76	223	299	1 050	862	1 912
PR moyenne	5,8	5,8	5,8	5,0	4,9	5,0

Toutefois, la proportion de directrices **chefs d'établissement** ayant atteint le plafond de la PR (cotation = 6) en 2022 est inférieure à celle des **chefs d'établissement** hommes (71,1 % pour les femmes et 81,2 % pour les hommes).

La répartition femmes-hommes s'est notamment inversée en un an (la part des DH au plafond était de 78,6 % pour les femmes contre 75,9 % chez les hommes en 2021).

Chez les **directeurs adjoints**, comme en 2021, la part des femmes ayant atteint le plafond de la PR (cotation = 6) est légèrement supérieure à celle des hommes (59,9 % pour les femmes en 2022 et en 2021, pour les directeurs adjoints hommes, cette part est de 59,0 % en 2022 contre 56,6 % en 2021).

Tableau 9 : 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 DH
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Nombre de DH évalués	76	223	299	1 050	862	1912	2 211
Nombre de DH au plafond (6) en 2022	54	181	235	629	509	1 138	1 373
% de DH au plafond en 2022	71,1	81,2	78,6	59,9	59,0	59,5	62,1
Nombre de DH déjà au plafond en 2021	47	164	211	554	431	985	1 196
% de DH plafonnés en 2021 sur les DH ayant une PR de 6 en 2022	87,0	90,6	89,8	88,1	84,7	86,6	87,1
Nombre de DH ayant atteint 6 en 2022 (hors déjà plafonnés)	8	23	31	84	82	166	197
% de DH ayant atteint 6 en 2022 (hors plafonnés)	10,5	10,3	10,4	8,0	9,5	8,7	8,9

- ✓ Sont au plafond de la PR (6), en 2022, **235 DH chefs d'établissement**, soit **78,6 %** (+ 2 points en un an ; 69,3 % en 2020) d'entre eux. La part des cheffes s'établit à 71,1 % et celle des DH chefs à 81,2 %, soit un écart important entre les hommes et les femmes de 10,1 points.

Parmi eux, 211 étaient déjà au plafond en 2021, ils représentent 89,8 % des DH chefs d'établissement ayant une PR égale à 6 en 2022 (87,4 % en 2021 et 82,4 en 2020). L'écart selon le sexe s'établit à 3,6 points (90,6 % des hommes et 87 % des femmes).

10,4 % des chefs d'établissement (10,5 % directrices contre 10,3 % directeurs hommes), ont atteint la cotation 6 en 2022 (hors plafonnés en 2021), contre 12,8 % en 2021 (hors plafonnés).

- ✓ **1 138 directeurs adjoints** sont au plafond en 2022 soit **59,5 %** directeurs (58,4 % en 2021 et 57,9 % en 2020). Parmi eux, 985 étaient déjà au plafond en 2021, soit 86,6 % des directeurs adjoints ayant une PR égale à 6 en 2022 (88,1 % pour les femmes et 84,7 % pour les hommes, soit 3,4 points de plus pour les directrices).

Hors plafonnés en 2021, ce sont donc **8,7 %** de l'ensemble des **directeurs adjoints** qui atteignent la cotation 6 en 2022 (9,5 % directeurs hommes contre 8,0 % directrices).

IV.3 - Coefficient de variation 2020/2021 de la part résultats

En 2022 le coefficient de variation **de la PR des chefs d'établissement** est légèrement inférieur à celui des **directeurs adjoints** (0,3 stable comme en 2021). Il s'établit en moyenne à **0,1** (0,2 en 2021) pour les **directeurs chefs d'établissement** et reste stable depuis un an à **0,3** pour les **directeurs adjoints**.

Avec un coefficient de 0,7, stable depuis 2020, les **directeurs adjoints de classe normale** enregistrent le coefficient moyen d'évolution le plus élevé, ce qui démontre une pratique différente des évaluateurs selon que le directeur débute ou non sa carrière.

Les **chefs d'établissement** ont eu un coefficient d'évolution de la PR égal à zéro en 2022 pour 72,2 % d'entre eux, soit une augmentation de 7,7 points en un an (64,5 % en 2021, 59,9 % en 2020), en lien avec le nombre de directeurs ayant déjà atteint le plafond de la PR.

Chez les **directeurs adjoints**, **53,8 %** sont concernés par un coefficient égal à zéro, soit une augmentation de 3,1 points en un an (50,7 % en 2021 ; 49,9 % en 2020). Concernant le coefficient d'évolution de la PR égal à 1, les **directeurs adjoints** enregistrent une évolution positive de 4 points en un an (13,3 % d'entre eux sont concernés en 2022 contre 9,3 % en 2021).

Extrêmement peu de **chefs d'établissement** sont concernés par un coefficient de variation égal à 1 (0,3 % en 2022, 0,7 % en 2021), ce qui apparaît corrélé au fait que 92 % des chefs ont déjà une PR supérieure ou égale à 5.

Tableau 10 : Répartition des DH selon la variation 2021/2022 de la PR, l'emploi et le grade

Coefficient de variation	Directeurs chefs d'établissement (en %)						Directeurs adjoints (en %)						
	CN	HC		CE		Ensemble	CN	HC		CE		Ensemble	
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF			Ens.	dont EF	Ens.	dont EF		
Inférieur à 0						0,0			0,5				0,3
0	50,0	59,3	46,7	91,7	91,1	72,2	6,3		71,0	50,8	95,0	95,8	53,8
De 0,1 à 0,4		19,8	22,4	4,2	5,0	13,4	5,9		9,8	5,1	4,0		8,4
De 0,5 à 0,9	50,0	20,3	30,8	4,2	4,0	14,0	51,5	50,0	14,0	28,8	1,0	4,2	24,0
1		0,6				0,3	36,2	50,0	4,6	15,3			13,3
Sans objet						0,0	0,2		0,2				0,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de directeurs	2	177	107	120	101	299	544	2	1 268	59	100	24	1 912
Moyenne	0,3	0,2	0,3	0,0	0,0	0,1	0,7	0,9	0,2	0,4	0,0	0,0	0,3

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle ; EF = Emploi fonctionnel ; Ens. = Ensemble

Les directeurs identifiés dans le tableau en « sans objet » regroupent les directeurs ne bénéficiant pas de PR l'année précédente pour détachement par exemple ou des directeurs ayant un coefficient de variation négatif découlant d'un changement de grade (coefficient d'entrée recalculé).

