

BILAN DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS 2023 DES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX (D3S)

SOMMAIRE

I.	Principes de la campagne d'évaluation et du régime indemnitaire de la prime de fonctions et de résultats (PFR)	3
I.1 -	Principes.....	3
I.2 -	Périodicité et mise en œuvre.....	3
II.	Taux de retour des évaluations 2023 des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.....	6
III.	La part fonctions (PF)	8
III.1 -	Cotation de la part fonctions 2023 (hors majorations)	8
III.2 -	Majoration de la cotation de la part fonctions 2023.....	8
III.3 -	Majoration de la cotation de la part fonctions 2023 pour intérim	10
III.4 -	Cotation de la part fonctions 2023 incluant le doublement de PF pour le logement, la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim.....	11
IV.	La part résultats (PR)	12
IV.1 -	Cotation de la part résultats 2023.....	12
IV.2 -	Cotation de la part résultats 2023 selon le sexe	13
IV.3 -	Coefficient de variation 2022/2023 de la part résultats	14
IV.4 -	Part résultats 2023 et coefficient de variation 2022/2023 selon la région.....	18
IV.4.1 -	Chefs d'établissement.....	18
IV.4.2 -	Directeurs adjoints	19
IV.5 -	Versement exceptionnel 2023	21
V.	Zoom sur les évaluations des directeurs détachés et mis à disposition	23

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

I.1 - Principes

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

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

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

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

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

I.2 - Périodicité et mise en œuvre

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

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

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

Encadré :

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

- **Décret n°2012-749 du 9 mai 2012** modifié relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,

- **Décret n°2018-255 du 9 avril 2018** relatif aux modalités d'indemnisation des périodes d'intérim et à l'indemnité de direction commune pour certains personnels de la fonction publique hospitalière,

- **Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020** relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière, en particulier les articles 9 à 15

- **Arrêté du 9 mai 2012** modifié fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,

- **Arrêté du 9 mai 2012** modifié fixant la liste des indemnités relevant des exceptions prévues par l'article 7 du décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,

- **Arrêté du 9 avril 2018** fixant les montants de l'indemnisation des périodes d'intérim et de l'indemnité de direction commune pour certains personnels de la fonction publique hospitalière,

- **Arrêté du 14 mars 2022** modifiant l'arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière

- **Instruction n° DGOS/RH4/DGCS/4B/2022/177 du 27 juin 2022**, relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière, détermine le barème des plafonds indemnitaires (plafonds de la part fonctions, de la part résultats et du versement exceptionnel), ainsi que les cotations des fonctions exercées par les directeurs

- **Instruction N° CNG/DGD/2023/79 du 6 juin 2023** 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 L. 5 du code général de la fonction publique, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, au titre de l'année 2023.

Concernant la **Part Fonctions (PF)**, les cotations s'appliquent en premier lieu sur le grade et le type d'emploi (chef, adjoint, emploi fonctionnel ou emploi donnant accès à l'échelon fonctionnel de la hors classe) ainsi que sur la prise en compte de certaines sujétions particulières. La cotation de la PF doit être fixée à partir d'une échelle de cotation, modulée selon différents niveaux.

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

En revanche, pour ceux ne bénéficiant pas de concession de logement ou d'indemnité compensatrice de logement, la cotation de la part liée aux fonctions peut être affectée d'un coefficient maximal de 6.

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

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

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

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

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

II. Taux de retour des évaluations 2023 des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Sur les **1 591 évaluations de directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S) attendues** pour l'année 2023, **1 120 retours ont été enregistrés**, correspondant à un taux de retour de **70,4 %**.

Les directeurs chefs d'établissement enregistrent un taux de 69,7 %, contre 71 % pour les directeurs adjoints (respectivement 80,5 % et 74,7 % en 2022).

S'agissant des D3S chefs d'établissement, cinq régions métropolitaines enregistrent des taux inférieurs au taux moyen, la Bourgogne Franche Comté affiche le taux le plus faible (23,5 %). Quant aux directeurs adjoints, ce sont trois régions métropolitaines qui affichent des taux inférieurs, avec, hormis la Corse, le plus faible taux observé en Ile de France (44,6 %).

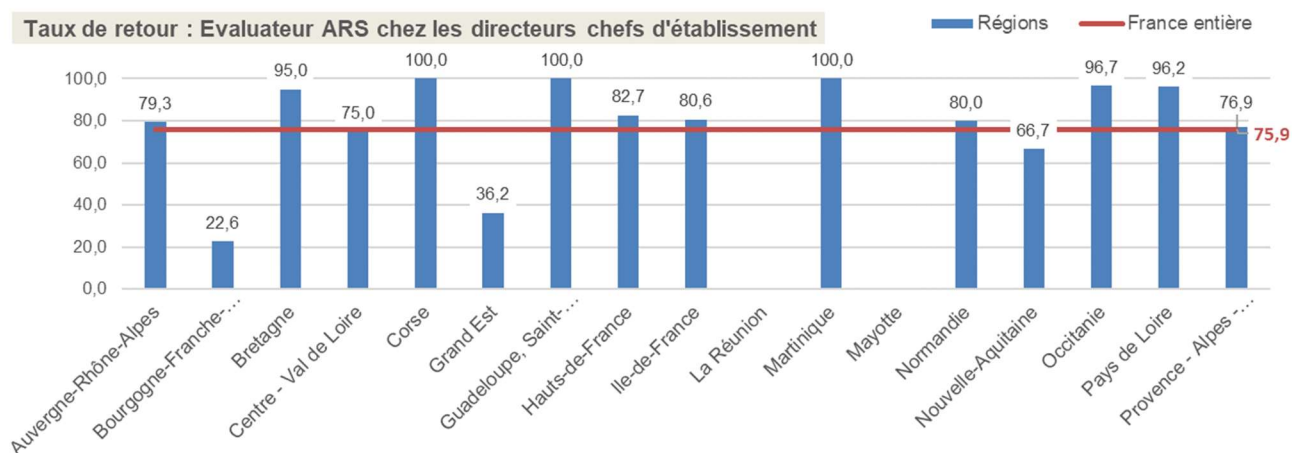
Hors directeurs détachés, mis à disposition ou en disponibilité, le taux de retour des directeurs chefs d'établissement atteint alors 75,7 % et 78,7 % pour les directeurs adjoints.

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

Régions	Evaluations attendues			Taux de retour (%)			Taux de retour hors D3S détachés (%)	
	Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Total D3S	Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Total D3S	Chefs d'établissement	Directeurs adjoints
Auvergne-Rhône-Alpes	98	78	176	76,5	78,2	77,3	79,8	83,6
Bourgogne-Franche-Comté	34	37	71	23,5	78,4	52,1	25,0	84,8
Bretagne	47	60	107	83,0	68,3	74,8	95,0	75,0
Centre - Val de Loire	46	38	84	73,9	81,6	77,4	75,0	86,1
Corse	3	2	5	66,7	0,0	40,0	100,0	0,0
Grand Est	53	59	112	37,7	71,2	55,4	38,0	75,0
Hauts-de-France	52	52	104	82,7	71,2	76,9	82,7	74,0
Ile-de-France	58	139	197	62,1	44,6	49,7	81,1	56,4
Normandie	52	39	91	71,2	71,8	71,4	80,4	77,8
Nouvelle-Aquitaine	101	83	184	60,4	73,5	66,3	66,3	81,9
Occitanie	71	73	144	85,9	67,1	76,4	95,2	77,0
Pays de Loire	55	54	109	90,9	68,5	79,8	96,2	76,1
Provence - Alpes - Côte d'Azur	44	49	93	68,2	77,6	73,1	75,0	82,6
France métropolitaine	714	763	1 477	69,5	67,6	68,5	75,5	75,7
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	4	13	17	75,0	76,9	76,5	100,0	83,3
Guyane								
La Réunion		4	4		75,0	75,0		100,0
Martinique	4	4	8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Mayotte		1	1		0,0	0,0		
Outremer	8	22	30	87,5	77,3	80,0	100,0	89,5
France entière	722	785	1 507	69,7	67,9	68,7	75,7	76,1
Disponibilités		84	84					
Ensemble des évaluations	722	869	1 591	69,7	71,0	70,4	75,7	78,7

Concernant les **directeurs chefs d'établissement**, 88,4 % d'entre eux sont évalués par le directeur général de l'ARS. Le taux de retour observé est de 75,9 %, ce taux est quasi identique au taux relevé pour l'ensemble des évaluations attendues pour les directeurs chefs d'établissement (75,7 %).

