

**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
IV. 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).

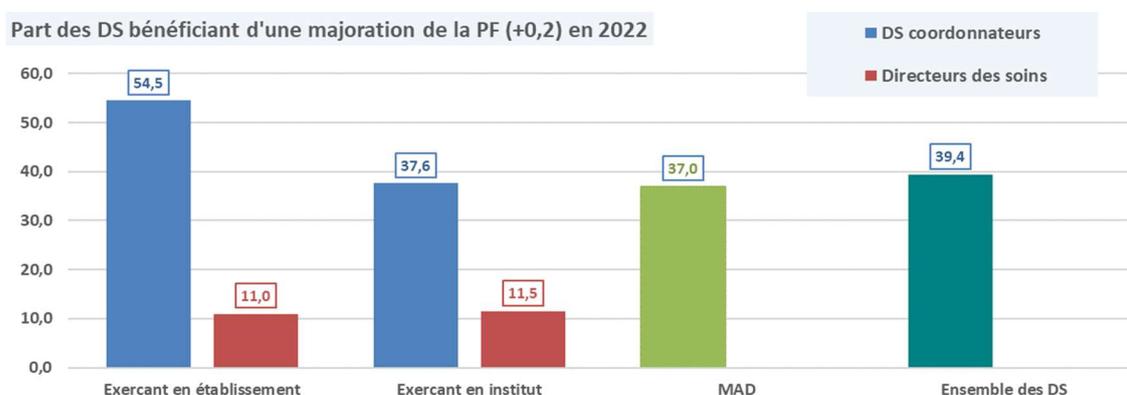
Sur les 420 **coordonnateurs** (établissement et institut), 365 bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnisation, soit 86,9 % des coordonnateurs (87,6 % en 2021). Les **directeurs des soins non coordonnateurs** sont légèrement moins concernés (79 %), soit 120 DS sur 152, ils représentaient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

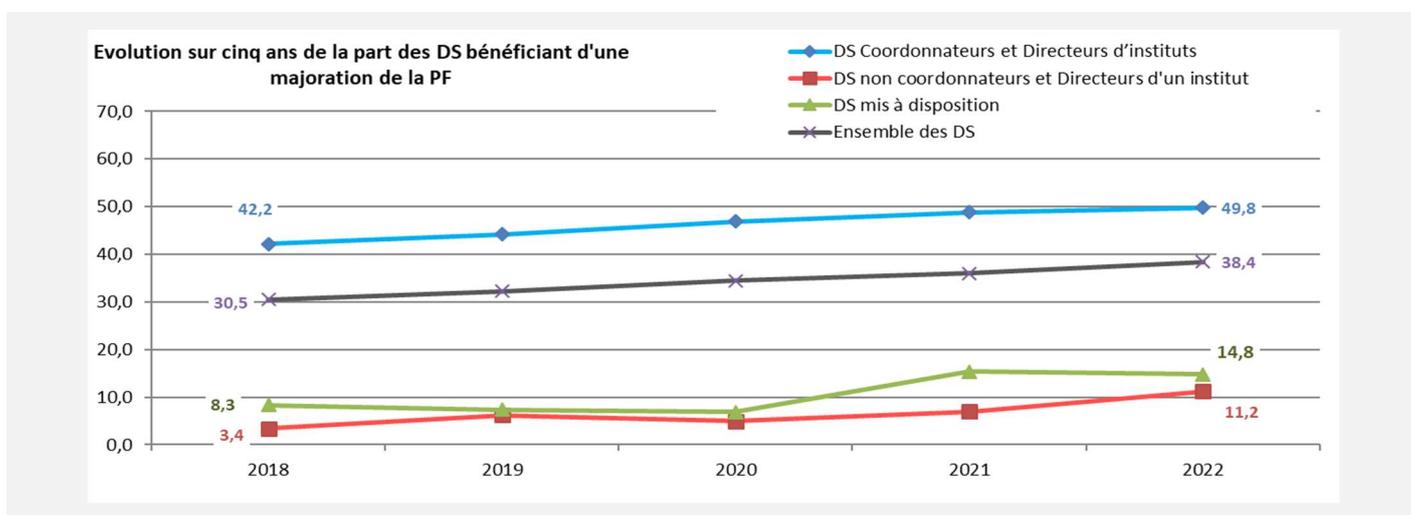
Selon le grade, des différences sont également observées. Si **en établissement**, les **coordonnateurs** sont très concernés, hormis pour les directeurs sur emploi fonctionnel, les **DS non coordonnateurs** en hors classe sont les moins touchés, ils représentent 8,2 %.

