

**BILAN DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS 2022
DES DIRECTEURS DES SOINS (DS)**

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 des soins | 6 |
| III. La part fonctions | 7 |
| III.1 - Cotation de la part fonctions 2022..... | 7 |
| III.2 - Majoration de la cotation de la part fonctions | 8 |
| II. La part résultats | 11 |
| IV.1 - Cotation de la part résultats 2022 des directeurs des soins | 11 |
| IV.1.1 – Ensemble des directeurs des soins (exerçant en établissement/institut et MAD) | 11 |
| IV.1.2 – Directeurs des soins exerçant en établissement et en institut | 12 |
| IV.2 - Cotation de la part résultats 2022 selon le sexe | 13 |
| IV.3 - Coefficient de variation 2021/2022 de la part résultats selon l'emploi | 16 |
| IV.4 - Part résultats 2022 et coefficient de variation 2021/2022 selon la région | 20 |
| IV.5 - Versement exceptionnel | 25 |

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 des soins :

- le directeur, chef d'établissement : sur délégation expresse, le chef d'établissement peut demander à un directeur adjoint ou à un coordonnateur général des soins ou d'instituts de formation ayant autorité sur des directeurs des soins de conduire leur entretien d'évaluation ;
- le directeur général de l'agence régionale de santé (A.R.S.) pour les directeurs des soins exerçant les fonctions de conseiller technique et/ou de conseiller pédagogique exerçant dans les agences régionales de santé ;
- le ministère chargé de la santé (D.G.O.S) pour ce qui concerne les conseillers techniques et/ou pédagogiques nationaux.

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 C.N.G. 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 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 C.N.G.

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 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° 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 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 applicables varient en fonction du grade et des emplois et se basent sur les éléments figurant dans les référentiels métiers des corps de direction de la FPH, sur les responsabilités exercées et sur la complexité du poste occupé, ainsi que sur l'étendue et la nature des délégations accordées aux directeurs des soins.

La cotation de la part liée aux fonctions doit être fixée à partir d'une échelle de cotation, modulée selon différents niveaux, pour chacune des cinq grandes familles retenues.

Le tableau ci-dessous indique les niveaux de cotation possibles de la part liée aux fonctions pour chacune de ces familles pour les directeurs bénéficiant d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement pour nécessité absolue de service prévue notamment par les articles 2 et 3 du décret du 8 janvier 2010 modifié.

1/ Lorsque les personnels du corps ou emplois fonctionnels de directeurs des soins ne bénéficient pas d'une concession de logement (dans le patrimoine de l'établissement ou un logement locatif à l'extérieur de l'établissement) ou d'une indemnité compensatrice de logement par nécessité absolue de service prévues par l'article 3 du décret du 8 janvier 2010, la cotation de la part liée aux fonctions est affectée d'un coefficient maximal de 6 et celle de la part liée aux résultats d'un coefficient maximal de 6.

2/ Lorsque les personnels du corps ou emplois fonctionnels de directeurs des soins bénéficient d'une concession de logement (dans le patrimoine de l'établissement ou un logement locatif à l'extérieur de l'établissement) ou d'une indemnité compensatrice de logement par nécessité absolue de service prévues par l'article 3 du décret du 8 janvier 2010, la cotation de la part liée aux fonctions est affectée d'un coefficient maximal de 3 et celle de la part liée aux résultats d'un coefficient maximal de 6.

Le tableau ci-dessous détaille les niveaux de cotation possibles de la part liée aux fonctions pour chacune de ces catégories, et pour les personnels du corps des directeurs des soins qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement pour nécessité absolue de service prévues par l'article 3 du décret du 8 janvier 2010.

| Grades et emplois | Niveaux de cotation | Variation possible en sus du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières |
|--|---------------------------|---|
| Emploi fonctionnel | 2 niveaux : 2,9 et 3 | Aucune |
| Classe exceptionnelle coordonnateurs | 1 niveau : 2,8 | + 0,2 Variation possible en cas d'exercice multi-sites, en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS ou en cas de cumul des fonctions de coordonnateur et de directeur en charge d'une direction fonctionnelle. |
| Classe exceptionnelle non coordonnateurs | 2 niveaux : 2,8 et 2,9 | + 0,2 ou + 0,1 En cas d'exercice des missions de responsables de groupement d'instituts de formation en soins infirmiers au titre de leur intervention dans le cadre de la procédure Parcoursup |
| Hors classe coordonnateurs | 1 niveau : 2,8 | + 0,2 Variation possible en cas d'exercice multi-sites, en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS ou en cas de cumul des fonctions de coordonnateur et de directeur en charge d'une direction fonctionnelle |
| Hors classe non coordonnateurs | 2 niveaux : 2,8 et 2,9 | +0,2 ou + 0,1 En cas d'exercice des missions de responsables de groupement d'instituts de formation en soins infirmiers au titre de leur intervention dans le cadre de la procédure Parcoursup |
| Classe normale coordonnateurs | 1 niveau : 2,8 | + 0,2 Variation possible en cas d'exercice multi-sites, en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS ou en cas de cumul des fonctions de coordonnateur et de directeur en charge d'une direction fonctionnelle |
| Classe normale non coordonnateurs | 2 niveaux : 2,8 et 2,9 | +0,2 ou + 0,1 En cas d'exercice des missions de responsables de groupement d'instituts de formation en soins infirmiers au titre de leur intervention dans le cadre de la procédure Parcoursup |

La modulation de la **part liée aux résultats (PR)** doit être en adéquation avec l'évaluation de l'année, laquelle doit être fondée sur une définition des objectifs annuels clairement identifiés, dans le respect de l'instruction annuelle sur l'évaluation diffusée par le CNG.

L'évolution de la part résultats doit être communiquée au directeur évalué à l'issue de l'entretien d'évaluation et confirmés par une notification adressée par l'évaluateur dans un délai d'un mois.

II. Taux de retour des évaluations 2022 des directeurs des soins

Sur les **692 évaluations de directeurs des soins attendues** pour l'année 2022, **660 retours ont été enregistrés**, soit un taux de retour de **95,4 %**. Ce taux s'améliore encore cette année, il était de 94,3 % en 2021 et 92,4 % en 2020.

Les DS coordonnateurs exerçant en établissement ou en institut enregistrent le meilleur taux de retour, avec **95,7 %**, contre 97,6 % en 2021, devant les directeurs des soins non coordonnateurs (**94,4 %**, contre 88,9 % en 2021) et les directeurs des soins placés en mise à disposition qui affichent un taux de retour de **94,3 %**, contre 86,0 % en 2021.

Tableau 1 : Taux de retour des évaluations selon la région

| Région | Evaluations attendues (nombre) | | | | Evaluations reçues (%) | | | |
|--|---|---|---|------------|---|---|---|--------------|
| | En établissement ou en institut | | MAD/Détachés | Total | En établissement ou en institut | | MAD/Détachés | Total |
| | Directeurs des soins non coordonnateurs | DS coordonnateurs et directeurs d'instituts | Conseillers pédagogiques/techniques et autres emplois | | Directeurs des soins non coordonnateurs | DS coordonnateurs et directeurs d'instituts | Conseillers pédagogiques/techniques et autres emplois | |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 8 | 53 | 5 | 66 | 100,0 | 96,2 | 80,0 | 95,5 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 12 | 26 | 2 | 40 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Bretagne | 12 | 27 | 3 | 42 | 91,7 | 100,0 | 100,0 | 97,6 |
| Centre - Val de Loire | 5 | 19 | 1 | 25 | 80,0 | 94,7 | 100,0 | 92,0 |
| Corse | 0 | 3 | 1 | 4 | | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Grand Est | 18 | 42 | 3 | 63 | 100,0 | 92,9 | 100,0 | 95,2 |
| Hauts-de-France | 14 | 40 | 3 | 57 | 92,9 | 97,5 | 100,0 | 96,5 |
| Ile-de-France | 31 | 79 | 6 | 116 | 96,8 | 96,2 | 100,0 | 96,6 |
| Normandie | 5 | 23 | 3 | 31 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Nouvelle-Aquitaine | 15 | 48 | 5 | 68 | 93,3 | 93,8 | 100,0 | 94,1 |
| Occitanie | 18 | 38 | 5 | 61 | 88,9 | 100,0 | 80,0 | 95,1 |
| Pays de Loire | 11 | 24 | 5 | 40 | 81,8 | 79,2 | 80,0 | 80,0 |
| Provence - Alpes - Côte d'Azur | 13 | 32 | 5 | 50 | 100,0 | 93,8 | 100,0 | 96,0 |
| France Métropole | 162 | 454 | 47 | 663 | 94,4 | 95,6 | 93,6 | 95,2 |
| Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy | 2 | 5 | 1 | 8 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Guyane | 2 | 3 | 1 | 6 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| La Réunion | 3 | 3 | 3 | 9 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Martinique | 1 | 1 | 0 | 2 | 100,0 | 100,0 | | 100,0 |
| Mayotte | 1 | 1 | 0 | 2 | 100,0 | 100,0 | | 100,0 |
| Saint Pierre et Miquelon | 0 | 1 | 0 | 1 | | 100,0 | | 100,0 |
| Outre-mer | 9 | 14 | 5 | 28 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Monaco | 0 | 0 | 1 | 1 | | | 100,0 | 100,0 |
| Ensemble des évaluations | 171 | 468 | 53 | 692 | 94,7 | 95,7 | 94,3 | 95,4 |

100 % de retour pour l'Outre-mer et 95,2 % pour la France métropole. Quatre régions métropolitaines enregistrent des taux inférieurs au taux moyen, avec les Pays de la Loire qui affichent le taux le plus faible, tous types d'emplois confondus (80 %).

Après avoir retranché les évaluations dont la part fonctions et la part résultats sont « sans objet » en raison d'une entrée récente dans le corps ou d'une réintégration suite à un détachement par exemple, l'analyse de la PFR porte donc sur **599 évaluations**, dont **420 directeurs des soins coordonnateurs en établissement ou institut (70,1 %)**, **152 directeurs des soins non coordonnateurs en établissement ou institut (25,4 %)** et **27 DS mis à disposition** (les autres situations n'étant pas soumises au régime de la PFR) dont les conseillers pédagogiques ou techniques et autres emplois mis à disposition, qui représentent 4,5 % des DS.

III. La part fonctions

III.1 - Cotation de la part fonctions 2022

70 % des **directeurs des soins, exerçant en établissement**, ont une cotation de la part fonctions égale à 2,8 (près de 75 % en 2021). Chez les **DS en institut**, cette proportion est bien moins importante, elle représente 51,5 % (48,3 % en 2021). Ces derniers sont davantage concernés par une cotation supérieure à 3 (39,8 % d'entre eux, contre 3,2 % des DS exerçant en établissement), niveaux de cotation qui concerne encore davantage les **directeurs mis à disposition** (63 %).

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. En effet, les directeurs occupant nouvellement un poste dont la cotation serait inférieure à celle précédemment appliquée, conservent à titre personnel le niveau indemnitaire alloué l'année précédente pendant une durée maximale de 3 ans.

Tableaux 2, 3 et 4 : Répartition des DS selon la cotation PF, l'emploi et le grade (%)

| Part fonctions 2022 | Exerçant en établissement | | | | | | | | Total |
|---------------------|---------------------------|------------|------------|----------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Directeurs des soins | | | Coordonnateurs | | | | | |
| | CN | HC | CE | CN | HC | HC-EF | CE | CE-EF | |
| 2,8 | 68,0 | 36,7 | 100,0 | 97,1 | 93,5 | 8,7 | 100,0 | 9,1 | 70,0 |
| 2,9 | 30,0 | 57,1 | | 1,4 | 1,9 | 8,7 | | 13,6 | 13,4 |
| 3 | | | | | 0,6 | 80,4 | | 72,7 | 13,4 |
| 6 | 2,0 | 6,1 | | 1,4 | 3,9 | 2,2 | | 4,5 | 3,2 |
| Ensemble | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Effectif DS | 50 | 49 | 1 | 69 | 155 | 46 | 11 | 22 | 403 |

| Part fonctions 2022 | Exerçant en institut | | | | | | | | Total |
|---------------------|--------------------------|--------------|----------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Directeurs d'un institut | | | Directeurs/coordonnateurs d'instituts de formation | | | | | |
| | CN | HC | CE | CN | HC | HC-EF | CE | CE-EF | |
| 2,8 | 36,4 | 31,7 | | 84,6 | 59,6 | 16,7 | 100,0 | | 51,5 |
| 2,9 | 27,3 | 12,2 | | 15,4 | 2,1 | | | | 7,1 |
| 3 | | | | | | 16,7 | | 100,0 | 1,8 |
| 3,8 | | | | | 1,1 | | | | 0,6 |
| 5 | | 4,9 | | | 1,1 | | | | 1,8 |
| 5,5 | | | | | 1,1 | | | | 0,6 |
| 5,6 | | 9,8 | | | | | | | 2,4 |
| 5,8 | 18,2 | 4,9 | | | | | | | 2,4 |
| 6 | 18,2 | 36,6 | | | 35,1 | 66,7 | | | 32,0 |
| Ensemble | 100,0 | 100,0 | | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Effectif DS | 11 | 41 | 0 | 13 | 94 | 6 | 2 | 2 | 169 |

| Part fonctions 2022 | DS MAD | | | | | Total |
|---------------------|--|------------|------------|------------|------------|-------|
| | Conseillers pédagogiques/techniques régionaux et nationaux | | Autres MAD | | | |
| | HC | CE | HC | CN | | |
| 2,8 | | | 50,0 | 100,0 | 22,2 | |
| 2,9 | | | 10,0 | | 3,7 | |
| 3 | | 23,1 | | | 11,1 | |
| 6 | | 76,9 | 100,0 | 40,0 | 63,0 | |
| Ensemble | | 100 | 100 | 100 | 100 | |
| Effectif DS | | 13 | 3 | 10 | 27 | |

* CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC-EF = Hors classe sur Emploi fonctionnel, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Classe exceptionnelle sur emploi fonctionnel

Les écarts observés dans l'attribution des cotations s'expliquent par un nombre plus important de directeurs exerçant en établissement bénéficiant d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement pour nécessité absolue de service, ils représentent, en effet, 95,8 % (386 DS concernés sur 403), contre 58,6 % des DS exerçant en institut (99 DS concernés sur 169) et 37 % chez les directeurs MAD (10 DS concernés sur 27).