Deux régions enregistrent des taux très inférieurs au taux moyen enregistré, il s'agit de Bourgogne-Franche Comté (22,6 %) et la région Grand-Est, avec 36,2 % de retour enregistré.



Après avoir retranché les évaluations dont la part fonctions et/ou la part résultats sont « sans objet » en raison d'un détachement, d'une entrée récente dans le corps, d'une réintégration suite à un détachement ou encore d'une non évaluation en raison d'un congé longue maladie / congé longue durée (CLM/CLD) par exemple, l'analyse de la PFR porte ainsi sur **808 évaluations reçues**, dont **471 directeurs chefs d'établissement**, soit **58,3 %** (62,4 % en 2022) et **337 directeurs adjoints**, soit **41,7 %** (37,6 % en 2022).

III. La part fonctions (PF)

III.1 - Cotation de la part fonctions 2023 (hors majorations)

Hors majoration (pour sujétions particulières ou intérim), 63,5 % des **directeurs chefs d'établissement** ont un niveau de cotation de la part fonctions égal à **2,8**.

Chez les **directeurs adjoints**, 65,5 % d'entre eux sont répartis sur les cotations **2,6 et 2,7**. Avec 62,6 % des classes normales en cotation 2,6, alors que les hors classes sont majoritairement en 2,7 (63,8 % d'entre eux).

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

Part fonctions	Directeurs chefs d'établissement							Directeurs adjoints						
	Classe normale	%	Hors classe	%	Emploi fonctionnel	%	Total	%	Classe normale	%	Hors classe	%	Total	%
2,4							0		47	28,8	4	2,3	51	15,1
2,5							0				28	16,1	28	8,3
2,6	2	1,6					2	0,4	102	62,6	6	3,4	108	32,0
2,7			1	0,3			1	0,2	2	1,2	111	63,8	113	33,5
2,8	6	4,8	293	84,9			299	63,5	7	4,3	12	6,9	19	5,6
2,9							0				2	1,1	2	0,6
3	115	93,0	41	11,9	2	100,0	158	33,5	3	1,8	3	1,7	6	1,8
5			1	0,3			1	0,2			2	1,1	2	0,6
5,2							0		2	1,2			2	0,6
5,4							0				5	2,9	5	1,5
5,6			7	2,0			7	1,5			1	0,6	1	0,3
6	1	1,9	2	0,6			3	0,6					0	
Ensemble	124	101	345	100	2	100	471	100	163	100	174	100	337	100
%	26,3		73,2		0,4		100		48,4		51,6		100	

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.

Tous emplois confondus, 21 directeurs soit 2,6 % des D3S évalués, ne disposent pas de concession de logement ni d'indemnité compensatrice de logement et bénéficient du doublement de leur part fonctions ; ce sont pour 52,4 % d'entre eux des chefs d'établissement.

III.2- Majoration de la cotation de la part fonctions 2023

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

La proportion de directeurs bénéficiant de cette majoration est en augmentation : en effet, en 2023, 39,1 % des D3S en bénéficient, contre 30 % en 2022 et 28,8 % en 2021. **Toutefois un écart entre sexe est observé et se creuse.** En 2023, cet écart est de 6,1 points (37,1 % des femmes, contre 43,2 % des hommes), il était de 1,3 point en 2022.

Les directeurs adjoints sont davantage concernés par cette majoration de la part fonctions, elle concerne 61,4 % d'entre eux (52,5 % en 2022), contre 23,1 % des chefs d'établissement (16,3 % en 2022), avec toujours plus d'hommes concernés (68,1 % des directeurs adjoints, contre 58,8 % des directrices adjointes).

S'agissant des chefs d'établissement, ce sont les directeurs en hors classe qui en bénéficient davantage, dont la proportion de bénéficiaires atteint 31,3 %, avec 39,4 % des hommes, ils représentaient 21 % en 2022, avec 26,6 % chez les hommes.

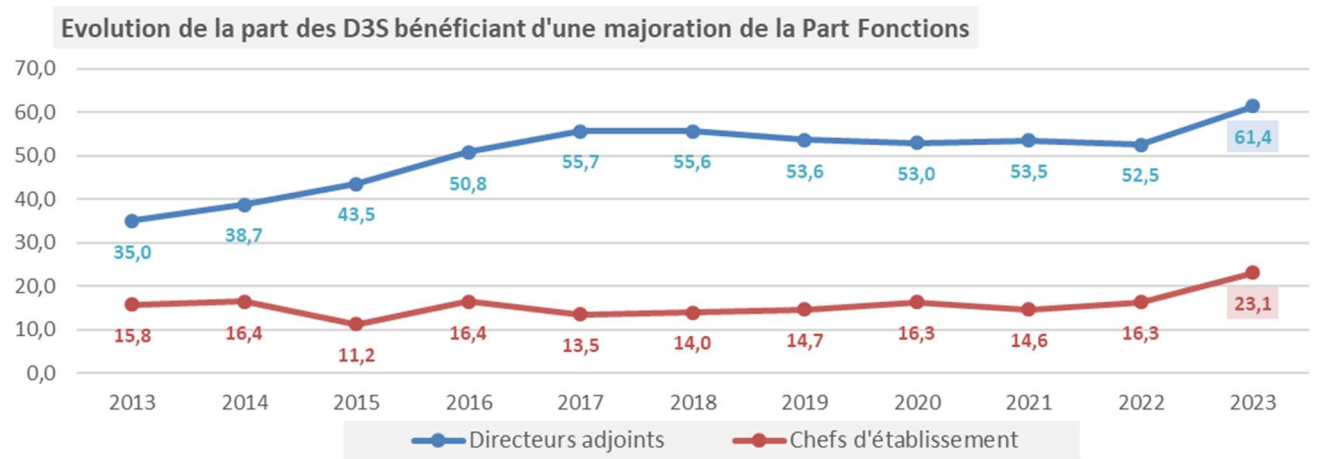
Tableaux 3 et 4 : Nombre et part des D3S bénéficiant d'une majoration de PF selon le grade et le sexe

Majoration de cotation PF en 2023	Chefs d'établissement											
	Classe normale			Hors classe			Emplois fonctionnels			Ensemble		
	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.
0,2		1	1	56	52	108	nc	nc	nc	56	53	109
Aucune majoration	81	42	123	157	80	237	nc	nc	nc	238	124	362
Ensemble	81	43	124	213	132	345	nc	nc	nc	294	177	471
Part des D3S ayant une majoration	0,0	2,3	0,8	26,3	39,4	31,3	nc	nc	nc	19,0	29,9	23,1

F : Femmes H : Hommes Ens. : Ensemble

Majoration de cotation PF en 2023	Directeurs adjoints								
	Classe normale			Hors classe			Ensemble		
	F	H	Ens.	F	H	Ens.	F	H	Ens.
0,2	66	37	103	77	27	104	143	64	207
Aucune majoration	46	14	60	54	16	70	100	30	130
Ensemble	112	51	163	131	43	174	243	94	337
Part des D3S ayant une majoration	58,9	72,5	63,2	58,8	62,8	59,8	58,8	68,1	61,4

F : Femmes H : Hommes Ens. : Ensemble



La part des bénéficiaires a progressé pour les chefs d'établissement comme pour les directeurs adjoints entre 2013 et 2023 (+7,3 points pour les premiers et + 26,4 points pour les seconds), avec une croissance un peu plus marquée sur les deux dernières années (+ 8,9 points chez les chefs d'établissement et 6,8 points chez les directeurs adjoints en un an).