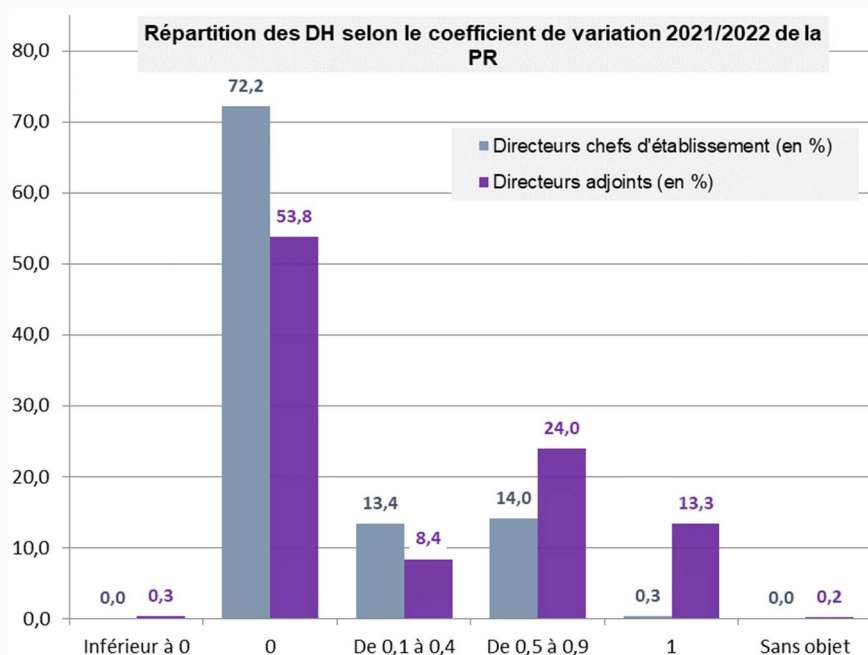
Hors directeurs déjà au plafond l'année précédente, le coefficient de variation moyen pour les **directeurs chefs d'établissement** a diminué faiblement en un an, passant de 0,5 en 2021 à **0,4** en 2022 (0,4 en 2020).

Depuis 2020, ce coefficient reste toutefois stable pour les **directeurs adjoints** et s'établit en moyenne à **0,6**.

Tableau 11 : Répartition des DH selon la variation 2021/2022 de la PR, l'emploi et le grade (Hors directeurs au plafond en 2021)

Coefficient de variation	Directeurs chefs d'établissement (en %)						Directeurs adjoints (en %)					
	CN	HC		CE		Ensemble	CN	HC		CE		Ensemble
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF			Ens.	dont EF			
Inférieur à 0						0,0		1,0				0,4
0		9,6	3,8	35,7	30,8	13,6	1,4	9,6		70,6	75,0	6,1
De 0,1 à 0,4	0,0	42,5	37,7	35,7	38,5	40,9	6,2	31,4	15,0	23,5	0,0	17,3
De 0,5 à 0,9	100,0	46,6	58,5	28,6	30,8	44,3	54,2	43,8	65,0	5,9	25,0	48,9
1	0,0	1,4	0,0			1,1	38,1	13,4	20,0			26,9
Sans objet	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,2	0,8	0,0	0,0	0,0	0,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de directeurs	1	73	53	14	13	88	515	395	20	17	4	927
Moyenne	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3	0,4	0,8	0,5	0,7	0,1	0,2	0,6

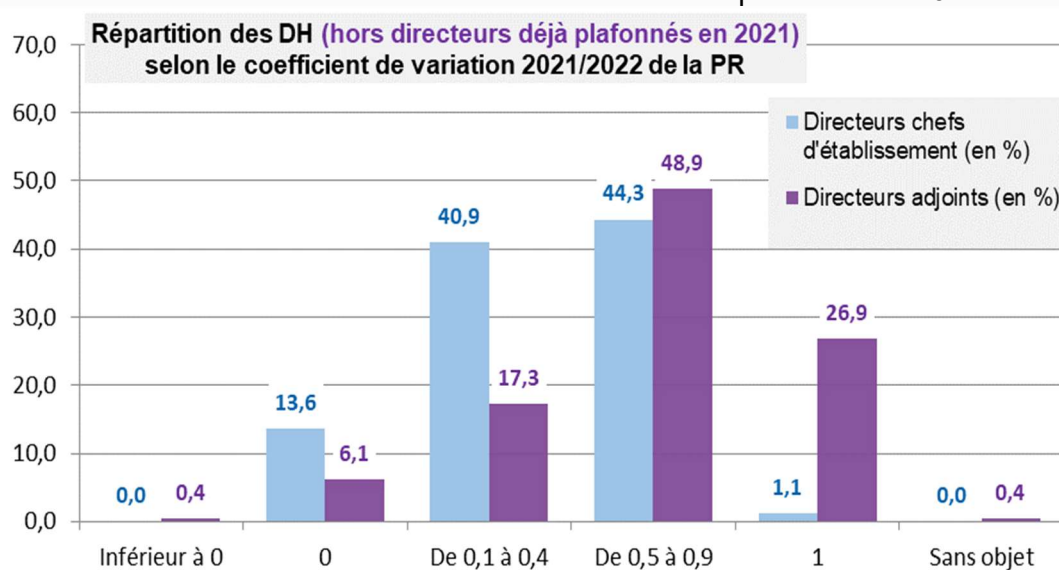
CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle ; EF = Emploi fonctionnel ; Ens. = Ensemble



Comparaison des coefficients de variation selon que l'on inclut ou non les directeurs déjà plafonnés :