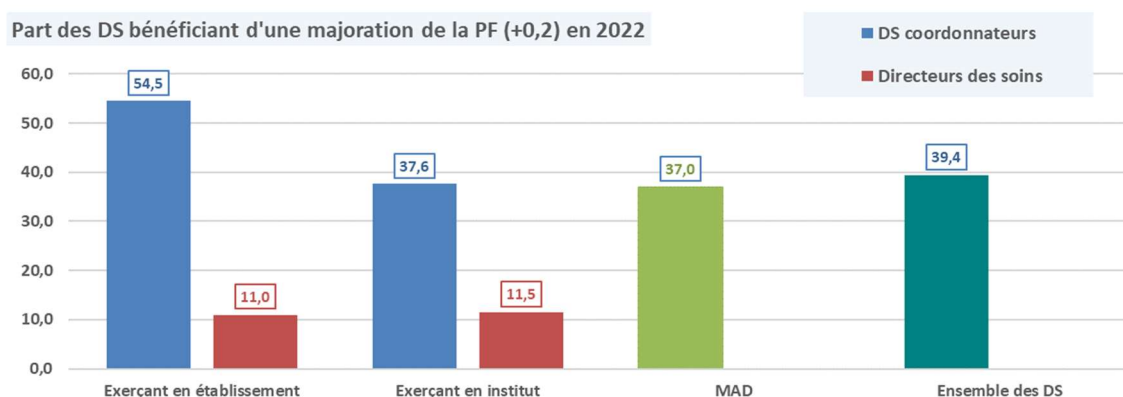
Sur les 420 **coordonnateurs** (établissement et institut), 365 bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnisation, soit 86,9 % des coordonnateurs (87,6 % en 2021). Les **directeurs des soins non coordonnateurs** sont légèrement moins concernés (79 %), soit 120 DS sur 152, ils représentaient 76,6 % en 2021.

III.2 - Majoration de la cotation de la part fonctions

La majoration (+ 0,2) de la cotation de la part fonctions est une variation possible en cas d'exercice multi-sites, en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS ou en cas de cumul des fonctions de coordonnateur et de directeur en charge d'une direction fonctionnelle.

39,4 % de l'ensemble des directeurs des soins bénéficient d'une majoration de la cotation en 2022 (contre 36 % en 2021, 34,4 % en 2020 et 32,2 % en 2019). Cependant, cette proportion varie fortement selon l'emploi et le type d'exercice.

En effet, les directeurs exerçant en établissement sont davantage concernés par rapport à leurs collègues exerçant en institut, 43,7 %, contre 29,6 %.



Cependant, la plus forte proportion est observée chez les **coordonnateurs exerçant en établissement**, avec **54,5 %** d'entre eux. Les **directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation** sont, quant à eux, concernés à **37,6 %** (31,4 % en 2021). S'agissant des **directeurs des soins mis à disposition**, 37 % d'entre eux bénéficient de cette majoration de la cotation PF en 2022, contre 15,4 % en 2021 et 6,9 % en 2020.

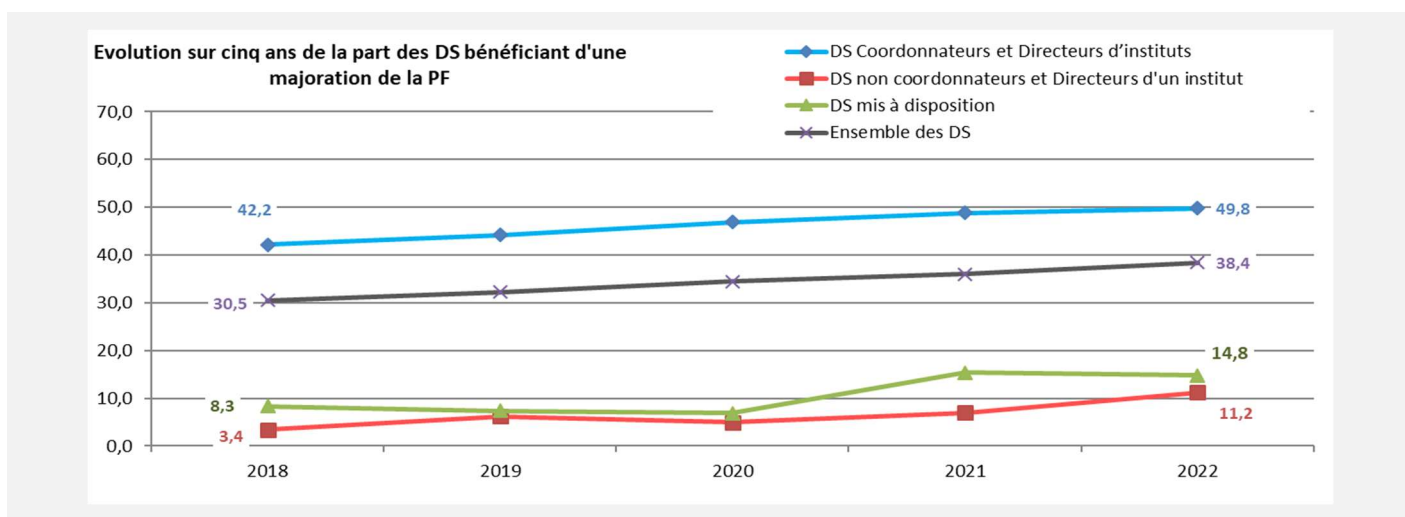
Selon le grade, des différences sont également observées. Si **en établissement**, les **coordonnateurs** sont très concernés, hormis pour les directeurs sur emploi fonctionnel, les **DS non coordonnateurs** en hors classe sont les moins touchés, ils représentent 8,2 %.

Tableau 5 : Effectifs et part des DS bénéficiant d'une majoration de la PF selon l'emploi et la classe

| Majoration de cotation PF en 2022 | | Classe | Majoration + 0,2 | aucune majoration | Ensemble | % de DS ayant une majoration |
|--|--|--|------------------|-------------------|------------|------------------------------|
| Exerçant en établissement | DS non coordonnateurs | Classe normale | 6 | 44 | 50 | 12,0 |
| | | Hors Classe | 4 | 45 | 49 | 8,2 |
| | | Classe exceptionnelle | 1 | | 1 | 100,0 |
| | | DS non coordonnateurs | 11 | 89 | 100 | 11,0 |
| | Coordonnateurs | Classe normale | 41 | 28 | 69 | 59,4 |
| | | Hors Classe | 114 | 41 | 155 | 73,5 |
| | | Hors Classe Emploi fonctionnel | 1 | 45 | 46 | 2,2 |
| | | Classe exceptionnelle | 9 | 2 | 11 | 81,8 |
| | | Classe exceptionnelle Emploi fonctionnel | | 22 | 22 | 0,0 |
| | | DS coordonnateurs | 165 | 138 | 303 | 54,5 |
| Ensemble en établissement | | | 176 | 227 | 403 | 43,7 |
| Exerçant en institut | DS non coordonnateurs | Classe normale | 1 | 10 | 11 | 9,1 |
| | | Hors Classe | 5 | 36 | 41 | 12,2 |
| | | Directeurs d'un institut | 6 | 46 | 52 | 11,5 |
| | Directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation | Classe normale | 8 | 5 | 13 | 61,5 |
| | | Hors Classe | 34 | 60 | 94 | 36,2 |
| | | Hors Classe Emploi fonctionnel | | 6 | 6 | 0,0 |
| | | Classe exceptionnelle | 2 | | 2 | 100,0 |
| | | Classe exceptionnelle Emploi fonctionnel | | 2 | 2 | 0,0 |
| | | Directeurs / Coordonnateurs d'instituts | 44 | 73 | 117 | 37,6 |
| | Ensemble | | | 50 | 119 | 169 |
| Conseillers pédagogiques/techniques régionaux et nationaux et autres MAD | | Classe normale | 1 | | 1 | 100,0 |
| | | Hors Classe | 9 | 14 | 23 | 39,1 |
| | | Classe exceptionnelle | | 3 | 3 | 0,0 |
| | | Ensemble | 10 | 17 | 27 | 37,0 |
| Ensemble des DS | | | 236 | 363 | 599 | 39,4 |

Sur les cinq dernières années, la part des directeurs des soins bénéficiant d'une majoration de PF a progressé de 7,9 points, passant de 30,5 % à 38,4 %.

Les **directeurs des soins non coordonnateurs** se maintiennent, quant à eux, en-dessous des 10 %.



Parmi les 599 DS dénombrés, 450 sont femmes et 149 des hommes.

On observe un **écart important de l'attribution de la majoration de la cotation de la PF en fonction du sexe** : 36,9 % des directrices de soins sont concernées par la majoration + 0,2, contre 43 % des hommes (6,1 points d'écart).

Chez les DS exerçant **en institut**, l'écart est encore plus marqué (+10,2 points), les hommes bénéficient davantage d'une majoration de la PF, 37,2 % d'entre eux, contre 27 % des femmes. **En institut comme en établissement**, les directeurs sur emploi fonctionnel ne sont pas concernés par cette majoration.

En établissement, parmi les 12 DS en classe exceptionnelle hors emploi fonctionnel, 10 bénéficient de la majoration de la PF.

Tableau 6 : Effectifs et part des DS ayant une majoration de PF selon l'emploi et la classe et le sexe

| Majoration de cotation PF en 2022 selon le sexe | Emploi | Classe | Concernés par la majoration | | | Ensemble | | | % de femmes concernées | % d'hommes concernés | |
|---|-----------------------|---|-----------------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------------------|----------------------|-------------|
| | | | Femmes | Hommes | Total | Femmes | Hommes | DS | | | |
| En établissement | Coordonnateurs | Classe normale | 32 | 9 | 41 | 58 | 11 | 69 | 55,2 | 81,8 | |
| | | Hors classe | 83 | 31 | 114 | 112 | 43 | 155 | 74,1 | 72,1 | |
| | | HC Emploi fonctionnel | 1 | 0 | 1 | 36 | 10 | 46 | 2,8 | 0,0 | |
| | | Classe exceptionnelle | 6 | 3 | 9 | 7 | 4 | 11 | 85,7 | 75,0 | |
| | | CE Emploi fonctionnel | 0 | 0 | 0 | 15 | 7 | 22 | 0,0 | 0,0 | |
| | DS non coordonnateurs | Classe normale | 3 | 3 | 6 | 36 | 14 | 50 | 8,3 | 21,4 | |
| | | Hors classe | 3 | 1 | 4 | 35 | 14 | 49 | 8,6 | 7,1 | |
| | | Classe exceptionnelle | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 100,0 | | |
| | Total | | | 129 | 47 | 176 | 300 | 103 | 403 | 43,0 | 45,6 |
| | En institut | Directeurs / Coordonnateurs d'instituts de formation | Classe normale | 7 | 1 | 8 | 11 | 2 | 13 | 63,6 | 50,0 |
| Hors classe | | | 21 | 13 | 34 | 64 | 30 | 94 | 32,8 | 43,3 | |
| HC Emploi fonctionnel | | | 0 | 0 | 0 | 4 | 2 | 6 | 0,0 | 0,0 | |
| Classe exceptionnelle | | | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 100,0 | 100,0 | |
| CE Emploi fonctionnel | | | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 2 | 0,0 | | |
| Directeurs d'un institut | | Classe normale | 1 | 0 | 1 | 9 | 2 | 11 | 11,1 | 0,0 | |
| | | Hors classe | 4 | 1 | 5 | 35 | 6 | 41 | 11,4 | 16,7 | |
| Total | | | 34 | 16 | 50 | 126 | 43 | 169 | 27,0 | 37,2 | |
| MAD | Classe normale | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0,0 | | | |
| | Hors classe | 3 | 1 | 4 | 20 | 3 | 23 | 15,0 | 33,3 | | |
| | Classe exceptionnelle | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 3 | 0,0 | | | |
| | Total | | | 3 | 1 | 4 | 24 | 3 | 27 | 12,5 | 33,3 |
| Ensemble DS | | | 166 | 64 | 230 | 450 | 149 | 599 | 36,9 | 43,0 | |

II. La part résultats

IV.1 - Cotation de la part résultats 2022 des directeurs des soins

IV.1.1 – Ensemble des directeurs des soins (exerçant en établissement/institut et MAD)

Tous DS confondus, la part résultats moyenne s'élève à **4,7** (comme en 2021 et 4,8 en 2020).