III.3 - Majoration de la cotation de la part fonctions 2023 pour intérim

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

En 2023, 10,8 % des D3S ont bénéficié d'une majoration de la cotation de la part fonctions pour intérim, cette part était de 9,1 % en 2022, 7,6 % en 2021 et 9,6 % en 2020. Quel que soit l'emploi ou le grade, les hommes sont également davantage concernés, ils représentent 12,5 % d'entre eux, contre 9,9 % des directrices D3S.

Cette majoration concerne davantage les chefs d'établissement, 14,4 % d'entre eux en bénéficiant en 2023 (12 % en 2022), contre 5,6 % des directeurs adjoints (4,4 % en 2022). Les classes normales sont plus touchées, avec 19,4 % d'entre eux qui ont bénéficié de cette majoration (18,6 % en 2022), mais la proportion chez les directeurs en hors classe s'accroît : 12,5 % d'entre eux, contre 9,7 % en 2022. La majorité des chefs d'établissement concernés par l'intérim bénéficient d'une majoration de leur cotation égale à 1 (94,1 % d'entre eux).

Tableaux 5 et 6 : Part des D3S chefs d'établissement ayant une majoration de PF pour intérim en 2023 selon l'emploi, le sexe et le grade.

Majoration de la cotation PF pour intérim	Chefs d'établissement											
	Classe normale			Hors classe			Emplois fonctionnels			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.
0,5	1		1							1		1
1	14	9	23	22	18	40		1	1	36	28	64
2				2	1	3				2	1	3
Non concernés	66	34	100	189	113	302		1	1	255	148	403
Effectif D3S	81	43	124	213	132	345	0	2	2	294	177	471
Part d'intérim	18,5	20,9	19,4	11,3	14,4	12,5		50,0	50,0	13,3	16,4	14,4

Ens. : Ensemble

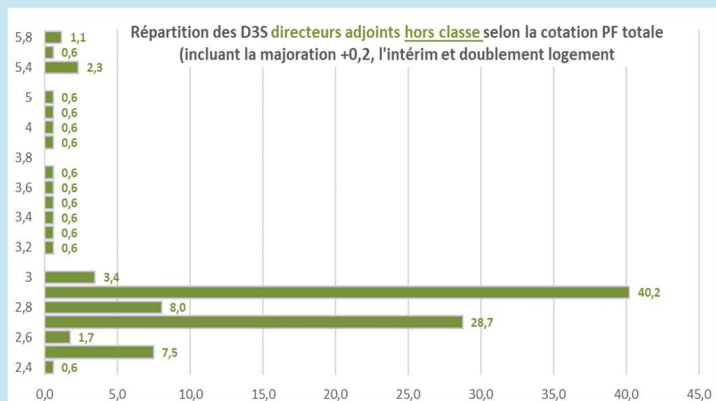
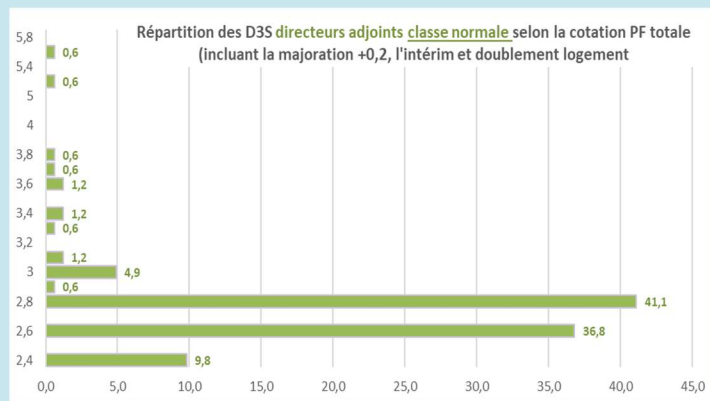
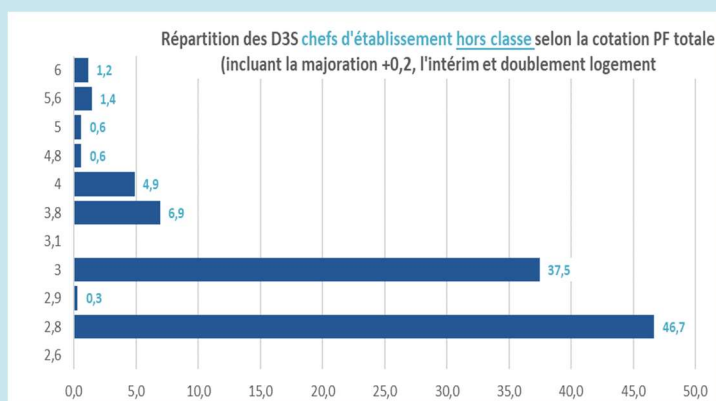
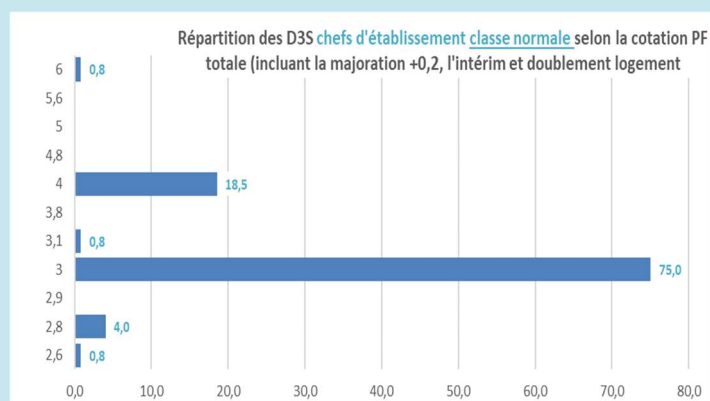
Majoration de la cotation PF pour intérim	Directeurs adjoints								
	Classe normale			Hors classe			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.
0,5	2	1	3	4		4	6	1	7
0,6				1	1	2	1	1	2
1	3	3	6	3		3	6	3	9
1,2				1		1	1		1
Non concernés	107	47	154	122	42	164	229	89	318
Effectif D3S	112	51	163	131	43	174	243	94	337
Part d'intérim	4,5	7,8	5,5	6,9	2,3	5,7	5,8	5,3	5,6

Ens. : Ensemble

III.4 - Cotation de la part fonctions 2023 incluant le doublement de PF pour le logement, la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim

Toutes majorations comprises (+0,2, intérim et logement), les **chefs d'établissement de classe normale** ont une cotation de la part fonctions de 3 pour 75 % d'entre eux (76,3 % en 2022) et d'une part fonctions de 4 pour 18,5 % d'entre eux (17,9 % en 2022). Pour les **chefs d'établissement en hors classe** (emplois fonctionnels compris), 46,7 % des directeurs ont une cotation de la part fonctions égale à 2,8 (51,2 % en 2022) et 37,5 % ont une cotation totale de 3 (34,2 % en 2022).

Concernant les **directeurs adjoints**, pour lesquels, **en classe normale**, la majorité avait, avant majorations, une cotation égale à 2,6 (62,6 %), cette proportion passe à 36,8 % (37,6 % en 2022) au profit de la cotation 2,8 qui enregistre, après majoration, 41,1 % (34,1 % en 2022). **En hors classe**, la majorité des D3S bénéficient, après majoration, d'une cotation totale de 2,9 pour 40,2 % (35,4 % d'entre eux en 2022) et 2,7 pour 28,7 % d'entre eux (27,6 % en 2022).