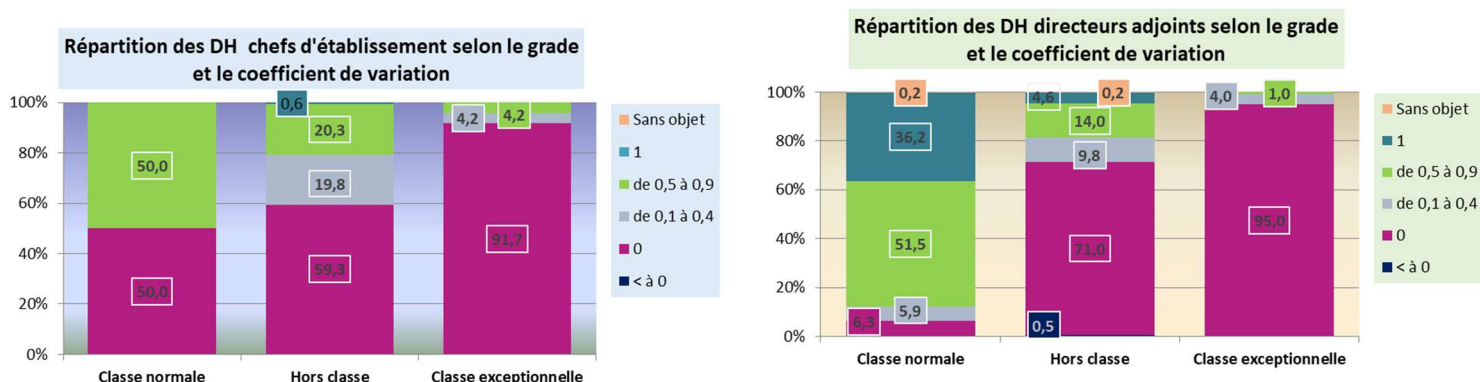
La proportion de directeurs ayant un coefficient d'évolution de la PR égal à zéro passe pour les **chefs d'établissement** tous confondus de 72,2 % (64,5 % en 2020/2021) à 13,6 % en excluant les chefs déjà plafonnés en 2021 (3,1 % en 2020/2021). S'agissant des **directeurs adjoints** la proportion passe de 53,8 % (50,7 % en 2020/2021) à 6,1 % (1,6 % en 2020/2021).

Par ailleurs, 13,3 % des **directeurs adjoints**, enregistrent un coefficient d'évolution égal à 1, en 2021/2022, contre 26,9 % des directeurs adjoints hors déjà plafonnés en 2021.

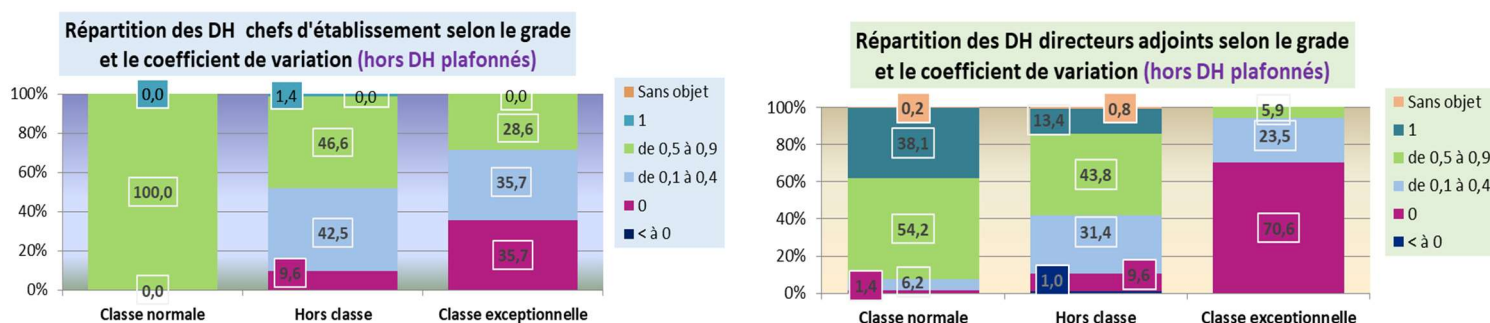


Analyse selon le grade

L'analyse selon le grade montre des différences significatives chez les DH. Pour l'ensemble des **directeurs adjoints**, alors que **24 %** est concerné par un coefficient compris entre **0,5 et 0,9**, par exemple, cette part représente 51,5 % des **directeurs adjoints** de classe normale (44,5 % en 2021 ; 53,1 % en 2020), et 14,0 % des hors classes (13,2 % en 2021).



Hors DH Plafonnés



Par ailleurs, **tous DH confondus**, 56,3 % sont concernés par une cotation de **zéro**, dont plus particulièrement 69,6 % des hors classes (71,0 % des directeurs adjoints et 59,3 % des chefs d'établissement des hors classes). Pour rappel, 1196 DH en 2021, soit 54,1 % de l'ensemble des DH évalués (2211 DH) étaient déjà au plafond de la PR, ce qui explique en partie cette évolution à zéro.

Hors directeurs déjà au plafond de la PR en 2021, on observe que 46,6 % des DH **chefs d'établissement** en hors classe ont un coefficient compris entre 0,5 et 0,9 soit une diminution de 3,4 points en un an. En classe exceptionnelle cette part est de 28,6 % soit une augmentation de 8,6 % en un an. Toutefois enregistrent un coefficient entre 0,1 et 0,4, 42,5 % des directeurs en hors classe (38,1 % en 2021 soit + 4,4 points) et 35,7 % des directeurs chefs en classe exceptionnelle (50,0 % soit -14,3 points en un an, ce chiffre étant à prendre avec précaution étant donné que seulement 5 % des chefs en classe exceptionnelle ne sont pas encore au plafond de la PR).

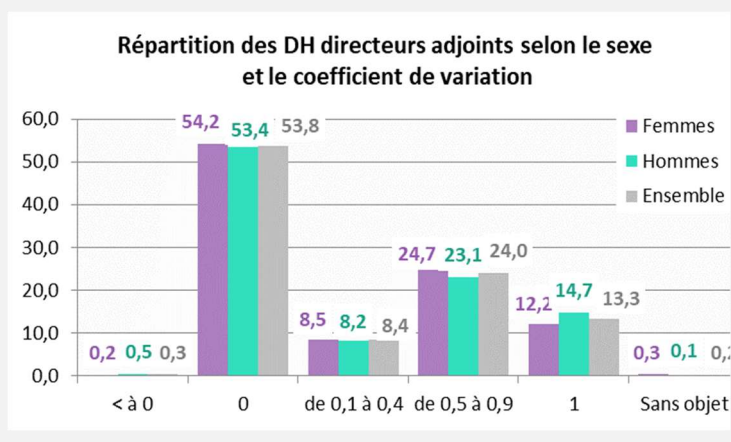
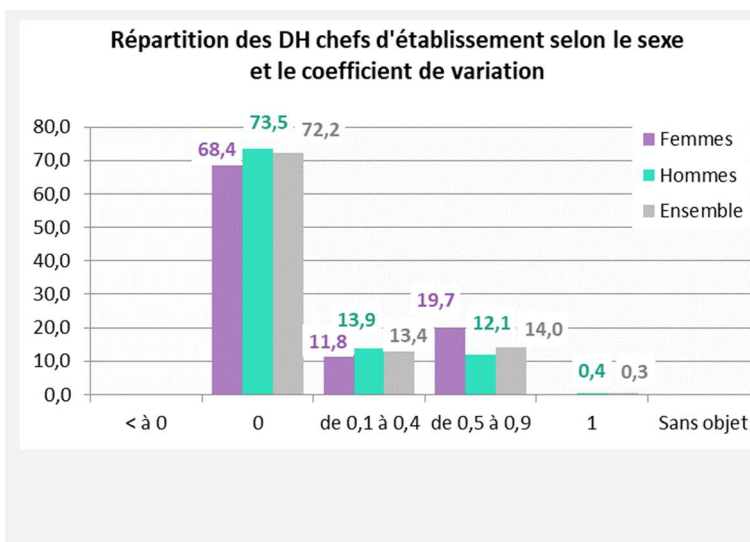
Chez les **directeurs adjoints**, la majorité des directeurs a également un coefficient compris entre 0,5 et 0,9, pour les classes normales 54,2 % (soit une augmentation de 7,8 points en un an) et les hors classes 43,8 % (38,5 % en 2021 ; + 5,3 points en un an).