Pour les **directeurs des soins coordonnateurs**, la part résultats moyenne s'établit en 2022 à **5** (elle était de 4,9 en 2021). Pour les **directeurs des soins non coordonnateurs**, la PR moyenne est de **4**, elle était de 3,9 en 2021. Pour les **directeurs des soins mis à disposition**, la PR moyenne est de **5,7** en 2022, comme en 2021.

Tableau 7 : Répartition des DS selon la cotation PR 2021, l'emploi et le grade (%)

| Part résultats 2022 | Coordonnateurs | | | | | | DS non coordonnateurs | | | | MAD | | | | Ensemble |
|---------------------|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-----------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | CN | HC (hors EF) | HC_EF | CE (hors EF) | CE_EF | Total | CN | HC | CE | Total | CN | HC | CE | Total | |
| de 0,1 à 0,9 | 7,3 | | | | | 1,4 | 4,9 | | | 2,0 | | | | | 1,5 |
| de 1 à 1,9 | 25,6 | 0,8 | | | | 5,5 | 44,3 | | | 17,8 | | | | | 8,3 |
| de 2 à 2,9 | 29,3 | 0,8 | | | | 6,2 | 39,3 | 1,1 | | 16,4 | 100,0 | | | 3,7 | 8,7 |
| de 3 à 3,9 | 22,0 | 10,0 | 5,8 | | | 11,0 | 6,6 | 11,1 | | 9,2 | | 4,3 | | 3,7 | 10,2 |
| de 4 à 4,9 | 7,3 | 10,0 | 11,5 | | | 8,8 | 3,3 | 13,3 | | 9,2 | | 4,3 | | 3,7 | 8,7 |
| de 5 à 5,9 | 2,4 | 13,7 | 7,7 | | | 9,5 | | 27,8 | | 16,4 | | 8,7 | | 7,4 | 11,2 |
| 6 | 6,1 | 64,7 | 75,0 | 100,0 | 100,0 | 57,6 | 1,6 | 46,7 | 100,0 | 28,9 | | 82,6 | 100,0 | 81,5 | 51,4 |
| 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 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| Effectif DS | 82 | 249 | 52 | 13 | 24 | 420 | 61 | 90 | 1 | 152 | 1 | 23 | 3 | 27 | 599 |
| % | 19,5 | 59,3 | 12,4 | 3,1 | 5,7 | 100,0 | 40,1 | 59,2 | 0,7 | 100,0 | 3,7 | 85,2 | 11,1 | 100,0 | |
| Moyenne | 2,6 | 5,4 | 5,6 | 6,0 | 6,0 | 5,0 | 2,0 | 5,3 | 6,0 | 4,0 | 2,7 | 5,8 | 6,0 | 5,7 | 4,7 |

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle

62,6 % des directeurs des soins ont atteint ou dépassé la cotation égale à 5 (61,3 % en 2021).

La moitié des directeurs (51,4 %) a atteint le plafond de cotation PR (6), ils représentaient 50,9 % des effectifs l'année dernière.

La progression notable de la part des DS coordonnateurs au plafond qui s'observait à un rythme soutenu ces trois dernières années (leur proportion était passée de 50,0 % en 2018 à 59,1 % en 2021, soit une hausse de 9,1 points en trois ans) s'inverse cette année, puisque la proportion représente 57,6 %. L'augmentation continue pour les directeurs non coordonnateurs s'observe encore en 2022, la proportion de DS au plafond, qui était passée de 19,4 % à 27,5 % de 2018 à 2021, soit + 8,1 points, atteint en 2022 28,9 %.

Quel que soit l'emploi, les **directeurs hors classe** et **classe exceptionnelle** sont davantage concernés par l'atteinte du plafond de cotation de la PR, du fait de leur déroulé de carrière.

IV.1.2 – Directeurs des soins exerçant en établissement et en institut

Tous grades confondus, l'ensemble des **directeurs des soins exerçant en établissement** ont une part résultats moyenne inférieure de 0,4 point à celle des **directeurs exerçant en institut** (4,6, contre 5 en moyenne). Si l'écart est plus faible pour les **coordonnateurs**, de l'ordre de 0,3 point, la différence est plus importante pour les **directeurs non coordonnateurs** (1 point) : 3,6 en moyenne pour ceux exerçant en établissement, contre 4,6 pour ceux exerçant en institut.

Tableau 8 : Répartition des DS exerçant en établissement selon la PR 2022, l'emploi et le grade (%)

| Part résultats 2022 | Coordonnateurs | | | | | | DS non coordonnateurs | | | | Ensemble | | | | | | Total |
|---------------------|----------------|--------------|------------|------------|------------|------------|-----------------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|-------|
| | CN | HC (hors EF) | HC_EF | CE | CE_EF | Total | CN | HC (hors EF) | CE | Total | CN | HC (hors EF) | HC_EF | CE | CE_EF | | |
| de 0,1 à 0,9 | 7,2 | | | | | 1,7 | 2,0 | | | 1,0 | 5,0 | | | | | 1,5 | |
| de 1 à 1,9 | 26,1 | | | | | 5,9 | 44,0 | | | 22,0 | 33,6 | | | | | 9,9 | |
| de 2 à 2,9 | 30,4 | | | | | 6,9 | 44,0 | | | 22,0 | 36,1 | | | | | 10,7 | |
| de 3 à 3,9 | 20,3 | 9,7 | 6,5 | | | 10,6 | 6,0 | 16,3 | | 11,0 | 14,3 | 11,3 | 6,5 | | | 10,7 | |
| de 4 à 4,9 | 7,2 | 12,9 | 13,0 | | | 10,2 | 2,0 | 16,3 | | 9,0 | 5,0 | 13,7 | 13,0 | | | 9,9 | |
| de 5 à 5,9 | 1,4 | 14,8 | 8,7 | | | 9,2 | | 22,4 | | 11,0 | 0,8 | 16,7 | 8,7 | | | 9,7 | |
| 6 | 7,2 | 62,6 | 71,7 | 100,0 | 100,0 | 55,4 | 2,0 | 44,9 | 100,0 | 24,0 | 5,0 | 58,3 | 71,7 | 100,0 | 100,0 | 47,6 | |
| Ensemble | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100,0 | |
| Effectif DS | 69 | 155 | 46 | 11 | 22 | 303 | 50 | 49 | 1 | 100 | 119 | 204 | 46 | 12 | 22 | 403 | |
| PR moyenne | 2,6 | 5,4 | 5,6 | 6,0 | 6,0 | 4,9 | 2,1 | 5,2 | 6,0 | 3,6 | 2,4 | 5,4 | 5,6 | 6,0 | 6,0 | 4,6 | |

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle

La proportion de directeurs ayant une PR égale à 6 est plus importante chez les **DS exerçant en institut**, ils représentent 55,6 %, contre 47,6 % des **DS exerçant en établissement**.

Tableau 9 : Répartition des DS exerçant en institut selon la cotation PR 2022, l'emploi et le grade (%)

| Part résultats 2022 | Directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation | | | | | | Directeurs d'un institut | | | Ensemble | | | | | |
|---------------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | CN | HC (hors EF) | HC_EF | CE | CE_EF | Total | CN | HC (hors EF) | Total | CN | HC (hors EF) | HC_EF | CE | CE_EF | Total |
| de 0,1 à 0,9 | 7,7 | | | | | 0,9 | 18,2 | | 3,8 | 12,5 | | | | | 1,8 |
| de 1 à 1,9 | 23,1 | 2,1 | | | | 4,3 | 45,5 | | 9,6 | 33,3 | 1,5 | | | | 5,9 |
| de 2 à 2,9 | 23,1 | 2,1 | | | | 4,3 | 18,2 | 2,4 | 5,8 | 20,8 | 2,2 | | | | 4,7 |
| de 3 à 3,9 | 30,8 | 10,6 | | | | 12,0 | 9,1 | 4,9 | 5,8 | 20,8 | 8,9 | | | | 10,1 |
| de 4 à 4,9 | 7,7 | 5,3 | | | | 5,1 | 9,1 | 9,8 | 9,6 | 8,3 | 6,7 | | | | 6,5 |
| de 5 à 5,9 | 7,7 | 11,7 | | | | 10,3 | | 34,1 | 26,9 | 4,2 | 18,5 | | | | 15,4 |
| 6 | | 68,1 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 63,2 | | 48,8 | 38,5 | | 62,2 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 55,6 |
| 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 | 100,0 | 100,0 |
| Effectif DS | 13 | 94 | 6 | 2 | 2 | 117 | 11 | 41 | 52 | 24 | 135 | 6 | 2 | 2 | 169 |
| PR moyenne | 2,6 | 5,4 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 5,2 | 1,9 | 5,4 | 4,6 | 2,3 | 5,4 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 5,0 |

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle

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

En établissement ou en institut, les hommes moins nombreux, affichent une PR moyenne légèrement plus élevée que les femmes (+ 0,1 point). Près de 60 % d'entre eux exerçant en établissement ont une part résultats moyenne égale ou supérieure à 5, contre 56,7 % des femmes ; ils représentent près de 75 % en institut, contre près de 70 % des femmes

Tableau 10 et 11 : Répartition des DS exerçant en établissement ou institut selon la cotation PR 2022, l'emploi, le grade et le sexe (%)

| En établissement | DS Coordonnateurs | | | | | | | | | | | | DS non coordonnateurs | | | | | | Ensemble | | |
|--------------------------|-------------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-----------------------|--------------|--------------|-------------|------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | Femmes | | | | | | Hommes | | | | | | Femmes | | | Hommes | | | | | |
| | CN | HC (hors EF) | HC_EF | CE | CE_EF | Total | CN | HC (hors EF) | HC_EF | CE | CE_EF | Total | CN | HC (hors EF) | CE | Total | CN | HC (hors EF) | Total | Femmes | Hommes |
| de 0,1 à 0,9 | 8,6 | | | | | 2,2 | | | | | | 0,0 | 2,8 | | | 1,4 | | | 0,0 | 2,0 | 0,0 |
| de 1 à 1,9 | 22,4 | | | | | 5,7 | 45,5 | | | | | 6,7 | 36,1 | | | 18,1 | 64,3 | | 32,1 | 8,7 | 13,6 |
| de 2 à 2,9 | 31,0 | | | | | 7,9 | 27,3 | | | | | 4,0 | 50,0 | | | 25,0 | 28,6 | | 14,3 | 12,0 | 6,8 |
| de 3 à 3,9 | 22,4 | 10,7 | 2,8 | | | 11,4 | 9,1 | 7,0 | 20,0 | | | 8,0 | 5,6 | 17,1 | | 11,1 | 7,1 | 14,3 | 10,7 | 11,3 | 8,7 |
| de 4 à 4,9 | 8,6 | 12,5 | 11,1 | | | 10,1 | | 14,0 | 20,0 | | | 10,7 | 2,8 | 11,4 | | 6,9 | | 28,6 | 14,3 | 9,3 | 11,7 |
| de 5 à 5,9 | 1,7 | 17,0 | 11,1 | | | 10,5 | | 9,3 | | | | 5,3 | | 25,7 | | 12,5 | | 14,3 | 7,1 | 11,0 | 5,8 |
| 6 | 5,2 | 59,8 | 75,0 | 100,0 | 100,0 | 52,2 | 18,2 | 69,8 | 60,0 | 100,0 | 100,0 | 65,3 | 2,8 | 45,7 | 100,0 | 25,0 | | 42,9 | 21,4 | 45,7 | 53,4 |
| Ensemble | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Effectif DS | 58 | 112 | 36 | 7 | 15 | 228 | 11 | 43 | 10 | 4 | 7 | 75 | 36 | 35 | 1 | 72 | 14 | 14 | 28 | 300 | 103 |
| PR moyenne | 2,6 | 5,4 | 5,7 | 6,0 | 6,0 | 4,8 | 2,6 | 5,5 | 5,2 | 6,0 | 6,0 | 5,1 | 2,2 | 5,2 | 6,0 | 3,7 | 1,8 | 5,0 | 3,4 | 4,5 | 4,6 |
| % de PR >= à 5 | 6,9 | 76,8 | 86,1 | 100,0 | 100,0 | 62,7 | 18,2 | 79,1 | 60,0 | 100,0 | 100,0 | 70,7 | 2,8 | 71,4 | 100,0 | 37,5 | 0,0 | 57,1 | 28,6 | 56,7 | 59,2 |