IV. La part résultats (PR)

IV.1 - Cotation de la part résultats 2023

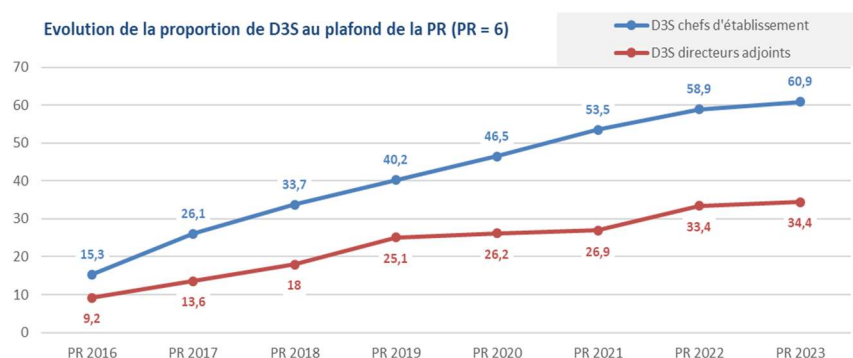
Au niveau national, la part résultats moyenne est de 4,6 en 2023 comme en 2022 (4,5 en 2021). Pour les **chefs d'établissement**, cette part se stabilise à 5, comme en 2022 (4,9 en 2021, 4,8 en 2020 et 4,6 en 2019), alors que, pour les **directeurs adjoints**, la part résultats moyenne s'accroît légèrement, elle s'établit à 4,1 cette année, contre 4 en 2022 et 3,8 en 2021.

S'agissant des **chefs d'établissement**, les directeurs en hors classe, pour l'ensemble du corps, affichent la cotation moyenne la plus élevée (5,7, comme en 2022, contre 5,6 en 2021, 5,5 en 2020 et 5,4 en 2019). Chez les **directeurs adjoints**, les hors classes affichent une PR moyenne de 5,4 en 2023, part qui est en progression également (5,3 en 2022, 5,2 en 2021 et 2020, 5,1 en 2019). 84,7 % des **chefs d'établissement** ont une PR supérieure ou égale à 3 (85,9 % en 2022 et 84,6 % en 2021) et 69,6 % une PR supérieure ou égale à 5 (70,9 % en 2022 et 68,5 % en 2021). S'agissant des **directeurs adjoints**, 68,8 % d'entre eux ont une PR égale ou supérieure à 3 (65,5 % en 2022 et 63,8 % en 2021) et 43,6 % bénéficient d'une PR supérieure ou égale à 5 (42,5 % en 2022 et 39,1 % en 2021).

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

Tranches Part résultats 2023	Chefs d'établissement		Total Chefs d'établissement	Directeurs adjoints		Total Directeurs adjoints
	Classe normale	Hors classe (EF compris)		Classe normale	Hors classe	
de 0,1 à 0,9	7,3		1,9	11,0	0,6	5,6
de 1 à 1,9	18,5		4,9	24,5	0,6	12,2
de 2 à 2,9	29,8	0,9	8,5	23,9	3,4	13,4
de 3 à 3,9	19,4	4,0	8,1	19,0	5,7	12,2
de 4 à 4,9	8,1	6,6	7,0	12,9	13,2	13,1
de 5 à 5,9	5,6	9,8	8,7	2,5	15,5	9,2
6	11,3	78,7	60,9	6,1	60,9	34,4
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Nombre de D3S	124	347	471	163	174	337
Moyenne	3,1	5,7	5,0	2,6	5,4	4,1

EF : Emploi Fonctionnel



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

En 2016, 15,3 % des **chefs d'établissement** étaient au plafond, ils sont aujourd'hui 60,9 %. Chez les **directeurs adjoints**, les proportions sont moins importantes mais la progression s'observe également : ils étaient 9,2 % à avoir atteint la PR maximale en 2016 contre 34,4 % en 2023.

Parmi les 287 D3S chefs d'établissement ayant une PR égale à 6 en 2023, 240 étaient déjà au plafond de la PR en 2022, soit 83,6 % d'entre eux (78 % en 2022). Parmi les 115 directeurs adjoints ayant une PR égale à 6 en 2023, 91 étaient déjà au plafond en 2022, soit 79,1% d'entre eux (71,9 % en 2022). Les D3S en hors classe sont logiquement davantage concernés par une PR égale à 6 (plafond) en 2023 : 78,7 % des **chefs d'établissement** (74,9 % en 2022) et 60,9 % des **directeurs adjoints** (56,3 % en 2022).

IV.2 - Cotation de la part résultats 2023 selon le sexe

En 2023, la PR moyenne des femmes **cheffes d'établissement** est de 5 comme les directeurs hommes, semblable aux parts relevées en 2022, respectivement 5 et 5,1. 62,1 % des directeurs hommes bénéficient d'une cotation maximale (PR=6) contre 60,2 % des femmes (60,2 % pour les hommes en 2022 et 58,2 % pour les femmes). Il n'y a pas d'écart significatif non plus selon le grade.

S'agissant des **directeurs adjoints**, les femmes conservent une part résultats moyenne légèrement plus élevée que celle des hommes : 4,2 (4,1 en 2022, 3,9 en 2021 et 2020), contre 3,8 (3,9 en 2022, 3,6 en 2021 et 3,8 en 2020). Le maximum de la cotation PR (6) est atteint pour 36,2 % des femmes (35,2 % en 2022 et 28,2 % en 2021) et 29,8 % des hommes (28,1 % en 2022 et 22,4 % en 2021).

Tableaux 8 et 9 : Répartition des D3S selon la cotation PR 2023, l'emploi et le sexe

Tranches de PR 2023	Chefs d'établissement						Ensemble chefs d'établissement		
	Classe normale			Hors classe (EF compris)					
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
de 0,1 à 0,9	6,2	9,3	7,3				1,7	2,3	1,9
de 1 à 1,9	17,3	20,9	18,5				4,8	5,1	4,9
de 2 à 2,9	30,9	27,9	29,8	0,9	0,7	0,9	9,2	7,3	8,5
de 3 à 3,9	23,5	11,6	19,4	3,3	5,2	4,0	8,8	6,8	8,1
de 4 à 4,9	6,2	11,6	8,1	5,2	9,0	6,6	5,4	9,6	7,0
de 5 à 5,9	7,4	2,3	5,6	10,8	8,2	9,8	9,9	6,8	8,7
6	8,6	16,3	11,3	79,8	76,9	78,7	60,2	62,1	60,9
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif D3S	81	43	124	213	134	347	294	177	471
PR moyenne	3,1	3,0	3,1	5,8	5,7	5,7	5,0	5,0	5,0
% de PR >= à 5	16,0	18,6	16,9	90,6	85,1	88,5	70,1	68,9	69,6

EF : Emploi Fonctionnel

Tranches de PR 2023	Directeurs adjoints						Ensemble directeurs adjoints		
	Classe normale			Hors classe					
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
de 0,1 à 0,9	11,6	9,8	11,0		2,3	0,6	5,3	6,4	5,6
de 1 à 1,9	24,1	25,5	24,5	0,8		0,6	11,5	13,8	12,2
de 2 à 2,9	23,2	25,5	23,9	2,3	7,0	3,4	11,9	17,0	13,4
de 3 à 3,9	19,6	17,6	19,0	6,1	4,7	5,7	12,3	11,7	12,2
de 4 à 4,9	10,7	17,6	12,9	14,5	9,3	13,2	12,8	13,8	13,1
de 5 à 5,9	3,6		2,5	15,3	16,3	15,5	9,9	7,4	9,2
6	7,1	3,9	6,1	61,1	60,5	60,9	36,2	29,8	34,4
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif D3S	112	51	163	131	43	174	243	94	337
PR moyenne	2,7	2,5	2,7	5,4	5,3	5,4	4,2	3,8	4,1
% de PR >= à 5	10,7	3,9	8,6	76,3	76,7	76,4	46,1	37,2	43,6

- ✓ 287 D3S **cheffes d'établissement** sont au plafond de la PR (PR égale à 6) en 2023, soit 60,9 % d'entre eux (58,9 % en 2022, 53,5 % en 2021 et 46,5 % en 2020). Cette proportion représente 62,1 % chez les hommes et 60,2 % chez les femmes, soit un écart de 1,9 point. Parmi eux, 240 étaient déjà au plafond en 2022, ils représentent 83,6 % des D3S ayant déjà une cotation égale à 6 en 2022 (78 % en 2022, 81,3 % en 2021 et 82,0 % en 2020). Selon le sexe, un écart de 6,4 points est observé, 84,5 % des hommes ayant une PR 2023 égale à 6 étaient déjà au plafond de la PR en 2022, contre 83,1 % des femmes qui étaient déjà au plafond en 2022. Ce sont donc 10 % des chefs d'établissement qui ont atteint la cotation 6 en 2023 (hors plafonnés en 2022).