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.

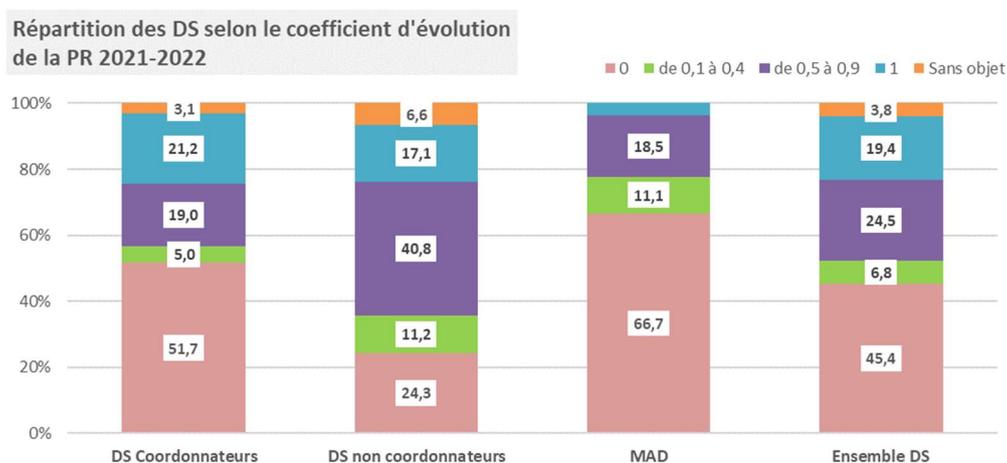
Pour les directeurs en position de mise à disposition :

- ✓ 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	Coordonnateurs						DS non coordonnateurs				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 / 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
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 coordonnateurs** 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 **coordonnateurs** de classe normale, quel que soit le mode d'exercice et le constat est identique pour les **DS non coordonnateurs** 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 **coordonnateurs en établissement**, ce coefficient passe de 0,4 à 0,8 lorsque pour les **directeurs / coordonnateurs d'instituts**, il passe de 0,3 à 0,8.

Pour les **DS non coordonnateurs 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.

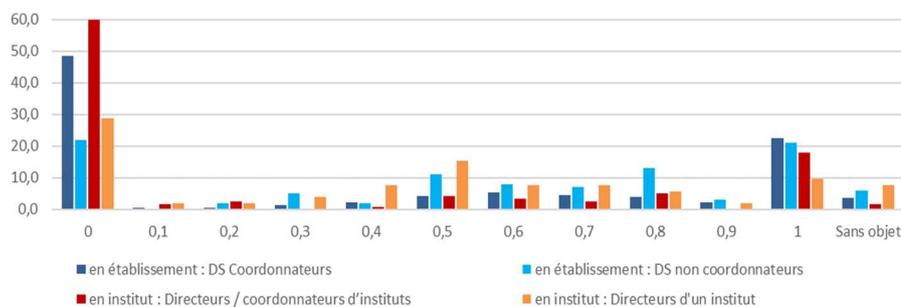
Tableaux 17 et 18 : Répartition des DS exerçant en établissement ou institut selon la variation 2021/2022 de la PR (Hors directeurs déjà au plafond en 2021) (%)