| En institut | Directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation | | | | | | | | | | | Directeurs d'un institut | | | | | | Ensemble | |
|--------------------------|--|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|------------|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------------------|--------------|-------------|------------|--------------|-------------|-------------|-------------|
| | Femmes | | | | | | Hommes | | | | | Femmes | | | Hommes | | | | |
| | CN | HC (hors EF) | HC_EF | CE | CE_EF | Total | CN | HC (hors EF) | HC_EF | CE | Total | CN | HC (hors EF) | Total | CN | HC (hors EF) | Total | Femmes | Hommes |
| de 0,1 à 0,9 | | | | | | 0,0 | 50,0 | | | | 2,9 | 22,2 | | 4,5 | | | 0,0 | 1,6 | 2,3 |
| de 1 à 1,9 | 27,3 | 1,6 | | | | 4,9 | | 3,3 | | | 2,9 | 55,6 | | 11,4 | | | 0,0 | 7,1 | 2,3 |
| de 2 à 2,9 | 18,2 | 1,6 | | | | 3,7 | 50,0 | 3,3 | | | 5,7 | 11,1 | | 2,3 | 50,0 | 16,7 | 25,0 | 3,2 | 9,3 |
| de 3 à 3,9 | 36,4 | 12,5 | | | | 14,6 | | 6,7 | | | 5,7 | 11,1 | 5,7 | 6,8 | | | 0,0 | 11,9 | 4,7 |
| de 4 à 4,9 | 9,1 | 6,3 | | | | 6,1 | | 3,3 | | | 2,9 | | 8,6 | 6,8 | 50,0 | 16,7 | 25,0 | 6,3 | 7,0 |
| de 5 à 5,9 | 9,1 | 9,4 | | | | 8,5 | | 16,7 | | | 14,3 | | 34,3 | 27,3 | | 33,3 | 25,0 | 15,1 | 16,3 |
| 6 | | 68,8 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 62,2 | | 66,7 | 100,0 | 100,0 | 65,7 | | 51,4 | 40,9 | | 33,3 | 25,0 | 54,8 | 58,1 |
| Ensemble | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Effectif DS | 11 | 64 | 4 | 1 | 2 | 82 | 2 | 30 | 2 | 1 | 35 | 9 | 35 | 44 | 2 | 6 | 8 | 126 | 43 |
| PR moyenne | 2,8 | 5,4 | 6,0 | 6,0 | 6,0 | 5,1 | 1,6 | 5,4 | 6,0 | 6,0 | 5,3 | 1,6 | 5,4 | 4,6 | 3,4 | 5,0 | 4,6 | 5,0 | 5,1 |
| % de PR >= à 5 | 9,1 | 78,1 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 70,7 | 0,0 | 83,3 | 100,0 | 100,0 | 80,0 | 0,0 | 85,7 | 68,2 | 0,0 | 66,7 | 50,0 | 69,8 | 74,4 |

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle

Chez les **DS coordonnateurs en établissement ou en institut**, la PR des femmes est légèrement inférieure à celle des hommes : 4,8, contre 5,1 en établissement et 5,1, contre 5,3 en institut (en 2021, ces valeurs étaient de 4,8 pour les femmes, contre 5 pour les hommes en établissement et respectivement 5,2, contre 5,4 en institut). 70,7 % des hommes coordonnateurs exerçant en établissement ont une PR supérieure ou égale à 5, contre 62,7 % des femmes (respectivement 70,7 %, contre 64,2 % en 2021). **En institut**, l'écart est plus marqué, 80 % des hommes directeurs coordonnateurs d'instituts sont concernés, contre 70,7 % des femmes (respectivement 81,3 %, contre 72,1 % en 2021).

Chez les **directeurs des soins non coordonnateurs, exerçant en établissement ou en institut**, le constat est plus mitigé. Les femmes enregistrent une meilleure moyenne en établissement, 3,7, contre 3,4 chez les hommes. Et ceci se vérifie quel que soit le grade. En institut, la PR moyenne est la même quel que soit le sexe : 4,6. Le pourcentage de femmes ayant atteint le plafond de la PR (PR = 6) est plus élevé que celui des hommes (25 % des femmes en établissement, contre 21,4 % des hommes et 40,9 %, contre 25 % en institut).

Tableau 12 : DS exerçant en établissement 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

| | DS exerçant en établissement | | | | | | |
|--|------------------------------|--------|----------|-----------------------|--------|----------|----------|
| | DS coordonnateurs | | | DS non coordonnateurs | | | Ensemble |
| | Femmes | Hommes | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble | |
| Nombre de DS | 228 | 75 | 303 | 72 | 28 | 100 | 403 |
| Nombre de DS ayant une PR = à 6 en 2022 | 119 | 49 | 168 | 18 | 6 | 24 | 192 |
| % de DS au plafond en 2022 | 52,2 | 65,3 | 55,4 | 25,0 | 21,4 | 24,0 | 47,6 |
| Nombre de DS déjà au plafond en 2021 | 102 | 43 | 145 | 14 | 5 | 19 | 164 |
| % de DS plafonnés en 2021 sur les DS ayant une PR de 6 en 2022 | 85,7 | 87,8 | 86,3 | 77,8 | 83,3 | 79,2 | 85,4 |
| Nombre de DS ayant atteint 6 en 2022 (hors déjà plafonnés) | 17 | 6 | 23 | 4 | 1 | 5 | 28 |
| % de DS ayant atteint 6 en 2022 (hors plafonnés) | 7,5 | 8,0 | 7,6 | 5,6 | 3,6 | 5,0 | 6,9 |

En établissement :

- ✓ Parmi les 403 DS **exerçant en établissement**, 192 directeurs ont, en 2022, une PR égale à 6, soit 47,6 % d'entre eux (47,5 % en 2021) représentés par 55,4 % des **coordonnateurs** (57,4 % en 2021) et 24 % des **DS non coordonnateurs** (20,4 % en 2021).

164 directeurs étaient déjà au plafond en 2021 (PR = à 6 en 2021), ils représentent 85,4 % des DS ayant une part résultats égale à 6 en 2022 (89,6 % en 2021). Cette proportion est de 86,3 % chez les DS coordonnateurs et de 79,2 % chez les DS non coordonnateurs. Hors plafonnés à 6 en 2021, ce sont donc 6,9 % des directeurs des soins qui ont atteint la cotation 6 en 2022 (7,6 % des **coordonnateurs** et 5 % des **DS non coordonnateurs**).

Parmi les 75 DS hommes coordonnateurs, 65,3 % ont atteint la cotation 6 en 2022, avec 87,8 % d'entre eux qui étaient déjà au plafond en 2021. Parmi les 228 femmes coordonnatrices, 52,2 % d'entre elles ont atteint la cotation 6 en 2022, avec 85,7 % d'entre elles qui étaient déjà au plafond en 2021. On note donc un écart de 13,1 points entre les hommes et les femmes coordonnateurs sur la proportion ayant déjà atteint la cotation maximale de la PR.

Tableau 13 : DS exerçant en institut 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

| | DS exerçant en institut | | | | | | |
|--|--|--------|----------|--------------------------|--------|----------|----------|
| | Directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation | | | Directeurs d'un institut | | | Ensemble |
| | Femmes | Hommes | Ensemble | Femmes | Hommes | Ensemble | |
| Nombre de DS | 82 | 35 | 117 | 44 | 8 | 52 | 169 |
| Nombre de DS ayant une PR = à 6 en 2022 | 51 | 23 | 74 | 18 | 2 | 20 | 94 |
| % de DS au plafond en 2022 | 62,2 | 65,7 | 63,2 | 40,9 | 25,0 | 38,5 | 55,6 |
| Nombre de DS déjà au plafond en 2021 | 49 | 21 | 70 | 14 | 1 | 15 | 85 |
| % de DS plafonnés en 2021 sur les DS ayant une PR de 6 en 2022 | 96,1 | 91,3 | 94,6 | 77,8 | 50,0 | 75,0 | 90,4 |
| Nombre de DS ayant atteint 6 en 2022 (hors déjà plafonnés) | 2 | 2 | 4 | 4 | 1 | 5 | 9 |
| % de DS ayant atteint 6 en 2022 (hors plafonnés) | 2,4 | 5,7 | 3,4 | 9,1 | 12,5 | 9,6 | 5,3 |

En institut :

- ✓ Parmi les 169 DS **exerçant en institut**, 94 directeurs ont, en 2022, une PR égale à 6, soit 55,6 % d'entre eux (56,3 % en 2021) ; avec 63,2 % des directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation (63,6 % en 2021) et 41,4 % des directeurs d'un institut de formation (41,4 % en 2021). 85 directeurs étaient déjà au plafond en 2021 (PR = à 6 en 2021), ils représentent 90,4 % des DS ayant une part résultats égale à 6 en 2022 (80,8 % en 2021). Cette proportion atteint 94,6 % des directeurs / coordonnateurs d'instituts. Hors plafonnés à 6 en 2021, ce sont donc 5,3 % des directeurs des soins qui ont atteint la cotation 6 en 2022 (3,4% des **directeurs / coordonnateurs d'instituts** et 9,6 % des **directeurs d'un institut**).

Parmi les 35 DS hommes directeurs / coordonnateurs d'instituts, 65,7 % ont atteint la cotation 6 en 2022, avec 91,3 % d'entre eux qui étaient déjà au plafond de la PR en 2021. Parmi les 82 femmes directrices / coordonnatrices d'instituts, 62,2 % d'entre elles ont atteint la cotation 6 en 2022, avec 96,1 % d'entre elles qui étaient déjà au plafond en 2021.

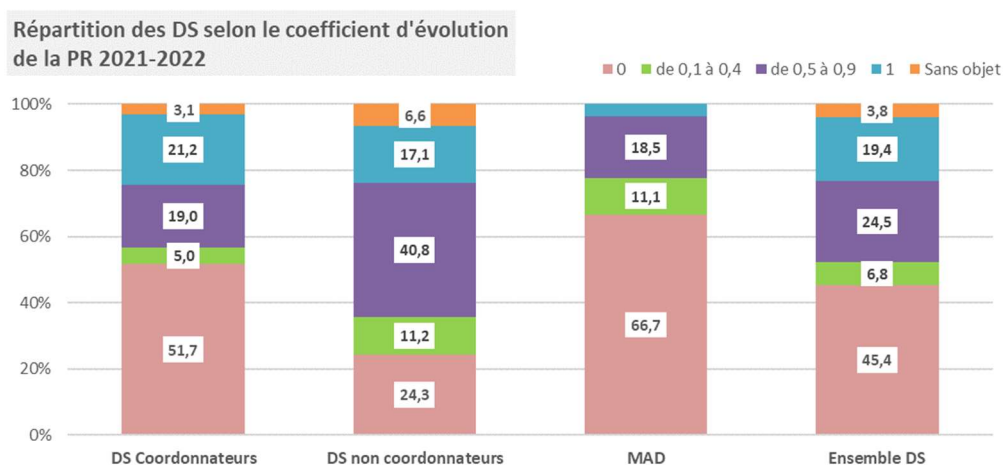
Pour les directeurs en position de mise à disposition :

- ✓ Parmi les 27 directeurs concernés, 22 DS ont, en 2022, une PR égale à 6 (20 femmes et 2 hommes), soit 81,5 % des **directeurs mis à disposition**. 18 directeurs étaient déjà au plafond en 2021 (PR = à 6 en 2021), représentés par 17 femmes et 1 homme. Hors plafonnés à 6 en 2021, quatre directeurs MAD ont accédé à la cotation 6 en 2022.

IV.3 - Coefficient de variation 2021/2022 de la part résultats selon l'emploi

Dans ce graphique est présentée la répartition de l'ensemble des directeurs des soins selon leur coefficient d'évolution moyen de la PR entre 2021 et 2022. La rubrique « sans objet » concerne les directeurs qui ne bénéficiaient pas d'un régime PFR l'année précédente et pour lesquels un coefficient d'évolution ne pouvait être attribué (près de 4 % pour la PR 2022, contre 6,4 % en 2021).

45,4 % de l'ensemble des directeurs des soins n'ont pas eu d'évolution (coefficient de variation égal à zéro), l'essentiel de ces directeurs ne pouvant prétendre à une évolution de leur PR, cette dernière étant déjà plafonnée à 6 en 2021.



Si près d'un quart de l'ensemble des DS est concerné par un coefficient d'évolution compris entre 0,5 et 0,9, cette proportion est bien plus importante chez les DS non coordonnateurs (40,8 %).

Tableau 14 : Proportion du coefficient de variation de la PR 2022 égal à zéro et de DS ayant déjà atteint le plafond de la PR en 2021

| | En établissement | | | En institut | | | MAD | Ensemble |
|--|-------------------|-----------------------|-------------|--|--------------------------|--------------|--------------|-------------|
| | DS Coordonnateurs | DS non coordonnateurs | Total | Directeurs/ coordonnateurs d'instituts | Directeurs d'un institut | Total | | |
| Nombre de DS | 303 | 100 | 403 | 117 | 52 | 169 | 27 | 599 |
| DS ayant eu un coefficient = à zéro | 147 | 22 | 169 | 70 | 15 | 85 | 18 | 272 |
| Part | 48,5 | 22,0 | 41,9 | 59,8 | 28,8 | 50,3 | 66,7 | 45,4 |
| DS déjà au plafond en 2021 | 145 | 19 | 164 | 70 | 15 | 85 | 18 | 267 |
| Part | 98,6 | 86,4 | 97,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 98,2 |

Sur les 403 DS **exerçant en établissement**, 42 % d'entre eux n'ont pas bénéficié d'évolution de leur part résultats, 97 % d'entre eux étaient déjà plafonnés (PR=6) en 2021, avec 98,6 % des DS coordonnateurs. **En institut**, c'est la moitié des DS qui est concernée (50,3 %), dont l'entièreté était déjà plafonnée en 2021. Concernant les directeurs **mis à disposition**, 66,7 % d'entre eux sont concernés par une évolution nulle, la totalité de ces directeurs étaient également déjà au plafond de la PR en 2021.