Tableau 10 : Directeurs ayant atteint la cotation 6 de la PR en 2023 selon le sexe et l'emploi, indicateurs selon le plafond atteint ou non en 2022

	Directeurs chefs d'établissement			Directeurs adjoints			Ensemble D3S
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Nombre de D3S évalués	294	177	471	243	94	337	808
Nombre de D3S au plafond (6) en 2023	177	110	287	88	28	116	403
% de D3S au plafond en 2023	60,2	62,1	60,9	36,2	29,8	34,4	49,9
Nombre de D3S déjà au plafond en 2022	147	93	240	70	22	92	332
% de D3S plafonnés en 2022 sur les D3S ayant une PR de 6 en 2023	83,1	84,5	83,6	79,5	78,6	79,3	82,4
Nombre de D3S ayant atteint 6 en 2023 (hors déjà plafonnés)	30	17	47	18	6	24	71
% de D3S ayant atteint 6 en 2023 (hors plafonnés)	10,2	9,6	10,0	7,4	6,4	7,1	8,8

- ✓ 34,4 % des D3S adjoints (33,4 % en 2022, 26,9 % en 2021 et 26,2 % en 2020), soit 116 **directeurs adjoints**, sont au plafond de la PR en 2023 et qui représente 29,8 % des directeurs adjoints hommes et 36,2 % des directrices adjointes. Parmi ces directeurs adjoints, 92 étaient déjà au plafond en 2022, soit 79,3 % d'entre eux (71,9 % en 2022). Ce sont donc 7,1 % des directeurs adjoints qui atteignent la cotation 6 en 2023, hors plafonnés en 2022.

IV.3 - Coefficient de variation 2022/2023 de la part résultats

La partie suivante présente la répartition de l'ensemble des directeurs selon le coefficient d'évolution moyen. Ce dernier est calculé sans tenir compte des directeurs non concernés, identifiés dans le tableau en « sans objet ». Il s'agit par exemple des directeurs qui étaient en détachement ou en mise à disposition en 2022 et qui ne bénéficiaient pas du régime de la PR.

Les **chefs d'établissement** affichent en 2023 un coefficient moyen de variation de 0,2, légèrement inférieur à celui de 2021 et 2022 (0,3). Les **directeurs adjoints**, ont, quant à eux un coefficient équivalent à 0,5. La proportion de **chefs d'établissement** qui ne connaissent aucune évolution de la PR s'élève à 51,6 % en 2023 (46,9 % en 2022 et 43,4 % en 2021). Cette proportion est de 29,7 % (26,2 % en 2022 et 23,4 % en 2021) pour les **directeurs adjoints**.

Tableau 11 : Répartition des D3S selon la variation 2022/2023 de la PR, l'emploi et le grade

Coefficient de variation 2022/2023	Directeurs chefs d'établissement (en %)			Directeurs adjoints (en %)		
	Classe normale	Hors classe (EF compris)	Ensemble	Classe normale	Hors classe	Ensemble
< à 0					0,6	0,3
0	10,5	66,3	51,6	9,2	48,9	29,7
de 0,1 à 0,4	34,7	19,0	23,1	11,7	12,6	12,2
de 0,5 à 0,9	46,0	10,7	20,0	39,9	25,3	32,3
1	8,9	1,2	3,2	36,2	8,0	21,7
Sans objet		2,9	2,1	3,1	4,6	3,9
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Nombre de D3S	124	347	471	163	174	337
Moyenne	0,5	0,1	0,2	0,7	0,3	0,5

EF : Emploi Fonctionnel

21,7 % des directeurs adjoints ont bénéficié d'un coefficient de variation égal à 1, contre 3,2 % des chefs d'établissement (respectivement 18,5 % et 4,5 % en 2022). Comme en 2020, 2021 et 2022, les **directeurs adjoints** de classe normale enregistrent le coefficient moyen d'évolution de la PR le plus élevé (**0,7**).

La proportion de directeurs ayant un coefficient d'évolution égal à 0 continue de progresser, quel que soit le grade. Cette hausse s'explique par la part grandissante de directeurs ayant atteint le plafond de la PR (PR=6) et ne pouvant donc plus bénéficier d'une progression de leur part résultats.

Près de la moitié des D3S chefs d'établissement sont concernés. En 2023, sur les 471 chefs d'établissement évalués, 240 étaient déjà au plafond (PR=6) en 2022, soit 51 % d'entre eux (45,9 % en 2022, 43,5 % en 2021 et 38,1 % en 2020). Sur les 337 directeurs adjoints évalués, 92 étaient au plafond en 2022, soit 27,3 % (24 % 2022, 21,3 % des D3S directeurs adjoints en 2021 et 19,7 % en 2020).

Tableau 12 : Répartition des D3S (hors plafonnés en 2022) selon la variation 2022/2023 de la PR, l'emploi et le grade

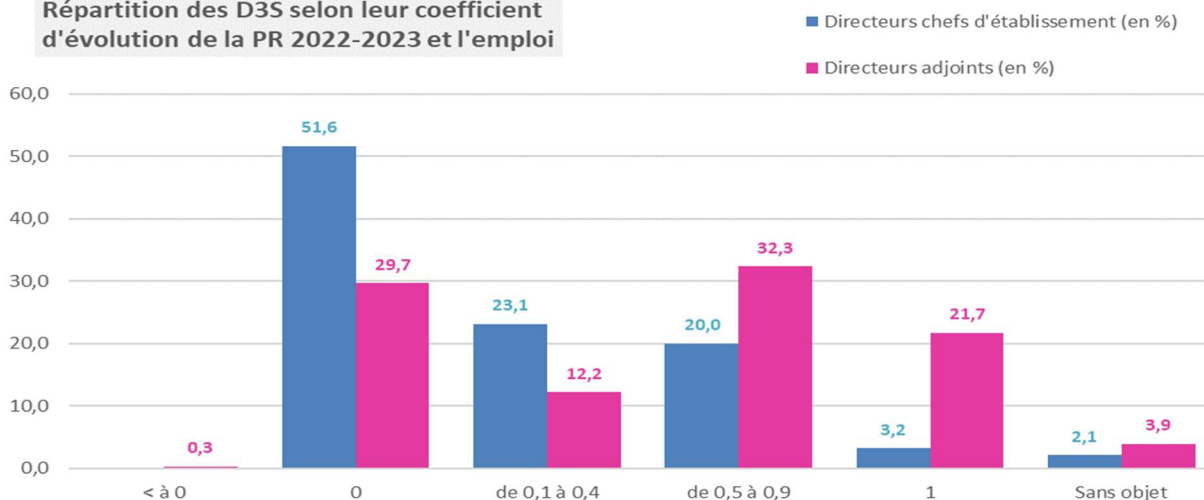
Coefficient de variation 2022/2023 (hors D3S plafonnés en 2022)	Directeurs chefs d'établissement (en %)			Directeurs adjoints (en %)		
	Classe normale	Hors classe (EF compris)	Ensemble	Classe normale	Hors classe	Ensemble
< à 0					1,1	0,4
0	1,8	1,7	1,7	3,9	2,2	3,3
de 0,1 à 0,4	38,1	56,4	47,4	12,3	24,2	16,7
de 0,5 à 0,9	50,4	30,8	40,4	42,2	48,4	44,5
1	9,7	2,6	6,1	38,3	15,4	29,8
Sans objet*		8,5	4,3	3,2	8,8	5,3
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Nombre de D3S	113	117	230	154	91	245
Moyenne	0,6	0,4	0,5	0,7	0,6	0,7