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

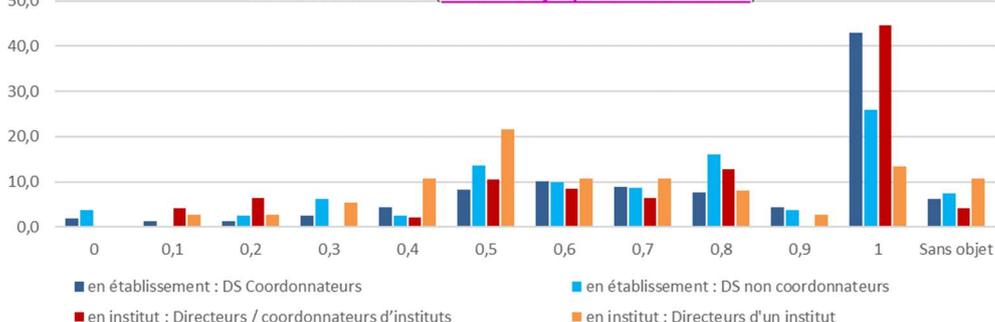
Répartition des DS en établissement et en institut selon le coefficient d'évolution 2021-2022 attribué



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.

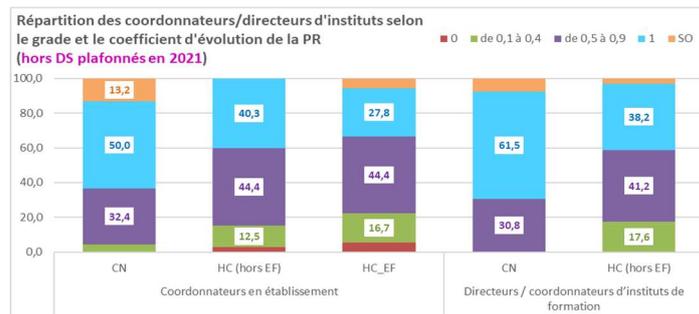
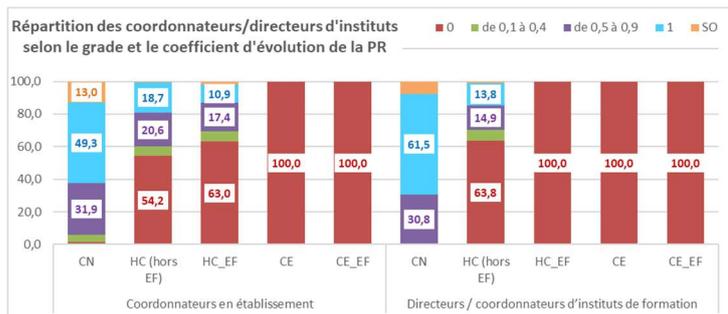
Hors directeurs déjà plafonnés en 2021, la répartition n'est plus la même, 35,6 % ont obtenu un coefficient égal à 1 et 44 % se répartissent sur les coefficients compris entre 0,5 et 0,9.

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

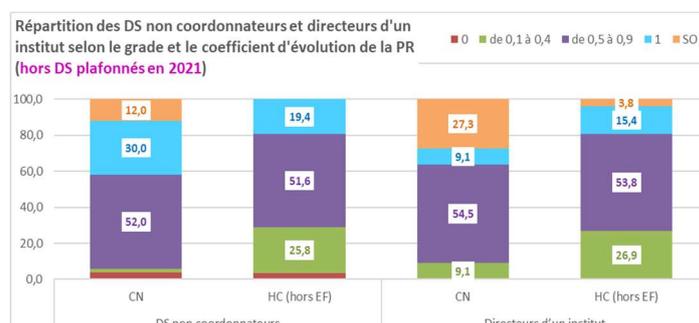
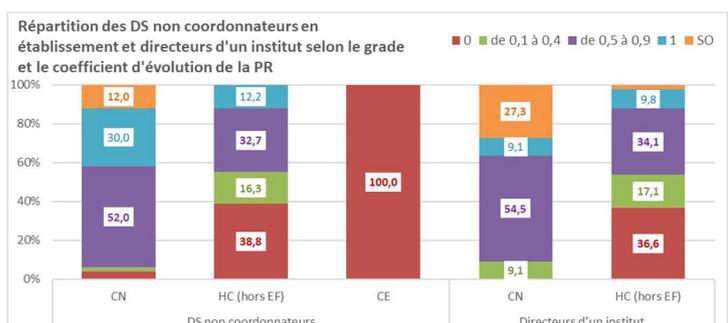