Tableaux 15 et 16 : Répartition des DS exerçant en établissement ou institut selon le coefficient de variation 2021/2022 de la PR (%)

| Coefficient d'évolution de la PR 2022 | Coordonneurs | | | | | | DS non coordonneurs | | | | Ensemble | | | | | |
|---------------------------------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|--------------|------------|------------|------------|--------------|------------|------------|------------|------------|
| | CN | HC (hors EF) | HC EF | CE | CE EF | Total | CN | HC (hors EF) | CE | Total | CN | HC (hors EF) | HC EF | CE | CE EF | Total |
| 0 | 1,4 | 54,2 | 63,0 | 100,0 | 100,0 | 48,5 | 4,0 | 38,8 | 100,0 | 22,0 | 2,5 | 50,5 | 63,0 | 100,0 | 100,0 | 41,9 |
| de 0,1 à 0,4 | 4,3 | 5,8 | 6,5 | | | 5,0 | 2,0 | 16,3 | | 9,0 | 3,4 | 8,3 | 6,5 | | | 6,0 |
| de 0,5 à 0,9 | 31,9 | 20,6 | 17,4 | | | 20,5 | 52,0 | 32,7 | | 42,0 | 40,3 | 23,5 | 17,4 | | | 25,8 |
| 1 | 49,3 | 18,7 | 10,9 | | | 22,4 | 30,0 | 12,2 | | 21,0 | 41,2 | 17,2 | 10,9 | | | 22,1 |
| Sans objet | 13,0 | 0,6 | 2,2 | | | 3,6 | 12,0 | 0,0 | | 6,0 | 12,6 | 0,5 | 2,2 | | | 4,2 |
| Ensemble | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Effectif DS | 69 | 155 | 46 | 11 | 22 | 303 | 50 | 49 | 1 | 100 | 119 | 204 | 46 | 12 | 22 | 403 |
| Coefficient moyen | 0,8 | 0,3 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,4 | 0,7 | 0,4 | 0,0 | 0,6 | 0,8 | 0,4 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,4 |

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle

| Coefficient d'évolution de la PR 2022 | Directeurs / coordonneurs d'instituts de formation | | | | | | Directeurs d'un institut | | | Ensemble | | | | | |
|---------------------------------------|--|--------------|------------|------------|------------|------------|--------------------------|--------------|------------|------------|--------------|------------|------------|------------|------------|
| | CN | HC (hors EF) | HC EF | CE | CE EF | Total | CN | HC (hors EF) | Total | CN | HC (hors EF) | HC EF | CE | CE EF | Total |
| 0 | | 63,8 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 59,8 | | 36,6 | 28,8 | | 55,6 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 50,3 |
| de 0,1 à 0,4 | | 6,4 | | | | 5,1 | 9,1 | 17,1 | 15,4 | 4,2 | 9,6 | | | | 8,3 |
| de 0,5 à 0,9 | 30,8 | 14,9 | | | | 15,4 | 54,5 | 34,1 | 38,5 | 41,7 | 20,7 | | | | 22,5 |
| 1 | 61,5 | 13,8 | | | | 17,9 | 9,1 | 9,8 | 9,6 | 37,5 | 12,6 | | | | 15,4 |
| SO | 7,7 | 1,1 | | | | 1,7 | 27,3 | 2,4 | 7,7 | 16,7 | 1,5 | | | | 3,6 |
| Ensemble | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Effectif DS | 13 | 94 | 6 | 2 | 2 | 117 | 11 | 41 | 52 | 24 | 135 | 6 | 2 | 2 | 169 |
| Coefficient moyen | 0,9 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,3 | 0,7 | 0,4 | 0,4 | 0,8 | 0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,3 |

Le coefficient de variation de la PR entre 2021 et 2022 est légèrement plus élevé pour les directeurs **exerçant en établissement** : 0,4, contre 0,3 en moyenne pour les **DS en institut** ; ceci est en relation avec un nombre plus important de **directeurs non coordonneurs** chez les **DS en établissement**, qui enregistrent un coefficient moyen de 0,6. Selon le grade, les différences ne sont pas non plus très fortes entre établissement ou institut. Néanmoins, les coefficients de variation sont plus élevés pour les **coordonneurs** de classe normale, quel que soit le mode d'exercice et le constat est identique pour les **DS non coordonneurs** de classe normale vis-à-vis des autres grades.

Hors directeurs déjà au plafond de la part résultats l'année précédente (PR 2021 = 6), quel que soit le mode d'exercice et le grade, hormis pour les directeurs de classe normale, le coefficient de variation a augmenté. En effet, à l'exception d'un directeur, les DS de classe normale n'étaient pas concernés par une part résultats au plafond en 2021.

Le coefficient d'évolution passe donc en moyenne à **0,7** pour l'ensemble des **directeurs en établissement** et pour l'ensemble des **directeurs en institut**.

Pour les directeurs **coordonneurs en établissement**, ce coefficient passe de 0,4 à 0,8 lorsque pour les **directeurs / coordonneurs d'instituts**, il passe de 0,3 à 0,8.

Pour les **DS non coordonneurs en établissement**, le coefficient s'établit à 0,7, contre 0,6 et pour les **directeurs d'un institut**, il passe de 0,4 à 0,6.

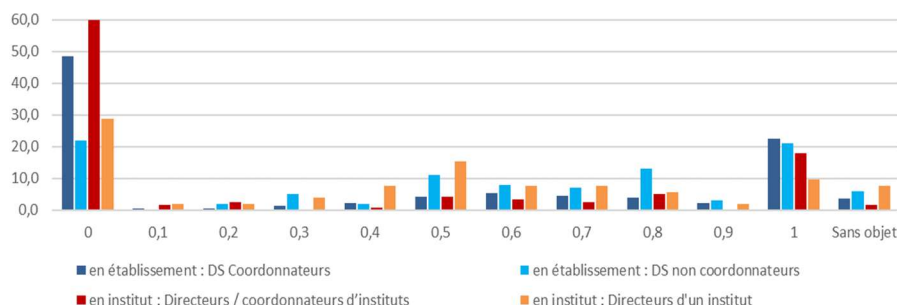
Tableaux 17 et 18 : Répartition des DS exerçant en établissement ou institut selon la variation 2021/2022 de la PR (Hors directeurs déjà au plafond en 2021) (%)

| Coefficient d'évolution de la PR 2022 (hors DS plafonnés en 2021) | En établissement | | | | | | | | | | |
|---|------------------|--------------|------------|------------|---------------------|--------------|------------|------------|--------------|------------|------------|
| | Coordonneurs | | | | DS non coordonneurs | | | Ensemble | | | |
| | CN | HC (hors EF) | HC EF | Total | CN | HC (hors EF) | Total | CN | HC (hors EF) | HC EF | Total |
| 0 | | 2,8 | 5,6 | 1,9 | 4,0 | 3,2 | 3,7 | 1,7 | 2,9 | 5,6 | 2,5 |
| de 0,1 à 0,4 | 4,4 | 12,5 | 16,7 | 9,5 | 2,0 | 25,8 | 11,1 | 3,4 | 16,5 | 16,7 | 10,0 |
| de 0,5 à 0,9 | 32,4 | 44,4 | 44,4 | 39,2 | 52,0 | 51,6 | 51,9 | 40,7 | 46,6 | 44,4 | 43,5 |
| 1 | 50,0 | 40,3 | 27,8 | 43,0 | 30,0 | 19,4 | 25,9 | 41,5 | 34,0 | 27,8 | 37,2 |
| Sans objet | 13,2 | | 5,6 | 6,3 | 12,0 | | 7,4 | 12,7 | | 5,6 | 6,7 |
| Ensemble | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Effectif DS | 68 | 72 | 18 | 158 | 50 | 31 | 81 | 118 | 103 | 18 | 239 |
| Coefficient moyen | 0,8 | 0,7 | 0,7 | 0,8 | 0,7 | 0,6 | 0,7 | 0,8 | 0,7 | 0,7 | 0,7 |

| Coefficient d'évolution de la PR 2022 (hors DS plafonnés en 2021) | En institut | | | | | | | | |
|---|--|--------------|------------|--------------------------|--------------|------------|------------|--------------|------------|
| | Directeurs / coordonneurs d'instituts de formation | | | Directeurs d'un institut | | | Ensemble | | |
| | CN | HC (hors EF) | Total | CN | HC (hors EF) | Total | CN | HC (hors EF) | Total |
| 0 | | | | | | | | | |
| de 0,1 à 0,4 | | 17,6 | 12,8 | 9,1 | 26,9 | 21,6 | 4,2 | 21,7 | 16,7 |
| de 0,5 à 0,9 | 30,8 | 41,2 | 38,3 | 54,5 | 53,8 | 54,1 | 41,7 | 46,7 | 45,2 |
| 1 | 61,5 | 38,2 | 44,7 | 9,1 | 15,4 | 13,5 | 37,5 | 28,3 | 31,0 |
| Sans objet | 7,7 | 2,9 | 4,3 | 27,3 | 3,8 | 10,8 | 16,7 | 3,3 | 7,1 |
| Ensemble | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Effectif DS | 13 | 34 | 47 | 11 | 26 | 37 | 24 | 60 | 84 |
| Coefficient moyen | 0,9 | 0,7 | 0,8 | 0,7 | 0,6 | 0,6 | 0,8 | 0,7 | 0,7 |

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC_EF = Emploi fonctionnel en hors classe

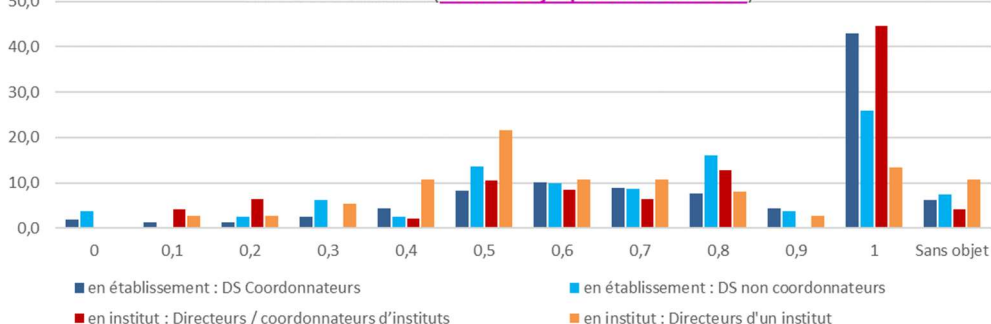
Répartition des DS en établissement et en institut selon le coefficient d'évolution 2021-2022 attribué



La majorité des DS, quel que soit le type de structure d'exercice et l'emploi, n'ont pas obtenu d'évolution de la PR (44,4 %) ou se sont vus attribués un coefficient égal à 1, pour 20 % d'entre eux. Près d'un quart se répartit sur les coefficients compris entre 0,5 et 0,9.

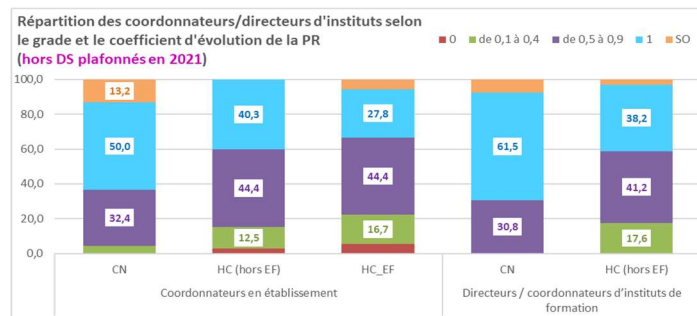
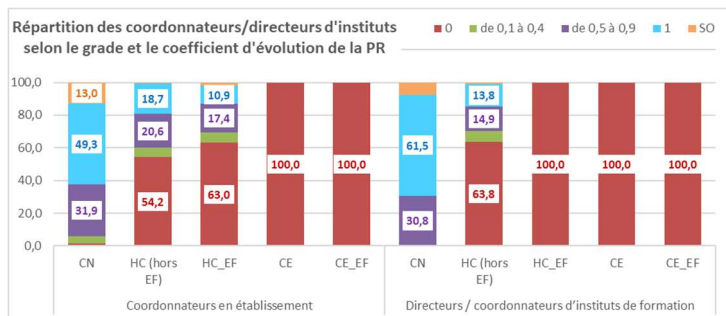
Hors directeurs déjà plafonnés en 2021, la répartition n'est plus la même, 35,6 % ont obtenu un coefficient égal à 1 et 44 % se répartissent sur les coefficients compris entre 0,5 et 0,9.