EF : Emploi Fonctionnel

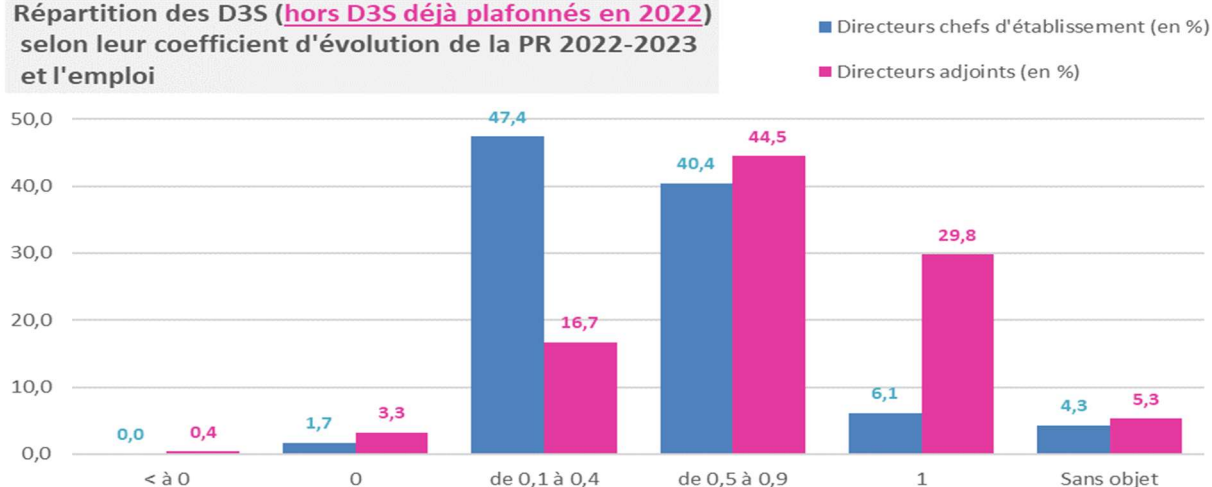
(*) « sans objet » : directeurs non plafonnés à 6 en 2022 et qui ne bénéficiaient pas de la PFR en 2022 donc n'ayant pas de coefficient de variation 2022/2023

Hors chefs d'établissement et directeurs adjoints déjà au plafond en 2022, les coefficients moyens de variation de 2023 passent donc de 0,2 à 0,5 pour les directeurs chefs d'établissement et de 0,5 à 0,7 pour les directeurs adjoints. Et la proportion de directeurs ayant un coefficient de variation égal à zéro passe alors de 51,6 % pour les chefs d'établissement à 1,7 % et de 29,7 % à 3,3 % pour les directeurs adjoints.

Répartition des D3S selon leur coefficient d'évolution de la PR 2022-2023 et l'emploi



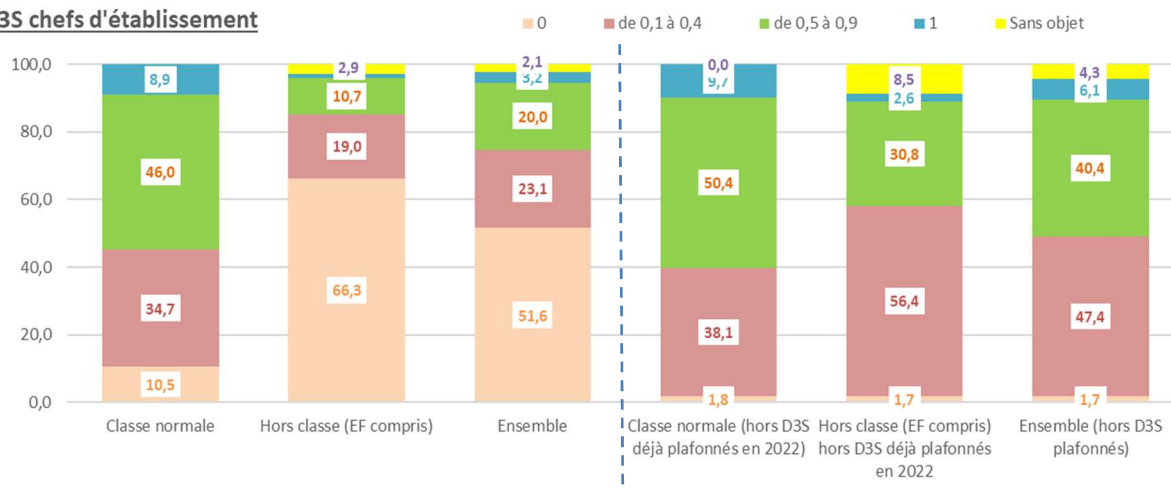
Répartition des D3S (hors D3S déjà plafonnés en 2022) selon leur coefficient d'évolution de la PR 2022-2023 et l'emploi



Hors directeurs déjà au plafond en 2022, près de la moitié (47,4 %) des **chefs d'établissement** ont un coefficient compris entre 0,1 et 0,4. Alors que 66,3 % des chefs en hors classe enregistraient un coefficient égal à zéro, ils ne sont plus finalement que 1,7 % hors D3S déjà plafonnés en 2022 et ont donc alors majoritairement un coefficient compris entre 0,1 et 0,4 (56,4 %).

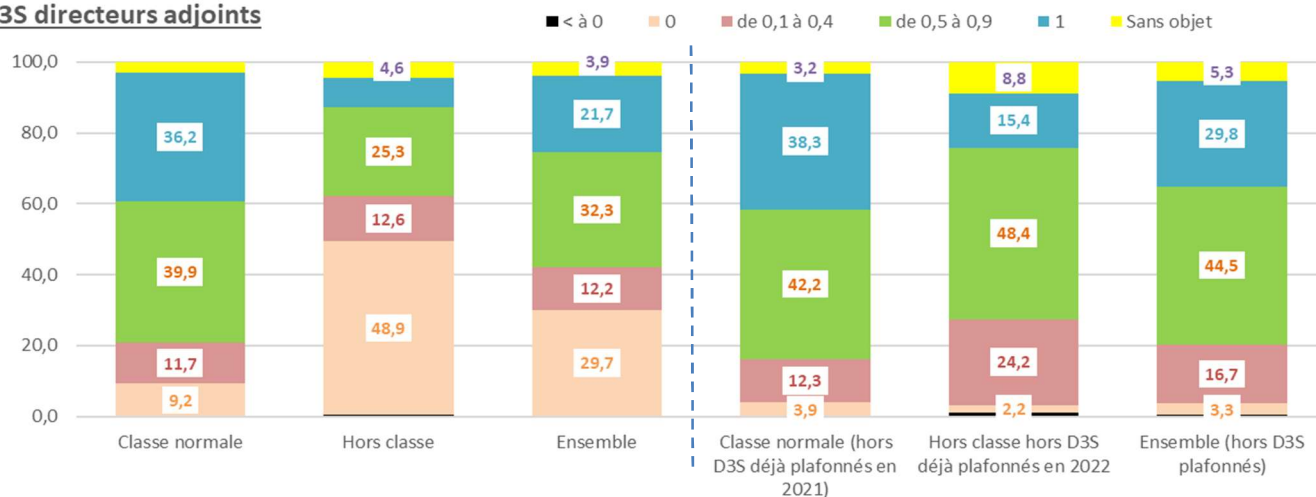
S'agissant des directeurs en classe normale, les proportions n'évoluent pas beaucoup, hors D3S plafonnés en 2022 ou non.