Répartition des coefficients de variation 2021-2022 selon le grade et selon le sexe des directeurs des soins, pour l'ensemble puis pour les directeurs hors DS ayant déjà une PR 2021 plafonnée à 6 :

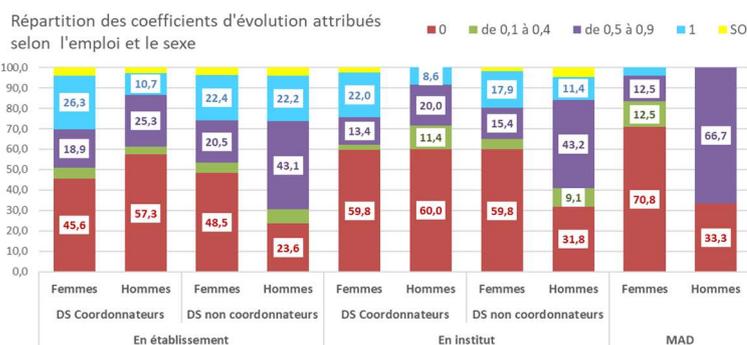
DS coordonnateurs en établissement et directeurs/coordonnateurs d'instituts de formation



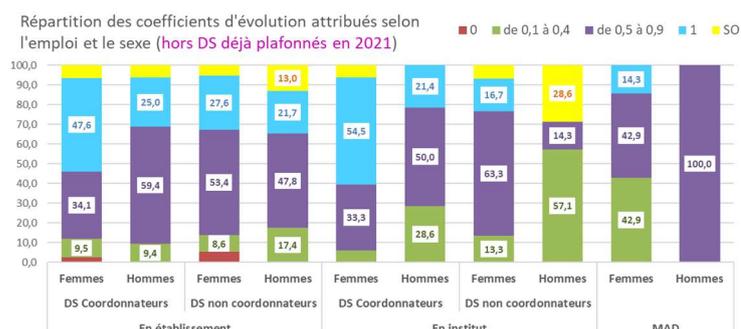
DS non coordonnateurs et directeurs d'un institut



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).

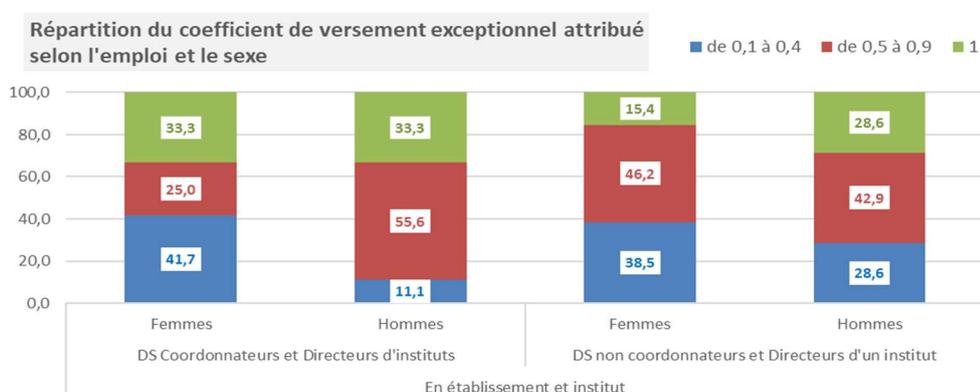


Tableau 30 : Répartition régionale des directeurs concernés par le versement exceptionnel (VE)

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).