Répartition des DS en établissement et en institut selon le coefficient d'évolution 2021-2022 attribué (hors DS déjà plafonnés en 2021)

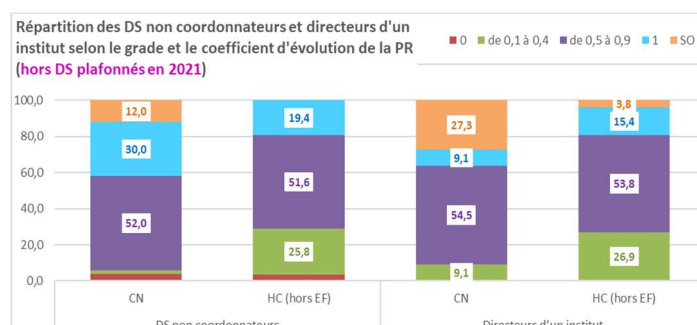
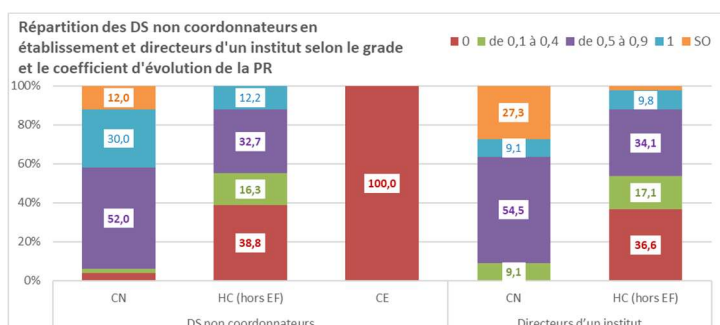


Répartition des coefficients de variation 2021-2022 selon le grade et selon le sexe des directeurs des soins, pour l'ensemble puis pour les directeurs hors DS ayant déjà une PR 2021 plafonnée à 6 :

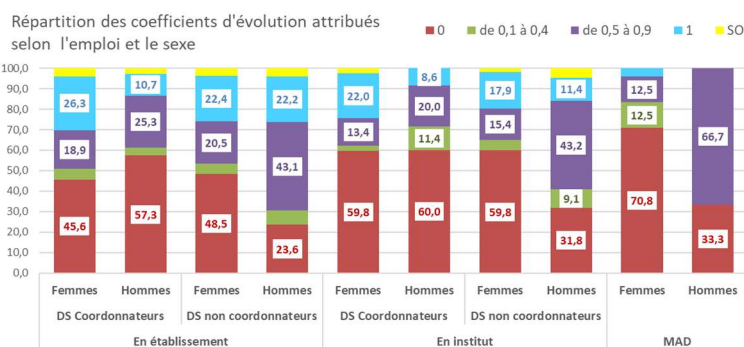
DS coordonnateurs en établissement et directeurs/coordonnateurs d'instituts de formation



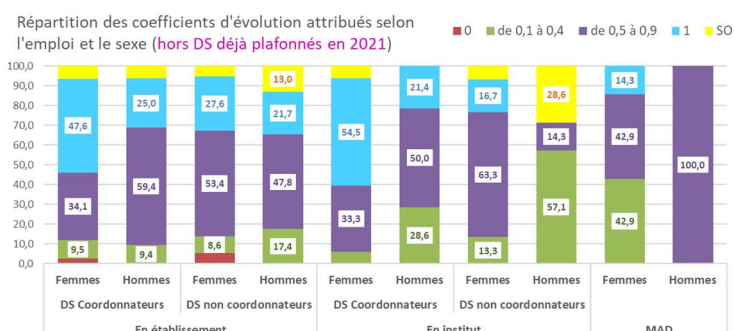
DS non coordonnateurs et directeurs d'un institut



Si le coefficient égal à zéro était prépondérant chez l'ensemble des **coordonnateurs**, hormis pour les classes normales, hors DS déjà plafonnés en 2021, la répartition par tranches de coefficients est plus homogène. La proportion de directeurs ayant bénéficié d'un coefficient compris entre 0,5 et 0,9 mais également la proportion de DS ayant obtenu un coefficient égal à 1 est plus importante, quel que soit le grade. Pour les **DS non coordonnateurs**, pour les hors classes, l'attribution d'un coefficient d'évolution compris entre 0,5 et 0,9 est bien plus présente, quel que soit le grade, si l'on observe la répartition des DS hors DS déjà plafonnés à une PR à 6 en 2021.



Hormis pour les **DS coordonnateurs en établissement**, les femmes sont toujours plus nombreuses, quel que soit l'emploi et le mode d'exercice, à avoir eu un coefficient égal à zéro. Par ailleurs, les DS hommes sont davantage concernés par des coefficients compris entre 0,5 et 0,9, quand les femmes le sont plus pour le coefficient égal à 1. Hors DS plafonnés en 2021, ce constat est le même, davantage de DS femmes sont concernées par un coefficient égal à 1.



En effet, en moyenne, tous emplois confondus, **en établissement**, les femmes enregistrent un coefficient de 0,5, qui atteint 0,8 hors DS déjà plafonnés en 2021, contre 0,4 pour les hommes et 0,7 hors DS plafonnés. **En institut**, de même, les femmes affichent un coefficient moyen de 0,4, contre 0,2 pour les hommes, passant respectivement à 0,7 et 0,5 hors DS déjà plafonnés en 2021.

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

S'agissant des coordonnateurs en établissement et des directeurs / coordonnateurs en institut:

La PR moyenne de l'ensemble des **coordonnateurs en établissement** s'établit à 4,9 en 2022. Trois régions se distinguent avec une PR supérieure, il s'agit de la région Ile de France, avec une PR moyenne de 5 et des régions Nouvelle-Aquitaine et PACA, avec une PR moyenne à 5,1.

Des différences de proportions de DS ayant atteint la cotation maximale (6) en 2022 s'observent également entre régions : Grand-Est, Nouvelle-Aquitaine et PACA comptent le plus grand nombre de DS coordonnateurs concernés (respectivement 64 %, 70,4 % et 65,2 % des effectifs).

47,9 % des coordonnateurs étaient déjà au plafond de la PR en 2021. PACA affiche la plus forte proportion avec 60,9 % de ses DS coordonnateurs au plafond dès 2021.

Tableau 19 : Répartition des **directeurs des soins coordonnateurs exerçant en établissement** selon la région et la tranche de cotation de la PR 2022 (hors MAD) (%)

| Régions | DS exerçant en établissement - Coordonnateurs par tranche de PR (en %) | | | | | | PR Moyenne | % de DS ayant une PR à 6 en 2022 | Nombre de DS déjà au plafond en 2021 | % de DS déjà au plafond en 2021 |
|------------------------------|---|-----------------|-----------------|-----------------|------------|------------|---------------|--|--|--|
| | < à 3 | De 3,0 à 3,9 | De 4,0 à 4,9 | De 5,0 à 5,9 | 6 | Total | | | | |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 5 | 3 | 8 | 6 | 18 | 40 | 4,8 | 45,0 | 15 | 37,5 |
| Bourgogne-Franche- Comté | 5 | 2 | 2 | 1 | 11 | 21 | 4,5 | 52,4 | 10 | 47,6 |
| Bretagne | 3 | 1 | 1 | 3 | 9 | 17 | 4,9 | 52,9 | 9 | 52,9 |
| Centre - Val de Loire | 2 | 1 | | 2 | 5 | 10 | 4,8 | 50,0 | 4 | 40,0 |
| Corse | nc | nc | nc | nc | nc | 2 | nc | nc | nc | nc |
| Grand Est | 4 | 2 | 2 | 1 | 16 | 25 | 4,9 | 64,0 | 13 | 52,0 |
| Hauts-de-France | 4 | 1 | 6 | 1 | 13 | 25 | 4,8 | 52,0 | 12 | 48,0 |
| Ile-de-France | 7 | 5 | 3 | 6 | 29 | 50 | 5,0 | 58,0 | 26 | 52,0 |
| Normandie | 3 | | 1 | 2 | 8 | 14 | 4,9 | 57,1 | 7 | 50,0 |
| Nouvelle-Aquitaine | 3 | 2 | 3 | | 19 | 27 | 5,1 | 70,4 | 15 | 55,6 |
| Occitanie | 2 | 6 | 1 | 3 | 15 | 27 | 4,9 | 55,6 | 12 | 44,4 |
| Pays de la Loire | 2 | 4 | | 1 | 6 | 13 | 4,5 | 46,2 | 5 | 38,5 |
| PACA | 3 | 2 | 1 | 2 | 15 | 23 | 5,1 | 65,2 | 14 | 60,9 |
| France métropolitaine | 43 | 30 | 28 | 28 | 165 | 294 | 4,9 | 56,1 | 143 | 48,6 |
| Outre-mer | 1 | 2 | 3 | 0 | 3 | 9 | 4,4 | 33,3 | 2 | 22,2 |
| France entière | 44 | 32 | 31 | 28 | 168 | 303 | 4,9 | 55,4 | 145 | 47,9 |

nc : non communicable, effectifs trop faibles

En institut, la PR moyenne des directeurs / coordonnateurs d'instituts s'établit à 5,2. Les Pays de la Loire enregistrent la part résultats moyenne la plus élevée (maximale de 6) quand la Bourgogne-Franche Comté, les Outremer et l'Auvergne-Rhône Alpes affichent les moyennes les plus faibles, respectivement 4,1, 4,2 et 4,4.

Deux régions, hormis les Pays de la Loire, comptent également un nombre important de directeurs / coordonnateurs d'instituts au maximum de la PR en 2022 : les Hauts-de-France, avec 71,4 % de leur effectif, la Bretagne (75 %) et PACA (80 %).

Cette dernière région est d'ailleurs celle qui comptabilisait déjà le plus de DS directeurs / coordonnateurs d'instituts déjà au plafond de la PR (PR=6) en 2021.

Tableau 20 : Répartition des **directeurs des soins coordonnateurs exerçant en institut** selon la région et la tranche de cotation de la PR 2022 (hors MAD) (%)

| Régions | DS exerçant en institut – Directeurs/Coordonnateurs d’instituts par tranche de PR (en %) | | | | | | PR Moyenne | % de DS ayant une PR à 6 en 2022 | Nombre de DS déjà au plafond en 2021 | % de DS déjà au plafond en 2021 |
|------------------------------|--|-----------------|-----------------|-----------------|-----------|------------|------------|--|--|--|
| | < à 3 | De 3,0 à 3,9 | De 4,0 à 4,9 | De 5,0 à 5,9 | 6 | Total | | | | |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 2 | 2 | 1 | | 5 | 10 | 4,4 | 50,0 | 5 | 50,0 |
| Bourgogne-Franche- Comté | 2 | 1 | | | 2 | 5 | 4,1 | 40,0 | 2 | 40,0 |
| Bretagne | 1 | | 1 | | 6 | 8 | 5,3 | 75,0 | 5 | 62,5 |
| Centre - Val de Loire | | 2 | | | 4 | 6 | 5,1 | 66,7 | 4 | 66,7 |
| Corse | nc | nc | nc | nc | nc | 1 | nc | nc | nc | nc |
| Grand Est | 1 | 3 | | | 9 | 13 | 5,1 | 69,2 | 9 | 69,2 |
| Hauts-de-France | 1 | 1 | | 2 | 10 | 14 | 5,5 | 71,4 | 9 | 64,3 |
| Ile-de-France | 1 | 1 | 3 | 3 | 14 | 22 | 5,4 | 63,6 | 13 | 59,1 |
| Normandie | | 1 | | 1 | 3 | 5 | 5,4 | 60,0 | 3 | 60,0 |
| Nouvelle-Aquitaine | 1 | 2 | 1 | 3 | 7 | 14 | 5,1 | 50,0 | 6 | 42,9 |
| Occitanie | | 1 | | 2 | 5 | 8 | 5,4 | 62,5 | 5 | 62,5 |
| Pays de la Loire | | | | | 4 | 4 | 6,0 | 100,0 | 4 | 100,0 |
| PACA | 1 | | | | 4 | 5 | 5,1 | 80,0 | 4 | 80,0 |
| France métropolitaine | 10 | 14 | 6 | 12 | 73 | 115 | 5,2 | 63,5 | 69 | 60,0 |
| Outre-mer | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 2 | 4,2 | 50,0 | 1 | 50,0 |
| France entière | 11 | 14 | 6 | 12 | 74 | 117 | 5,2 | 63,3 | 70 | 59,8 |

nc : non communicable, effectifs trop faibles

S’agissant des coefficients de variation de la PR, en moyenne, les **directeurs des soins coordonnateurs** exerçant **en établissement** se sont vus attribuer un coefficient de variation de la PR entre 2021 et 2022 de **0,4**. Ce coefficient de variation moyen oscille selon les régions entre 0,3 et 0,5. Hors directeurs coordonnateurs déjà plafonnés à 6 en 2021, le coefficient moyen de variation de la PR s’établit alors à **0,8** et oscille selon les régions de 0,6 à 0,9.