En classe exceptionnelle, les pourcentages sont à prendre avec précaution au regard des effectifs assez faibles (17 directeurs adjoints au total, dont 4 avec un coefficient compris entre 0,1 et 0,4).

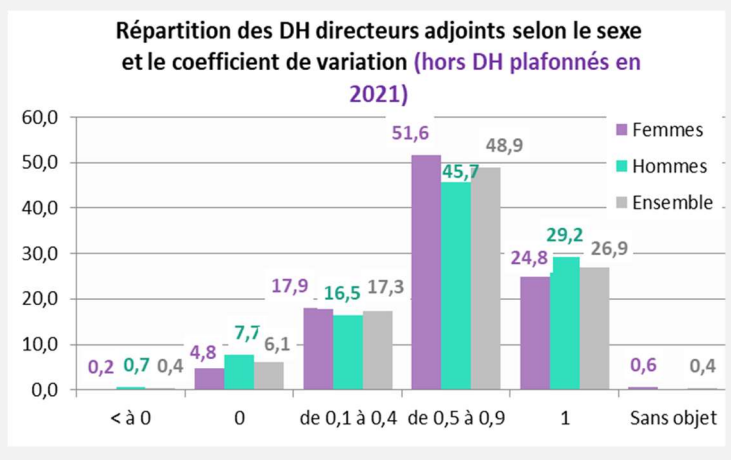
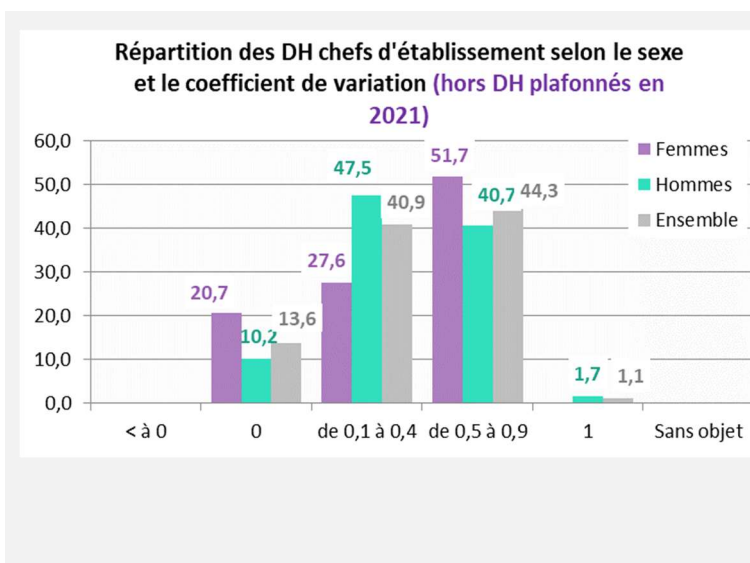
Analyse selon le sexe

L'analyse selon le sexe fait apparaître de faibles différences. Chez les **chefs d'établissement** les directeurs sont un peu plus nombreux à bénéficier d'un coefficient de variation nul mais ils sont également un peu plus concernés que les directrices par un coefficient de variation compris entre 0,1 et 0,4 (13,9 %, contre 11,8 %). Cependant les directrices sont plus nombreuses à enregistrer un coefficient de variation compris entre 0,5 à 0,9 (19,7 % contre 12,1 %).

Cette répartition tend à s'inverser chez les **directeurs adjoints** mais cependant, les écarts hommes femmes sont très faibles.



Hors DH Plafonnés



Chez les **chefs d'établissement hors DH plafonnés en 2021**, 51,7 % des femmes contre 40,7 % des hommes ont enregistré un coefficient de variation compris entre 0,5 et 0,9 (57,9 % contre 42,9 % en 2021).

Quel que soit le sexe, chez les **directeurs adjoints hors DH plafonnés en 2021**, 48,9 % (42,6 % en 2021, 48,1 % en 2020) d'entre eux ont obtenu un coefficient de variation compris entre 0,5 et 0,9 : les femmes en ont davantage bénéficié (51,6 % contre 45,7 % des hommes).

Cette proportion est en augmentation de 8 points en un an chez les femmes et de 4,4 points chez les hommes.

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

Depuis 2021, aucun directeur chef d'établissement ne bénéficie d'une PR inférieure à 3.

Concernant la PR maximale de 6, alors que pour la France entière, **78,6 % des directeurs chef d'établissement** (76,6 % en 2021, 69,3 % en 2020) ont atteint la part maximale de 6, sept régions de la France métropolitaine ont des valeurs inférieures à cette part.

Il s'agit d'Auvergne-Rhône-Alpes (71,8 %), Bretagne (64,7 %), Centre - Val de Loire (73,3 %), Hauts-de-France (78,6 %), Normandie (62,5 %), Occitanie (78,1 %), Pays de Loire (77,8 %), Provence - Alpes - Côte d'Azur (71,9 %).

Quant aux directeurs **chefs d'établissement** déjà plafonnés à 6 en 2021, la proportion se situe à 70,6 % au niveau national et à 70,3 % en France métropolitaine. Au niveau régional, les valeurs les plus faibles sont enregistrées en : Centre - Val de Loire (46,7 %), Normandie (56,3 %), Bretagne (58,8 %) et Auvergne-Rhône-Alpes (59,0 %).