D3S chefs d'établissement



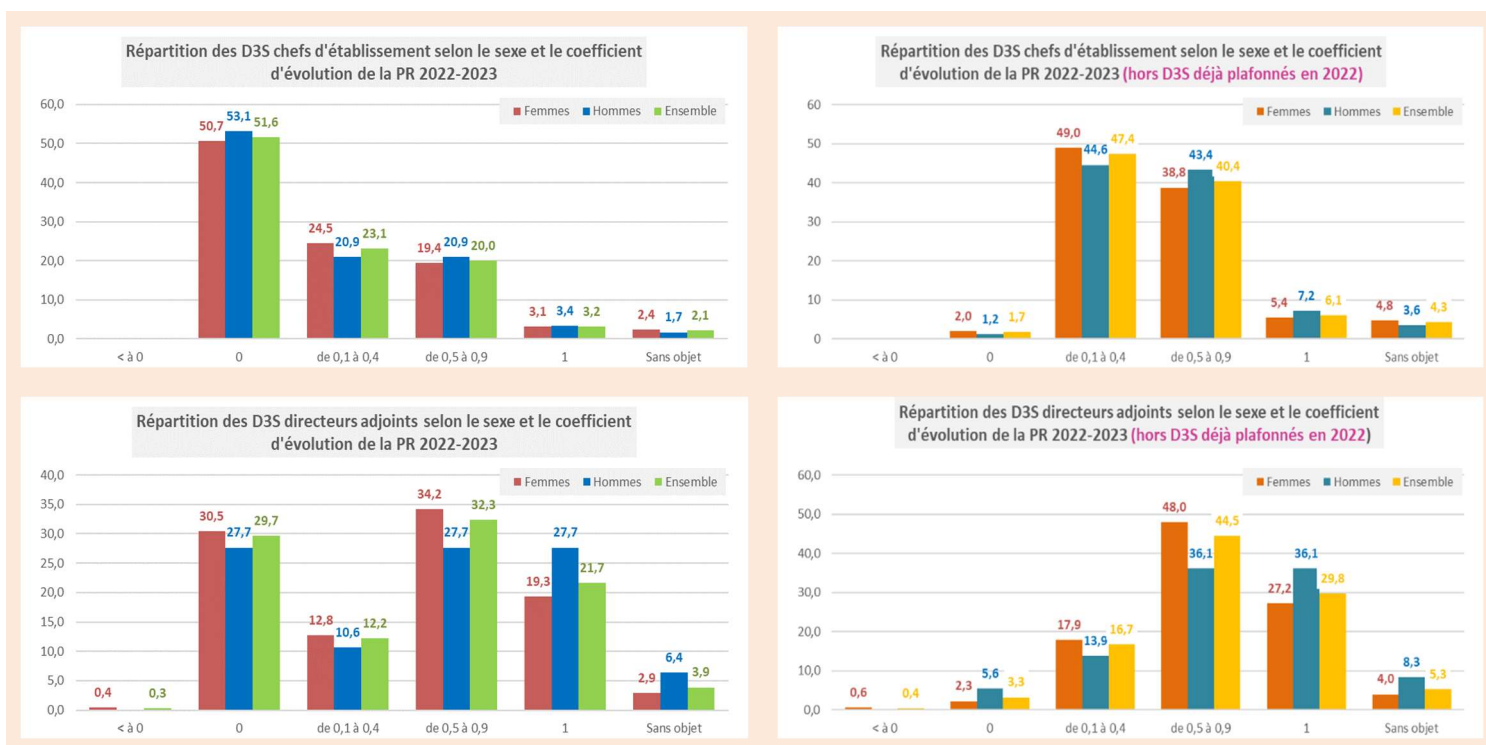
Hors directeurs déjà au plafond en 2022, près de la moitié des **directeurs adjoints** (44,5 %) ont un coefficient compris entre 0,5 et 0,9. S'agissant des directeurs de classe normale, hors plafonnés en 2022 ou non, les proportions sont similaires. Par contre, chez les hors classe, les différences sont plus marquées. Si la majorité des directeurs enregistrait un coefficient d'évolution compris entre 0,1 et 0,4 pour 48,9 % d'entre eux, hors directeurs déjà plafonnés en 2022, la majorité bénéficient alors plutôt d'un coefficient d'évolution compris entre 0,5 et 0,9 (48,4 % d'entre eux).

D3S directeurs adjoints



L'analyse selon le sexe fait apparaître de légères différences. Si les directrices **cheffes d'établissement**, sont moins nombreuses à n'avoir eu aucune évolution de PR (50,7 %, contre 53,1 %), en même temps, elles sont également moins nombreuses que les hommes chefs d'établissement à être au plafond de la part résultat en 2022 (50 % de l'ensemble des directrices, contre 53,1 % des directeurs hommes).

Chez les **directeurs adjoints**, la tendance est légèrement inversée : 30,5 % des femmes n'ont pas eu d'évolution de la PR en 2023, contre 27,7 % des hommes. 28,8 % des directrices adjointes étaient déjà plafonnées en 2022, contre 23,4 % des hommes directeurs adjoints.



Hors directeurs déjà plafonnés à 6 en 2022, chez les D3S chefs d'établissement, la majorité des directeurs se répartissent sur les coefficients compris entre 0,1 à 0,9. Les femmes sont légèrement plus nombreuses à avoir une évolution de 0,1 à 0,4, elles sont 49 %, contre 44,6 % pour les hommes. Chez les directeurs adjoints, les hommes sont davantage concernés par un coefficient égal à 1 (36,1 %, contre 27,2 % pour les directrices adjointes, soit 8,9 points d'écart) alors que les femmes sont davantage concernées par un coefficient compris entre 0,5 et 0,9 (48 %, contre 36,1 % des hommes).

IV.4 - Part résultats 2023 et coefficient de variation 2022/2023 selon la région

IV.4.1 - Chefs d'établissement

Le pourcentage de **chefs d'établissement** ayant une PR inférieure à 3 est de 15,1 %. Cependant cette proportion est disparate selon les régions, certaines ont des parts bien plus élevées comme PACA qui enregistre 27,6 % de ces directeurs ou encore les Hauts-de-France, avec 23,1 % quand d'autres régions relèvent des parts bien moindres comme l'Ile-de-France qui compte 3,6 % de ses chefs d'établissement D3S concernés ou encore les Pays-de-la-Loire, avec 4,1 %.

La région Hauts-de-France est donc celle qui enregistre la part résultats moyenne la plus faible (4,5) quand la valeur la plus élevée est observée en Bourgogne-Franche Comté (5,7), région qui ne comptabilise aucun directeur ayant une part résultats inférieure à 3 (mais l'effectif observé dans la région est faible).

A noter, également, la Normandie qui compte un peu moins de la moitié de ses chefs d'établissement (48,6 %) ayant une PR égale à 6 en 2023, quand la moyenne nationale est de 60,9 %.