Tableau 21 : Répartition des **directeurs des soins coordonnateurs exerçant en établissement** selon la région et la tranche de variation 2021/2022 (hors MAD) (%)

| Coefficient de variation 2021-2022 | En établissement | | | | | | Coefficient moyen d'évolution 2021-2022 | Nombre de directeurs déjà au plafond de la PR en 2021 | Coefficient moyen d'évolution 2021-2022 hors DS déjà plafonnés en 2021 |
|------------------------------------|-------------------|--------------|--------------|-----------|-----------|------------|---|---|--|
| | DS Coordonnateurs | | | | | | | | |
| | 0 | de 0,1 à 0,4 | de 0,5 à 0,9 | 1 | SO | Total | | | |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 15 | 3 | 10 | 10 | 2 | 40 | 0,5 | 15 | 0,8 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 10 | | 3 | 6 | 2 | 21 | 0,4 | 10 | 0,9 |
| Bretagne | 9 | | 4 | 4 | | 17 | 0,4 | 9 | 0,9 |
| Centre - Val de Loire | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 10 | 0,5 | 4 | 0,8 |
| Corse | nc | nc | nc | nc | nc | 2 | nc | nc | nc |
| Grand Est | 13 | 1 | 4 | 7 | | 25 | 0,4 | 13 | 0,8 |
| Hauts-de-France | 12 | 1 | 5 | 6 | 1 | 25 | 0,4 | 12 | 0,9 |
| Ile-de-France | 27 | 3 | 11 | 8 | 1 | 50 | 0,3 | 26 | 0,7 |
| Normandie | 8 | 1 | 2 | 2 | 1 | 14 | 0,3 | 7 | 0,6 |
| Nouvelle-Aquitaine | 16 | 1 | 6 | 4 | | 27 | 0,3 | 15 | 0,6 |
| Occitanie | 12 | 1 | 8 | 6 | | 27 | 0,5 | 12 | 0,8 |
| Pays de la Loire | 5 | 1 | | 5 | 2 | 13 | 0,5 | 5 | 0,9 |
| Provence - Alpes - Côte d'Azur | 14 | 1 | 3 | 4 | 1 | 23 | 0,3 | 14 | 0,7 |
| France Métropolitaine | 145 | 14 | 59 | 65 | 11 | 294 | 0,4 | 143 | 0,8 |
| Outre-mer | 2 | 1 | 3 | 3 | 0 | 9 | 0,6 | 2 | 0,7 |
| France entière | 147 | 15 | 62 | 68 | 11 | 303 | 0,4 | 145 | 0,8 |

nc : non communicable, effectifs trop faibles

En institut, le coefficient de l'ensemble des directeurs / coordonnateurs d'instituts est de 0,3. La Bourgogne-Franche Comté et les Outremer enregistrent le plus fort coefficient moyen (0,5). Hors directeurs déjà au plafond en 2021, le coefficient de variation atteint 0,8 comme pour leurs collègues en établissement.

Tableau 22 : Répartition des **DS directeurs/coordonnateurs exerçant en institut** selon la région et la tranche de variation 2021/2022 (hors MAD) (%)

| Coefficient de variation 2021-2022 | En institut | | | | | | Coefficient moyen d'évolution 2021-2022 | Nombre de directeurs déjà au plafond de la PR en 2021 | Coefficient moyen d'évolution 2021-2022 hors DS déjà plafonnés en 2021 |
|------------------------------------|---------------------------------------|--------------|--------------|-----------|----------|------------|---|---|--|
| | Directeurs/Coordonnateurs d'instituts | | | | | | | | |
| | 0 | de 0,1 à 0,4 | de 0,5 à 0,9 | 1 | SO | Total | | | |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 5 | | 3 | 2 | | 10 | 0,4 | 5 | 0,8 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 2 | | 2 | 1 | | 5 | 0,5 | 2 | 0,8 |
| Bretagne | 5 | | 1 | 2 | | 8 | 0,3 | 5 | 0,9 |
| Centre - Val de Loire | 4 | | 2 | | | 6 | 0,2 | 4 | 0,7 |
| Corse | nc | nc | nc | nc | nc | 1 | nc | nc | nc |
| Grand Est | 9 | | 1 | 2 | 1 | 13 | 0,2 | 9 | 0,9 |
| Hauts-de-France | 9 | 1 | 1 | 3 | | 14 | 0,3 | 9 | 0,8 |
| Ile-de-France | 13 | 2 | 4 | 3 | | 22 | 0,3 | 13 | 0,7 |
| Normandie | 3 | | 1 | 1 | | 5 | 0,3 | 3 | 0,8 |
| Nouvelle-Aquitaine | 6 | 2 | 2 | 4 | | 14 | 0,4 | 6 | 0,7 |
| Occitanie | 5 | | 1 | 2 | | 8 | 0,3 | 5 | 0,8 |
| Pays de la Loire | 4 | | | | | 4 | 0,0 | 4 | - |
| Provence - Alpes - Côte d'Azur | 4 | | | | 1 | 5 | 0,0 | 4 | - |
| France Métropolitaine | 69 | 6 | 18 | 20 | 2 | 115 | 0,3 | 69 | 0,8 |
| DROM-Com | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0,5 | 1 | 1,0 |
| France entière | 70 | 6 | 18 | 21 | 2 | 117 | 0,3 | 70 | 0,8 |

nc : non communicable, effectifs trop faibles

S'agissant des DS non coordonnateurs en établissement et des directeurs d'un institut:

S'agissant des **DS non coordonnateurs exerçant en établissement**, la PR moyenne s'établit à 3,6 en 2022, contre 4,6 en institut. Pour les premiers, trois régions enregistrent des PR moyennes plus élevées, il s'agit de la région Centre-Val de Loire (4), Nouvelle-Aquitaine (4,1) et Occitanie (4,9). A contrario, la Normandie affiche la plus faible valeur, avec une PR de 1,3 en moyenne. Il convient néanmoins de tenir compte des faibles effectifs considérés. **En institut**, les PR moyennes sont très différentes selon les régions mais aussi et surtout en fonction des faibles effectifs.

Près d'un quart des DS non coordonnateurs en établissement sont au plafond de la PR en 2022 (28,9 % des DS directeurs d'un institut).

Tableau 23 : Répartition des **directeurs des soins non coordonnateurs exerçant en établissement** selon la région et la tranche de cotation de la PR 2022 (hors MAD) (%)

| Régions | DS exerçant en établissement – DS non coordonnateurs par tranche de PR (en %) | | | | | | PR Moyenne | % de DS ayant une PR à 6 en 2022 | Nombre de DS déjà au plafond en 2021 | % de DS déjà au plafond en 2021 |
|------------------------------|---|--------------|--------------|--------------|-----------|------------|------------|----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| | < à 3 | De 3,0 à 3,9 | De 4,0 à 4,9 | De 5,0 à 5,9 | 6 | Ens. | | | | |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 2 | 1 | | 2 | 1 | 6 | 3,9 | 16,7 | 1 | 16,7 |
| Bourgogne-Franche- Comté | 4 | | 1 | 1 | | 6 | 2,7 | 0,0 | | 0,0 |
| Bretagne | 5 | 2 | 1 | | 1 | 9 | 2,6 | 11,1 | | 0,0 |
| Centre - Val de Loire | nc | nc | nc | nc | nc | 2 | nc | nc | nc | nc |
| Corse | | | | | | 0 | | | | |
| Grand Est | 5 | 1 | | 1 | 5 | 12 | 4,3 | 41,7 | 4 | 33,3 |
| Hauts-de-France | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 3,9 | 14,3 | 1 | 14,3 |
| Ile-de-France | 12 | 2 | 1 | 1 | 5 | 21 | 3,3 | 23,8 | 5 | 23,8 |
| Normandie | nc | nc | nc | nc | nc | 2 | nc | nc | nc | nc |
| Nouvelle-Aquitaine | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 10 | 4,1 | 10,0 | 1 | 10,0 |
| Occitanie | | 2 | | 1 | 3 | 6 | 4,9 | 50,0 | 2 | 33,3 |
| Pays de la Loire | 4 | | | | 3 | 7 | 3,6 | 42,9 | 3 | 42,9 |
| PACA | 4 | | | | 3 | 7 | 3,9 | 42,9 | 2 | 28,6 |
| France métropolitaine | 43 | 10 | 8 | 10 | 24 | 95 | 3,6 | 25,3 | 19 | 20,0 |
| Outre-mer | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 5 | 3,8 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| France entière | 45 | 11 | 9 | 11 | 24 | 100 | 3,6 | 24,0 | 19 | 19,0 |

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Tableau 24 : Répartition des **directeurs des soins non coordonnateurs exerçant en institut** selon la région et la tranche de cotation de la PR 2022 (hors MAD) (%)

| Régions | DS exerçant en institut – Directeurs d'un institut par tranche de PR (en %) | | | | | | PR Moyenne | % de DS ayant une PR à 6 en 2022 | Nombre de DS déjà au plafond en 2021 | % de DS déjà au plafond en 2021 |
|------------------------------|---|--------------|--------------|--------------|-----------|-----------|------------|----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| | < à 3 | De 3,0 à 3,9 | De 4,0 à 4,9 | De 5,0 à 5,9 | 6 | Ens. | | | | |
| Auvergne-Rhône-Alpes | nc | nc | nc | nc | nc | 2 | 5,6 | 0,0 | | 0,0 |
| Bourgogne-Franche- Comté | 1 | | 1 | 1 | 3 | 6 | 4,7 | 50,0 | 3 | 50,0 |
| Bretagne | nc | nc | nc | nc | nc | 2 | nc | nc | nc | nc |
| Centre - Val de Loire | nc | nc | nc | nc | nc | 1 | nc | 0,0 | | 0,0 |
| Corse | | | | | | 0 | | | | |
| Grand Est | | | | 3 | 1 | 4 | 5,5 | 25,0 | 1 | 25,0 |
| Hauts-de-France | 1 | | | 2 | 2 | 5 | 4,7 | 40,0 | 1 | 20,0 |
| Ile-de-France | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 8 | 4,6 | 37,5 | 2 | 25,0 |
| Normandie | 1 | | | | 2 | 3 | 4,5 | 66,7 | 2 | 66,7 |
| Nouvelle-Aquitaine | | 1 | | | 3 | 4 | 5,3 | 75,0 | 2 | 50,0 |
| Occitanie | 2 | | | 3 | 4 | 9 | 5,0 | 44,4 | 2 | 22,2 |
| Pays de la Loire | nc | nc | nc | nc | nc | 2 | nc | nc | nc | nc |
| PACA | | 1 | | 1 | 1 | 3 | 4,8 | 33,3 | 1 | 33,3 |
| France métropolitaine | 9 | 3 | 4 | 14 | 19 | 49 | 4,7 | 38,8 | 14 | 28,6 |
| Outre-mer | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 4,3 | 33,3 | 1 | 33,3 |
| France entière | 10 | 3 | 5 | 14 | 20 | 52 | 4,6 | 38,5 | 15 | 28,8 |

nc : non communicable, effectifs trop faibles

S'agissant du coefficient de variation moyen de la PR, les directeurs non coordonnateurs **exerçant en établissement** se sont vus attribuer, entre 2021 et 2022, un coefficient de 0,6 en moyenne.

Bretagne et Bourgogne-Franche Comté enregistrent les plus forts taux d'évolution (0,8 et 0,9). Hors directeurs déjà plafonnés en 2021, le coefficient atteint 0,7 en moyenne pour l'ensemble et trois régions rejoignent les taux des deux précédentes : Auvergne-Rhône Alpes, Pays de la Loire et PACA avec un coefficient de 0,8. L'Occitanie est la région qui affiche le plus faible coefficient (0,4) et Centre Val de Loire (0,2) qui ne compte, par contre, que deux directeurs.

Tableau 25 : Répartition des **directeurs non coordonnateurs exerçant en établissement** selon la région et la tranche de variation 2021/2022 (hors MAD) (%)

| Coefficient de variation 2021-2022 | En établissement | | | | | | Coefficient moyen d'évolution 2021-2022 | Nombre de directeurs déjà au plafond de la PR en 2021 | Coefficient moyen d'évolution 2021-2022 hors DS déjà plafonnés en 2021 |
|------------------------------------|-----------------------|--------------|--------------|-----------|----------|------------|---|---|--|
| | DS non coordonnateurs | | | | | | | | |
| | 0 | de 0,1 à 0,4 | de 0,5 à 0,9 | 1 | SO | Total | | | |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 1 | | 3 | 2 | | 6 | 0,7 | 1 | 0,8 |
| Bourgogne-Franche-Comté | | | 2 | 3 | 1 | 6 | 0,9 | | 0,9 |
| Bretagne | | 1 | 4 | 4 | | 9 | 0,8 | | 0,8 |
| Centre - Val de Loire | nc | nc | nc | nc | nc | 2 | nc | nc | nc |
| Corse | | | | | | 0 | | | |
| Grand Est | 4 | 1 | 7 | | | 12 | 0,5 | 4 | 0,7 |
| Hauts-de-France | 2 | | 4 | 1 | | 7 | 0,5 | 1 | 0,6 |
| Ile-de-France | 6 | 1 | 9 | 2 | 3 | 21 | 0,5 | 5 | 0,6 |
| Normandie | nc | nc | nc | nc | nc | 2 | nc | nc | nc |
| Nouvelle-Aquitaine | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 10 | 0,6 | 1 | 0,7 |
| Occitanie | 2 | 3 | 1 | | | 6 | 0,3 | 2 | 0,4 |
| Pays de la Loire | 3 | | 3 | 1 | | 7 | 0,4 | 3 | 0,8 |
| Provence - Alpes - Côte d'Azur | 2 | | 3 | 2 | | 7 | 0,6 | 2 | 0,8 |
| France Métropolitaine | 21 | 9 | 41 | 18 | 6 | 95 | 0,5 | 19 | 0,7 |
| Outre-mer | 1 | 0 | 1 | 3 | 0 | 5 | 0,7 | | 0,7 |
| France entière | 22 | 9 | 42 | 21 | 6 | 100 | 0,6 | 19 | 0,7 |

nc : non communicable, effectifs trop faibles

En institut, le coefficient de l'ensemble des directeurs d'un institut est de 0,4. Hors directeurs déjà au plafond en 2021, le coefficient de variation atteint 0,6. Des différences entre régions sont constatées mais doivent être observées avec précaution car les effectifs demeurent faibles.