Tableau 12 : Répartition des **directeurs chefs d'établissement** selon la région et la tranche de cotation de la PR 2022

Régions	Chefs d'établissement						PR moyenne	Dont chefs d'étab. plafonnés en 2021	% de chefs d'étab. plafonnés en 2021	
	Inférieure à 3	de 3 à 3,9	de 4 à 4,9	de 5 à 5,9	6	Total chefs d'établissement				
Auvergne-Rhône-Alpes		5,1	7,7	15,4	71,8	100,0	39	5,7	23	59,0
Bourgogne-Franche-Comté			5,9	0,0	94,1	100,0	17	5,9	15	88,2
Bretagne			11,8	23,5	64,7	100,0	17	5,7	10	58,8
Centre - Val de Loire			6,7	20,0	73,3	100,0	15	5,8	7	46,7
Corse	NC	NC	NC	NC	NC	100,0	2	NC	NC	NC
Grand Est			6,7		93,3	100,0	15	5,9	14	93,3
Hauts-de-France			7,1	14,3	78,6	100,0	28	5,9	22	78,6
Ile-de-France			4,0	8,0	88,0	100,0	25	5,9	21	84,0
Normandie			0,0	37,5	62,5	100,0	16	5,9	9	56,3
Nouvelle-Aquitaine			5,9	8,8	85,3	100,0	34	5,9	24	70,6
Occitanie			15,6	6,3	78,1	100,0	32	5,7	19	59,4
Pays de Loire				22,2	77,8	100,0	18	5,9	14	77,8
Provence - Alpes - Côte d'Azur		3,1	6,3	18,8	71,9	100,0	32	5,7	24	75,0
France métropole		1,0	6,9	13,8	78,3	100,0	290	5,8	204	70,3
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	NC	NC	NC	NC	NC	100,0	2	NC	NC	NC
Guyane	NC	NC	NC	NC	NC	100,0	2	NC	NC	NC
La Réunion	NC	NC	NC	NC	NC	100,0	1	NC	NC	NC
Martinique	NC	NC	NC	NC	NC	100,0	3	NC	NC	NC
Mayotte	NC	NC	NC	NC	NC	100,0	1	NC	NC	NC
Outre-Mer			11,1		88,9	100,0	9	5,9	7	77,8
France entière		1,0	7,0	13,4	78,6	100,0	299	5,8	211	70,6
		3	21	40	235	299				

chefs d'étab. = Chefs d'établissement ; nc = non communicable, effectifs trop faibles

En moyenne, les **directeurs chefs d'établissement** se sont vus attribuer un coefficient de variation de la PR entre 2021 et 2022, de 0,1 (de 0,2 entre 2020 et 2021).

Cependant 72,2 % d'entre eux, soit 216 directeurs parmi les 299 recensés, ont eu un coefficient égal à zéro, en grande partie pour cause de plafonnement (PR=6).

Ainsi, hors directeurs ayant eu un coefficient égal à zéro pour cause de plafonnement (PR = 6 en 2021), le coefficient de variation moyen atteint alors **0,4** (0,5 entre 2020 et 2021).

Quatre régions affichent un coefficient, hors DH déjà plafonnés à 6 en 2021, égal au coefficient moyen (0,4) national et cinq régions un coefficient moyen supérieur à la moyenne nationale.

Par ailleurs cinq régions ne sont pas concernées par ce coefficient de variation moyen de la PR (hors DH plafonnés en 2021).

Tableau 13 : 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 2021 (hors chefs d'étab. plafonnés en 2021)	Nombre de directeurs concernés (hors chefs d'étab. plafonnés en 2021)
	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	SO	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes	69,2	5,1	25,6			100,0	0,2	39	0,3	16
Bourgogne-Franche-Comté	82,4	5,9	11,8			100,0	0,1	17	0,6	2
Bretagne	52,9	41,2	5,9			100,0	0,2	17	0,4	7
Centre - Val de Loire	46,7	13,3	40,0			100,0	0,3	15	0,5	8
Corse	NC	NC	NC	NC	NC	100,0	NC	2	NC	NC
Grand Est	100,0					100,0	0,0	15	0,0	1
Hauts-de-France	82,1	7,1	10,7			100,0	0,1	28	0,4	6
Ile-de-France	84,0	4,0	12,0			100,0	0,1	25	0,5	4
Normandie	56,3	31,3	12,5			100,0	0,2	16	0,4	7
Nouvelle-Aquitaine	70,6	11,8	14,7	2,9		100,0	0,2	34	0,5	10
Occitanie	65,6	15,6	18,8			100,0	0,2	32	0,3	13
Pays de la Loire	77,8	22,2				100,0	0,1	18	0,4	4
Provence - Alpes - Côte d'Azur	68,8	21,9	9,4			100,0	0,1	32	0,5	8
France métropolitaine	71,7	13,8	14,1	0,3		100,0	0,1	290	0,4	86
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	NC	NC	NC	NC	NC	100,0	NC	2	NC	NC
Guyane	NC	NC	NC	NC	NC	100,0	NC	2	NC	NC
La Réunion	NC	NC	NC	NC	NC	100,0	NC	1	NC	NC
Martinique	NC	NC	NC	NC	NC	100,0	0,2	3	0,3	NC
Mayotte	NC	NC	NC	NC	NC	100,0	NC	1	NC	NC
Outre-Mer	88,9	0,0	11,1	0,0		100,0	0,1	9	0,3	2
France entière	72,2	13,4	14,0	0,3		100,0	0,1	299	0,4	88
	216	40	42	1		299				

chefs d'étab. = Chefs d'établissement ; SO = sans objet ; nc = non communicable, effectifs trop faibles

S'agissant des **directeurs adjoints**, la proportion de directeurs ayant une PR inférieure à 3 reste quasi stable en un an (15,3 % en 2022, 15,2 % en 2021).

Comme en 2022 une légère progression (+ 1,1 point) est enregistrée chez les directeurs **adjoints** atteignant la cotation maximale de 6. La part de directeur concernés représente 59,5 % soit 1 138 DH (58,4 % en 2021, 57,9 % en 2020).

En France métropolitaine, la plus forte proportion de directeurs adjoints bénéficiant d'une PR égale à 6 est observée en Corse avec 90,9 % des effectifs (mais pour un effectif étudié de seulement 11 adjoints), suivie de la Nouvelle-Aquitaine (69,7 % en 2022 et 66,5% en 2021) et de Provence - Alpes - Côte d'Azur (69,2 % en 2022 et 63,7% en 2021).

Comme depuis deux ans, en Outre-mer, la Réunion est en tête avec 68,8 % de leurs **directeurs adjoints**.

Depuis deux ans, la part résultats (PR) moyenne attribuée aux **directeurs adjoints** reste invariante, se situant à 5,0. Au niveau régional, cette PR moyenne varie d'un minimum de 4,5 en Hauts-de-France et en Normandie, à un maximum de 5,9 en Corse. Suivent la Réunion avec un coefficient de 5,5 et Provence - Alpes - Côte d'Azur avec une PR moyenne de 5,4.

Six régions se situent au-dessus de la valeur moyenne nationale.

Concernant la part de **directeurs adjoints** déjà plafonnés à 6 en 2021 elle se situe au niveau national à 51,5 % (+ 1,0 point en un an), avec toutefois une proportion très hétérogène selon les régions.

En métropole, affichent les pourcentages les plus élevés de DH déjà au plafond en 2021, la Corse (90,9 %), Provence - Alpes - Côte d'Azur (62,3 %) et Nouvelle-Aquitaine (60,6 %). A contrario, enregistrent les taux les plus faibles les régions : Normandie (40,6 %), Grand Est (41,5 %) et Hauts-de-France (42,8 %).

En Outre-mer, la Guyane enregistre le pourcentage le plus faible (27,3 %) de DH déjà au plafond en 2021, et Mayotte la part la plus élevée (60,0 %).

Tableau 14 : Répartition des **directeurs adjoints** selon la région et la tranche de cotation de la PR

Régions	Directeurs adjoints						PR moyenne	Dont dir. Adj plafonnés en 2021	% de dir. Adj plafonnés en 2021	
	Inférieure à 3	de 3 à 3,9	de 4 à 4,9	de 5 à 5,9	6	Total directeurs adjoints				
Auvergne-Rhône-Alpes	15,8	3,1	7,5	10,1	63,6	100,0	228	5,1	121	53,1
Bourgogne-Franche-Comté	12,8	9,0	9,0	15,4	53,8	100,0	78	5,0	36	46,2
Bretagne	13,5	9,0	6,8	8,3	62,4	100,0	133	5,0	78	58,6
Centre - Val de Loire	11,1	4,8	6,3	15,9	61,9	100,0	63	5,2	32	50,8
Corse				9,1	90,9	100,0	11	5,9	10	90,9
Grand Est	19,7	6,1	8,2	10,2	55,8	100,0	147	4,9	61	41,5
Hauts-de-France	22,1	9,7	13,1	9,0	46,2	100,0	145	4,5	62	42,8
Ile-de-France	18,3	5,4	11,2	10,6	54,5	100,0	367	4,8	182	49,6
Normandie	20,8	12,5	8,3	12,5	45,8	100,0	96	4,5	39	40,6
Nouvelle-Aquitaine	9,2	6,0	7,8	7,3	69,7	100,0	218	5,3	132	60,6
Occitanie	12,7	7,7	4,2	9,9	65,5	100,0	142	5,1	77	54,2
Pays de Loire	18,5	6,2	11,1	9,9	54,3	100,0	81	4,8	38	46,9
Provence - Alpes - Côte d'Azur	8,9	2,1	10,3	9,6	69,2	100,0	146	5,4	91	62,3
France métropole	15,4	6,3	8,8	10,1	59,4	100,0	1 855	5,0	959	51,7
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	8,3	16,7	8,3	0,0	66,7	100,0	12	5,2	4	33,3
Guyane	18,2	9,1	9,1	9,1	54,5	100,0	11	4,8	3	27,3
La Réunion	12,5		0,0	18,8	68,8	100,0	16	5,5	9	56,3
Martinique	15,4	7,7	0,0	15,4	61,5	100,0	13	5,1	7	53,8
Mayotte	0,0	20,0	20,0		60,0	100,0	5	5,3	3	60,0
Outre-mer	12,3	8,8	5,3	10,5	63,2	100,0	57	5,2	26	45,6
France entière	15,3	6,3	8,7	10,1	59,5	100,0	1 912	5,0	985	51,5
	292	121	167	194	1 138	1 912				

dir. Adj = Directeurs adjoints

Les coefficients de variation de la PR des trois dernières périodes, (2021-2022, 2020-2021, 2019-2020) pour la France entière comme pour la France métropolitaine, restent invariants. Ils se situent à **0,3** pour l'ensemble des **directeurs adjoints**, et à **0,6** pour les directeurs **hors plafonnés à 6** en 2021.

Tableau 15 : 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 dir.adj. plafonnés en 2021)	Nombre de directeurs concernés (hors dir.adj. plafonnés en 2021)
	< à 0	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	SO	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes	0	56,6	6,1	20,6	16,7		100,0	0,3	228	0,7	107
Bourgogne-Franche-Comté	1,3	47,4	9,0	24,4	17,9		100,0	0,4	78	0,7	42
Bretagne	1,5	60,2	0,8	24,8	12,0	0,8	100,0	0,3	132	0,7	54
Centre - Val de Loire		52,4	12,7	19,0	15,9		100,0	0,3	63	0,6	31
Corse	NC	NC	NC	NC	NC	NC	100,0	NC	11	NC	NC
Grand Est	0,7	42,2	12,9	30,6	13,6		100,0	0,4	147	0,6	86
Hauts-de-France	1,4	44,1	4,8	28,3	21,4		100,0	0,4	145	0,7	83
Ile-de-France		50,7	7,4	31,3	10,1	0,5	100,0	0,3	365	0,6	183
Normandie		44,8	13,5	28,1	12,5	1,0	100,0	0,4	95	0,6	56
Nouvelle-Aquitaine		64,2	10,1	16,1	9,6		100,0	0,2	218	0,6	86
Occitanie		57,7	7,0	16,9	18,3		100,0	0,3	142	0,7	65
Pays de la Loire		51,9	4,9	27,2	16,0		100,0	0,3	81	0,6	43
Provence - Alpes - Côte d'Azur		63,7	12,3	16,4	7,5		100,0	0,2	146	0,6	55
France métropolitaine	0,3	54,0	8,1	23,9	13,4	0,2	100,0	0,3	1 851	0,6	892
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy		33,3	33,3	33,3	0,0		100,0	0,3	12	0,4	8
Guyane		36,4	18,2	27,3	18,2		100,0	0,4	11	0,5	8
La Réunion		56,3	12,5	31,3			100,0	0,2	16	0,5	7
Martinique		53,8	15,4	15,4	15,4		100,0	0,3	13	0,7	6
Mayotte	NC	NC	NC	NC	NC	NC	100,0	0,4	5	1,0	NC
Outre-mer		47,4	17,5	24,6	10,5		100,0	0,3	57	0,6	31
France entière	0,3	53,8	8,4	24,0	13,3	0,2	100,0	0,3	1 908	0,6	923
	6	1 029	160	458	255	4	1 912				

dir. Adj = Directeurs adjoints ; SO = sans objet ; nc = non communicable, effectifs trop faibles