Tableau 26 : Répartition des **directeurs d'un institut** selon la région et la tranche de variation 2021/2022 (hors MAD) (%)

| Coefficient de variation 2021-2022 | En institut | | | | | | Coefficient moyen d'évolution 2021-2022 | Nombre de directeurs déjà au plafond de la PR en 2021 | Coefficient moyen d'évolution 2021-2022 hors DS déjà plafonnés en 2021 |
|------------------------------------|--------------------------|--------------|--------------|-----------|-----------|-----------|---|---|--|
| | Directeurs d'un institut | | | | | | | | |
| | 0 | de 0,1 à 0,4 | de 0,5 à 0,9 | 1 | SO | Total | | | |
| Auvergne-Rhône-Alpes | nc | nc | nc | nc | nc | 2 | nc | nc | nc |
| Bourgogne-Franche-Comté | 3 | 1 | 2 | | | 6 | 0,3 | 3 | 0,6 |
| Bretagne | nc | nc | nc | nc | nc | 2 | nc | nc | nc |
| Centre - Val de Loire | nc | nc | nc | nc | nc | 1 | nc | nc | nc |
| Corse | | | | | | 0 | | | |
| Grand Est | 1 | 1 | 2 | | | 4 | 0,4 | 1 | 0,5 |
| Hauts-de-France | 1 | | 3 | 1 | | 5 | 0,6 | 1 | 0,7 |
| Ile-de-France | 2 | 1 | 4 | 1 | | 8 | 0,5 | 2 | 0,6 |
| Normandie | 2 | | 1 | | | 3 | 0,2 | 2 | 0,5 |
| Nouvelle-Aquitaine | 2 | | 2 | | | 4 | 0,3 | 2 | 0,7 |
| Occitanie | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 9 | 0,4 | 2 | 0,6 |
| Pays de la Loire | nc | nc | nc | nc | nc | 2 | nc | nc | nc |
| Provence - Alpes - Côte d'Azur | 1 | 2 | | | | 3 | 0,2 | 1 | 0,4 |
| France Métropolitaine | 14 | 8 | 19 | 5 | 3 | 49 | 0,4 | 14 | 0,6 |
| Outre-mer | nc | nc | nc | nc | nc | 2 | nc | nc | nc |
| France entière | 15 | 8 | 20 | 5 | 4 | 52 | 0,4 | 15 | 0,6 |

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, conduite de projet d'une coopération complexe, ...). Un rapport circonstancié est alors 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 PR de l'année au cours de laquelle elle est versée (pour récompenser une charge de travail anormalement lourde, par exemple). Un rapport très détaillé est également joint à l'évaluation.

Si les **directeurs des soins** étaient bien plus nombreux en 2020 à avoir obtenu un versement exceptionnel (19,5 % des DS **exerçant en établissement** et 11,9 % des DS **exerçant en institut**), les proportions concernées ces deux dernières années se rapprochent des valeurs de 2019 (avant COVID).

En 2019, les directeurs, bénéficiant du versement exceptionnel, représentaient 6,8 % des DS **exerçant en établissement** et 5,7 % des DS **exerçant en institut**, ils représentent aujourd'hui **11,4 % pour les premiers et 4,1 % des DS pour les seconds** (respectivement 13,2 % et 2,8 % e 2021).

Aucun des directeurs mis à disposition n'est concerné par ce versement en 2022.

Quel que soit l'emploi ou le type d'exercice, la classe normale est sensiblement plus concernée, avec chez les DS exerçant en établissement, 24,6 % des DS coordonnateurs et 30 % des DS non coordonnateurs. En institut, ces proportions représentent 15,4 % des DS directeurs / coordonnateurs d'instituts et 18,2 % chez les directeurs d'un institut.

Les DS en institut ont perçu en moyenne un coefficient de versement exceptionnel un peu plus élevé (0,7, contre 0,6 en établissement).

Tableau 27 et 28 : Versement exceptionnel chez les DS exerçant en établissement ou en institut (%)

| Coefficient de versement exceptionnel | DS en établissement | | | | | | | | | | Ensemble |
|---------------------------------------|---------------------|--------------|-------------|--------------|------------|------------|-----------------------|--------------|------------|-------------|-------------|
| | DS Coordonnateurs | | | | | | DS non coordonnateurs | | | | |
| | CN | HC (hors EF) | HC _ EF | CE (hors EF) | CE _ EF | Total | CN | HC (hors EF) | CE | Total | |
| aucun | 75,4 | 94,8 | 89,1 | 100,0 | 100,0 | 90,1 | 70,0 | 98,0 | 100,0 | 84,0 | 88,6 |
| de 0,1 à 0,4 | 4,3 | 1,9 | 10,9 | | | 3,6 | 12,0 | | | 6,0 | 4,2 |
| de 0,5 à 0,9 | 7,2 | 2,6 | | | | 3,0 | 14,0 | | | 7,0 | 4,0 |
| 1 | 13,0 | 0,6 | | | | 3,3 | 4,0 | 2,0 | | 3,0 | 3,2 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Effectif total DS | 69 | 155 | 46 | 11 | 22 | 303 | 50 | 49 | 1 | 100 | 403 |
| % de DS concernés | 24,6 | 5,2 | 10,9 | 0,0 | 0,0 | 9,9 | 30,0 | 2,0 | 0,0 | 16,0 | 11,4 |
| Coefficient moyen | 0,7 | 0,5 | 0,3 | | | 0,6 | 0,5 | 1,0 | | 0,5 | 0,6 |

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC _ EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE _ EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle

| Coefficient de versement exceptionnel | DS en institut | | | | | | | | | Ensemble |
|---------------------------------------|--|--------------|------------|--------------|------------|------------|--------------------------|--------------|------------|------------|
| | DS Coordonnateurs/directeurs d'instituts | | | | | | Directeurs d'un institut | | | |
| | CN | HC (hors EF) | HC _ EF | CE (hors EF) | CE _ EF | Total | CN | HC (hors EF) | Total | |
| aucun | 84,6 | 98,9 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 97,4 | 81,8 | 95,1 | 92,3 | 95,9 |
| de 0,1 à 0,4 | | | | | | | | 2,4 | 1,9 | 0,6 |
| de 0,5 à 0,9 | 7,7 | 1,1 | | | | 1,7 | 9,1 | 2,4 | 3,8 | 2,4 |
| 1 | 7,7 | | | | | 0,9 | 9,1 | | 1,9 | 1,2 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Effectif total DS | 13 | 94 | 6 | 2 | 2 | 117 | 11 | 41 | 52 | 169 |
| % de DS concernés | 15,4 | 1,1 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 2,6 | 18,2 | 4,9 | 7,7 | 4,1 |
| Coefficient moyen | 0,9 | 0,7 | | | | 0,8 | 0,8 | 0,5 | 0,6 | 0,7 |

Quel que soit l'emploi et le type de structure, les hommes sont en proportion davantage concernés par le versement exceptionnel. Tous types de structures confondus, pour les DS coordonnateurs et directeurs d'instituts hommes, cette proportion est de 8,2 %, contre 7,7 % pour les femmes. L'écart se creuse pour les DS non coordonnateurs et directeurs d'un institut, pour lesquels, la proportion d'hommes concernés est de 19,4 %, contre 11,2 % pour les femmes.

Tableau 29 : Versement exceptionnel chez les DS exerçant en établissement ou en institut selon le sexe (%)

| Coefficient de versement exceptionnel | En établissement et institut | | | | Ensemble DS | | |
|---------------------------------------|---|------------|---|-------------|-------------|-------------|------------|
| | DS Coordonnateurs et Directeurs d'instituts | | DS non coordonnateurs et Directeurs d'un institut | | Femmes | Hommes | Total |
| | Femmes | Hommes | Femmes | Hommes | | | |
| de 0,1 à 0,4 | 41,7 | 11,1 | 38,5 | 28,6 | 40,5 | 18,8 | 34,0 |
| de 0,5 à 0,9 | 25,0 | 55,6 | 46,2 | 42,9 | 32,4 | 50,0 | 37,7 |
| 1 | 33,3 | 33,3 | 15,4 | 28,6 | 27,0 | 31,3 | 28,3 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Effectif | 24 | 9 | 13 | 7 | 37 | 16 | 53 |
| % concerné | 7,7 | 8,2 | 11,2 | 19,4 | 8,7 | 11,0 | 9,3 |
| Coefficient moyen | 0,6 | 0,7 | 0,5 | 0,6 | 0,6 | 0,7 | 0,6 |

Si les hommes sont en proportion plus concernés que les directrices par ce versement, le coefficient attribué est également plus élevé pour les hommes. En effet, chez les coordonnateurs, par exemple, 41,7 % des femmes ont eu un coefficient compris entre 0,1 et 0,4 (contre 11,1 % des hommes, soit 30,6 points d'écart).

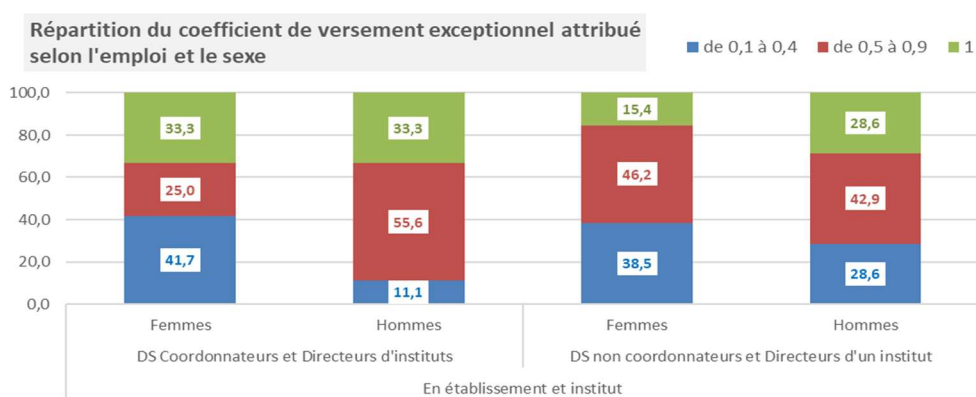


Tableau 30 : Répartition régionale des directeurs concernés par le versement exceptionnel (VE)

| Région | DS exerçant en établissement et en institut | | | |
|------------------------------|---|-----------------------|---|-----------------------|
| | Ensemble des DS coordonnateurs / directeurs d'instituts | % concernés par un VE | Ensemble des DS non coordonnateurs / directeurs d'un institut | % concernés par un VE |
| Auvergne-Rhône-Alpes | 50 | 10,0 | 8 | 12,5 |
| Bourgogne-Franche-Comté | 26 | 7,7 | 12 | 8,3 |
| Bretagne | 25 | 12,0 | 11 | 18,2 |
| Centre - Val de Loire | 16 | 12,5 | 3 | 0,0 |
| Corse | 3 | 0,0 | | |
| Grand Est | 38 | 7,9 | 16 | 6,3 |
| Hauts-de-France | 39 | 2,6 | 12 | 8,3 |
| Ile-de-France | 72 | 6,9 | 29 | 13,8 |
| Normandie | 19 | 0,0 | 5 | 40,0 |
| Nouvelle-Aquitaine | 41 | 9,8 | 14 | 0,0 |
| Occitanie | 35 | 5,7 | 15 | 6,7 |
| Pays de Loire | 17 | 11,8 | 9 | 44,4 |
| PACA | 28 | 3,6 | 10 | 10,0 |
| France métropolitaine | 409 | 7,3 | 144 | 12,5 |
| Outre-mer | 11 | 27,3 | 8 | 25,0 |
| France entière | 420 | 7,9 | 152 | 13,2 |

Si 7,9 % de l'ensemble des coordonnateurs sont concernés, certaines régions observent des parts plus élevées, comme le Centre-Val de Loire, avec 12,5 % ou encore la Bretagne (12 %) ou les Pays de la Loire, avec 11,8 %.

Chez les DS non coordonnateurs et directeurs d'un institut, la proportion est de 13,2 %, les Pays de la Loire atteignent 44,4 % de leurs effectifs, suivis de la Normandie, avec 40 %.

Les outremer enregistrent, quant à eux, 27,3 % des DS coordonnateurs concernés par le versement exceptionnel (soit 20 points d'écart avec la métropole) et 25 % des DS non coordonnateurs (12,5 points d'écart avec la métropole).