Concernant le **coefficient de variation de la PR de 1**, en France métropolitaine les régions Hauts-de-France (21,4 %), Occitanie (18,3 %) et Bourgogne-Franche-Comté (17,9 %), enregistrent les parts les plus élevées.

Par ailleurs, les régions Corse et Mayotte, n'affichent pas pour la période 2021/2022, un coefficient de variation de la PR de 1.

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, conduite de projet d'une coopération complexe, compensation d'une charge de travail significative...). 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.

Tout comme les années précédentes, une très faible proportion de directeurs, quel que soit le grade et l'emploi, bénéficie du versement exceptionnel.

Le versement obtenu au titre de l'année 2022 est en baisse par rapport à celui de l'année 2021.

Concernant les **chefs d'établissement**, ils sont au nombre de six (6 en 2021 ; 8 en 2020), soit 2,0 % (2,1 % en 2021, - 0,1 point en un an ; 2,8 % en 2020) des effectifs à en avoir bénéficié.

Chez les **directeurs adjoints**, après une baisse de 5,1 points entre 2020 et 2021, la proportion de bénéficiaires a diminué de 1,4 point en un an (soit 5,5 % de directeurs en 2022).

Les directeurs adjoints de classe normale sont davantage concernés, 14,4 % (16,8 % en 2021) d'entre eux ont effectivement pu en bénéficier en 2022. Par ailleurs cette part est seulement de 2,1 % chez les hors classes (3,2 % en 2021) alors qu'aucun directeur adjoint de classe exceptionnelle n'est concerné par ce versement exceptionnel (1,3 % en 2021).

Tableau 16 : Versement exceptionnel chez les chefs d'établissement et directeurs adjoints

Coefficient de versement exceptionnel	Directeurs chefs d'établissement (en %)				Directeurs adjoints (en %)			
	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle	Ensemble	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle	Ensemble
Non concernés	100,0	97,2	99,2	98,0	85,7	97,8	100,0	94,5
De 0,1 à 0,4		1,7	0,8	1,3	4,8	1,0		2,0
De 0,5 à 0,9		1,1		0,7	5,7	0,9		2,2
1					3,9	0,2		1,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de directeurs	2	177	120	299	544	1 268	100	1 912
Part de directeurs concernés		2,8	0,8	2,0	14,4	2,1		5,5
Coefficient moyen		0,4	0,4	0,4	0,6	0,4		0,5

Comme l'année précédente, les directeurs **chefs d'établissement** concernés enregistrent en moyenne un coefficient de versement exceptionnel de **0,4** (0,4 pour la hors classe et pour la classe exceptionnelle), contre **0,5** pour les directeurs adjoints (coefficient moyen de 0,6 pour la classe normale et de 0,4 pour la hors classe).

Comme en 2021, en 2022, 2 directrices **cheffes d'établissement** sont concernées par un versement exceptionnel contre 4 directeurs.

S'agissant des **directeurs adjoints**, si les directrices sont concernées à des proportions similaires aux directeurs (5,1 % contre 6,0 % ; 6,4 % contre 7,5 % en 2021), de légères différences sont observées au niveau du coefficient attribué.

A titre d'exemple, sont concernés par un coefficient de 1, seulement 0,8 % des directrices contre 1,9 % des directeurs hommes (2,4 % des directrices de classe normale contre 5,5 % des directeurs hommes de classe normale). Cependant parmi les directrices concernées par le VE seulement 14,8 % bénéficient d'un coefficient de 1, alors que cette part est de 30,8 % chez les hommes concernés par le versement exceptionnel.

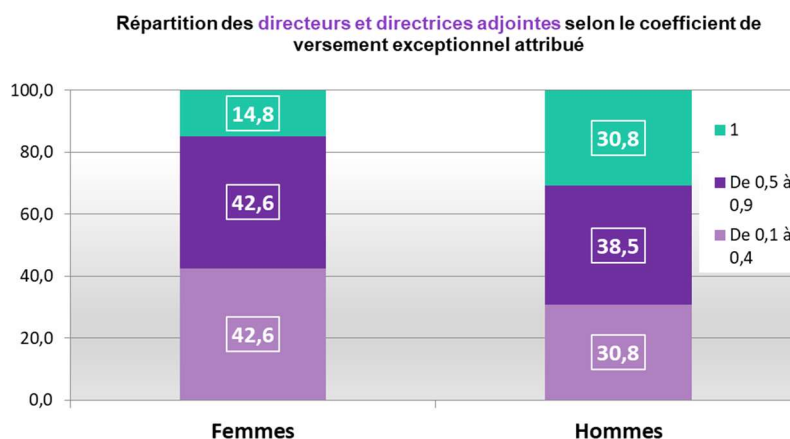
Tableau 17 : Versement exceptionnel chez les chefs d'établissement et directeurs adjoints

Coefficient de versement exceptionnel		Directeurs chefs d'établissement (en %)				Directeurs adjoints (en %)			
		CN	HC	CE	Ensemble	CN	HC	CE	Ensemble
Femmes	Non concernés		96,6	100,0	97,4	87,2	97,6	100,0	94,9
	De 0,1 à 0,4		3,4		2,6	5,2	1,1		2,2
	De 0,5 à 0,9		0,0		0,0	5,2	1,1	0,0	2,2
	1					2,4	0,1		0,8
	Ensemble		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Nombre de directeurs		58	18	76	288	718	44	1 050
	% de directeurs concernés		3,4	0,0	2,6	12,8	2,4	0,0	5,1
Hommes	Non concernés	100,0	97,5	99,0	98,2	84,0	98,0	100,0	94,0
	De 0,1 à 0,4		0,8	1,0	0,9	4,3	0,9		1,9
	De 0,5 à 0,9	0,0			0,9	6,3	0,7		2,3
	1					5,5	0,4		1,9
	Ensemble	100,0	98,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Nombre de directeurs	2	119	102	223	256	550	56	862
	% de directeurs concernés	0,0	2,5	1,0	1,8	16,0	2,0	0,0	6,0

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle ; EF = Emploi fonctionnel

Les directrices concernées par un versement exceptionnel bénéficient à part égale (42,6 % d'entre elles) d'un coefficient compris entre **0,1 et 0,4** ou entre **0,5 et 0,9**.

Chez les hommes concernés, 30,8 % d'entre eux sont concernés par un coefficient compris entre 0,1 et 0,4, et par un coefficient de 1.



Les directeurs **chefs d'établissement et adjoints** concernés par le **versement exceptionnel**, représentent **5,1 %** de l'ensemble des directeurs.

S'agissant des **chefs d'établissement**, seules trois régions sont concernées par le versement exceptionnel. Le pourcentage de directeurs bénéficiaires atteint 7,7 % en Auvergne-Rhône-Alpes suivi de la Nouvelle-Aquitaine (5,9 %) et de l'Occitanie (3,1 %).

En métropole, chez les **directeurs adjoints**, les parts les plus élevées de bénéficiaires sont enregistrées en Normandie (9,4 % soit 9 directeurs), en Auvergne-Rhône-Alpes (8,3 % soit 19 directeurs) et dans la région Hauts-de-France (7,6 % soit 11 directeurs adjoints).

Ne sont pas concernés par ce versement exceptionnel les **directeurs adjoints** des régions Corse, Réunion, Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy

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

Régions	Chefs d'établissement	% concernés par le versement exceptionnel	Directeurs adjoints	% concernés par le versement exceptionnel
Auvergne-Rhône-Alpes	39	7,7	228	8,3
Bourgogne-Franche-Comté	17	0,0	78	1,3
Bretagne	17	0,0	133	3,8
Centre - Val de Loire	15	0,0	63	1,6
Corse	2	0,0	11	0,0
Grand Est	15	0,0	147	3,4
Hauts-de-France	28	0,0	145	7,6
Ile-de-France	25	0,0	367	7,4
Normandie	16	0,0	96	9,4
Nouvelle-Aquitaine	34	5,9	218	4,6
Occitanie	32	3,1	142	4,9
Pays de Loire	18	0,0	81	4,9
Provence - Alpes - Côte d'Azur	32	0,0	146	2,7
France métropole	290	2,1	1 855	5,6
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	2	0,0	12	0,0
Guyane	2	0,0	11	9,1
La Réunion	1	0,0	16	0,0
Martinique	3	0,0	13	7,7
Mayotte	1	0,0	5	20,0
Outre-mer	9	0,0	57	5,3
Total général	299	2,0	1 912	5,5

V. Zoom sur les évaluations des directeurs mis à disposition (MAD)

En 2022, le taux de retour des évaluations des directeurs **mis à disposition** est de **84,2 %** (78,5 % en 2021, 68,0 % en 2020), soit 48 évaluations reçues sur 57 attendues.

Parmi les 48 évaluations retournées, 39 sont concernées par le régime de la PFR. Ces 39 mises à disposition concernent en 2022 seulement des directeurs adjoints (En 2021 : 1 directeur chef d'établissement et 32 directeurs adjoints).

En 2022, se situent en hors classe 69,2 % (27 DH ; 75,8 % soit 25 DH en 2021) des directeurs, soit une évolution de – 6,6 points en un an et 6 directeurs (2 DH en 2021) sont en classe exceptionnelle.

Répartition selon la part fonctions et la cotation de la PR

28,2 % (soit + 4,0 points en un an) des directeurs en MAD ont une **part fonctions** égale à **2,7** et une **part résultats de 6**. Par ailleurs, ils sont **23,1 %**, (soit **33,3 %** en 2021; **25 %** en 2020) à avoir une part fonctions de **5,4** et une part résultats de **6**.

La cotation de 6 de la PR, en augmentation de 6,8 points en un an, s'établit à elle seule, à **79,5 %** des DH en position de mise à disposition.

Tableau 19 : Répartition des DH en position de MAD selon la part fonctions et la cotation PR 2022

PF 2022	PR 2022									Fréquence cotation PF	Fréquence cumulée cotation PF	Effectifs
	1,1	1,9	3,1	3,9	4	4,1	4,5	5	6			
2,4					2,56					2,56	2,56	1
2,5									2,56	2,56	5,13	1
2,6			2,56							5,13	7,69	3
2,7				2,56		2,56				28,21	33,33	13
2,8									2,56	2,56	48,72	1
5									2,56	2,56	51,28	1
5,2	2,56									2,56	53,85	1
5,4							2,56	2,56	23,08	28,21	82,05	11
5,6		2,56							10,26	12,82	94,87	5
5,8									5,13	5,13	100,00	2
Fréquence cotation PR	2,56	2,56	2,56	2,56	2,56	2,56	2,56	2,56	2,56	79,49	100,00	39
Fréquence cumulée cotation PR	2,56	5,13	7,69	10,26	12,82	15,38	17,95	20,51	100,00			
Effectifs	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31	39	

En 2022, 25,6 % des DH en MAD, soit 10 DH (9 DH en 2021, 7 DH en 2020), bénéficient d'une majoration de la cotation de la part fonctions (variation possible en supplément du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières).

Parmi les DH en position de MAD, comme en 2021, aucun directeur ne bénéficie d'une majoration de la cotation de la part fonctions pour intérim.

La PR moyenne des directeurs mis à disposition en 2022 est de **5,5** (elle était de 5,3 en 2021 et en 2020).

Etaient déjà au plafond de la PR en 2021 (PR = 6) 66,7 % des DH, soit 26 DH parmi les 39 en MAD (66,7 % au plafond en 2020, soit 22 DH parmi les 33 en MAD).

Hormis ces directeurs déjà au plafond de la PR en 2021, le coefficient moyen de variation de la PR 2021/2022 est de 0,4 (0,6 en 2020/2021 ; 0,4 en 2019/2020 et en 2018/2019).

Pour la classe normale, ce coefficient moyen est de 0,5, alors qu'il est de 0,4 pour la hors classe.

Pour les 39 DH en MAD en 2022, le coefficient moyen de variation de la PR est de 0,1 (0,5 pour les DH en classe normale et de 0,1 pour les directeurs en hors classe).