Tableau 13 : Répartition des chefs d'établissement selon la région et la tranche de cotation de la PR 2023

Régions	Chefs d'établissement par tranche de PR (en %)						Moyenne	Nombre de D3S	Nombre de D3S déjà au plafond en 2022	% de D3S déjà au plafond en 2022
	Inférieure à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,5 à 5,9	6	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes	14,3	12,9	8,6	7,1	57,1	100	4,9	70	34	48,6
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	0,0	16,7	0,0	83,3	100	5,7	6	3	50,0
Bretagne	10,8	2,7	2,7	10,8	73,0	100	5,5	37	26	70,3
Centre - Val de Loire	21,2	0,0	3,0	9,1	66,7	100	5,0	33	20	60,6
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	4,0	2	nc	nc
Grand Est	17,6	23,5	5,9	0,0	52,9	100	4,6	17	7	41,2
Hauts-de-France	23,1	12,8	2,6	10,3	51,3	100	4,5	39	18	46,2
Ile-de-France	3,6	3,6	7,1	10,7	75,0	100	5,6	28	17	60,7
Normandie	20,0	14,3	11,4	5,7	48,6	100	4,7	35	16	45,7
Nouvelle-Aquitaine	19,7	4,9	13,1	3,3	59,0	100	4,9	61	28	45,9
Occitanie	12,1	8,6	3,4	10,3	65,5	100	5,2	58	30	51,7
Pays de la Loire	4,1	8,2	10,2	16,3	61,2	100	5,4	49	23	46,9
Provence - Alpes - Côte d'Azur	27,6	0,0	3,4	10,3	58,6	100	4,8	29	16	55,2
France métropolitaine	15,3	8,0	7,1	8,6	61,0	100	5,0	464	238	51,3
Outre-mer	14,3	14,3	0,0	14,3	57,1	100	4,8	7	3	42,9
France entière	15,3	8,1	7,0	8,7	60,9	100	5,0	471	241	51,2

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Concernant l'évolution de la part résultats des **chefs d'établissement** entre 2022 et 2023, les coefficients sont assez homogènes entre régions. La Bretagne est, toutefois, la région qui enregistre le plus faible coefficient d'évolution (0,1). Hors directeurs déjà plafonnés en 2022, la Bretagne se rapproche du coefficient moyen de 0,5, avec un coefficient moyen de 0,4. La Bourgogne-Franche Comté affiche le coefficient moyen le plus élevé (0,7) alors que les Hauts-de-France sont à 0,3 en moyenne.

Tableau 14 : Répartition des chefs d'établissement selon la région et la tranche de coefficient de variation 2022/2023

Régions	Chefs d'établissement par tranche de coefficient de variation de la PR							Coefficient de variation moyen de la PR 2023	Nombre de directeurs concernés	Coefficient de variation moyen de la PR 2023 hors D3S déjà plafonnés en 2022	Nombre de directeurs concernés
	< à 0	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	Sans objet	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes		47,1	14,3	32,9	2,9	2,9	100	0,3	70	0,5	36
Bourgogne-Franche-Comté		50,0	0,0	33,3	0,0	16,7	100	0,3	6	0,7	3
Bretagne		70,3	27,0	0,0	0,0	2,7	100	0,1	37	0,4	11
Centre - Val de Loire		60,6	12,1	15,2	12,1	0,0	100	0,3	33	0,7	13
Corse		nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	2	nc	nc
Grand Est		47,1	17,6	29,4	5,9	0,0	100	0,3	17	0,6	10
Hauts-de-France		46,2	46,2	2,6	0,0	5,1	100	0,2	39	0,3	21
Ile-de-France		64,3	14,3	17,9	3,6	0,0	100	0,2	28	0,4	11
Normandie		45,7	37,1	14,3	2,9	0,0	100	0,2	35	0,5	19
Nouvelle-Aquitaine		44,3	13,1	32,8	6,6	3,3	100	0,3	61	0,6	33
Occitanie		51,7	19,0	24,1	1,7	3,4	100	0,2	58	0,5	28
Pays de la Loire		46,9	36,7	14,3	2,0	0,0	100	0,2	49	0,4	26
Provence - Alpes - Côte d'Azur		58,6	27,6	13,8	0,0	0,0	100	0,2	29	0,4	13
France métropolitaine	0	51,7	23,3	19,6	3,2	2,2	100,0	0,2	464	0,5	226
Outre-mer	0	42,9	14,3	42,9	0,0	0,0	100,0	0,3	7	0,6	4
France entière	0	51,6	23,1	20,0	3,2	2,1	100,0	0,2	471	0,5	230

nc : non communicable, effectifs trop faibles

IV.4.2 - Directeurs adjoints

La proportion de **directeurs adjoints** ayant une PR inférieure à 3 est en baisse par rapport aux dernières années où cette proportion se stabilisait autour des 35 %, elle est en 2023 de 31,2 %. La Bourgogne-Franche Comté et la Normandie se distinguent, par contre, avec des proportions qui atteignent 44,4 % et 55,6 %. Concernant la part résultats moyenne, quatre régions affichent des valeurs supérieures à la part résultats moyenne nationale (4,1), il s'agit de Auvergne-Rhône Alpes et Pays de la Loire, avec une PR moyenne de 4,2, PACA (4,5), Grand-Est (4,6) et de la Bretagne qui enregistre la plus forte valeur (4,7).

Une progression de la part des **directeurs adjoints** atteignant la PR maximale de 6 est enregistrée depuis quelques années. En 2023, elle est de 34,4 %, elle représentait 33,4 % en 2022, 26,9 % en 2021 et 26,2 % en 2020. La plus forte proportion est constatée en région PACA (50 % des directeurs adjoints) et en Bretagne, avec 48 %. 27,3 % des directeurs adjoints avaient déjà atteint le plafond de la PR en 2022, avec la Bretagne qui enregistre le plus fort taux : 48 % de ses directeurs.

Tableau 15 : Répartition des directeurs adjoints selon la région et la tranche de cotation de la PR 2023

Régions	Directeurs adjoints par tranche de PR (en %)						Moyenne	Nombre de D3S	Nombre de D3S déjà au plafond en 2022	% de D3S déjà au plafond en 2022
	Inférieure à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,5 à 5,9	6	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes	27,0	16,2	13,5	5,4	37,8	100,0	4,2	37	11	29,7
Bourgogne-Franche-Comté	44,4	5,6	22,2	0,0	27,8	100,0	3,4	18	3	16,7
Bretagne	24,0	4,0	12,0	12,0	48,0	100,0	4,7	25	12	48,0
Centre - Val de Loire	31,6	10,5	15,8	5,3	36,8	100,0	4,1	19	6	31,6
Corse								0	0	
Grand Est	18,5	14,8	11,1	18,5	37,0	100,0	4,6	27	9	33,3
Hauts-de-France	37,5	4,2	4,2	25,0	29,2	100,0	4,0	24	7	29,2
Ile-de-France	32,5	20,0	10,0	10,0	27,5	100,0	3,9	40	6	15,0
Normandie	55,6	5,6	16,7	0,0	22,2	100,0	3,3	18	3	16,7
Nouvelle-Aquitaine	35,1	13,5	16,2	2,7	32,4	100,0	3,9	37	9	24,3
Occitanie	29,0	9,7	19,4	3,2	38,7	100,0	4,0	31	10	32,3
Pays de la Loire	28,0	12,0	16,0	16,0	28,0	100,0	4,2	25	7	28,0
PACA	21,4	17,9	3,6	7,1	50,0	100,0	4,5	28	9	32,1
France métropolitaine	31,0	12,2	13,1	8,8	35,0	100	4,1	329	92	28,0
Outre-mer	37,5	12,5	12,5	25,0	12,5	100,0	3,3	8	0	0,0
France entière	31,2	12,2	13,1	9,2	34,4	100,0	4,1	337	92	27,3

Concernant l'évolution de la part résultats des D3S **directeurs adjoints** entre 2022 et 2023, les coefficients sont également assez homogènes entre région, avec pour la France métropolitaine, la Bourgogne-Franche Comté qui enregistre le coefficient moyen d'évolution le plus élevé (0,7).

S'agissant du coefficient d'évolution moyen hors directeurs plafonnés en 2022, l'Outremer enregistre le plus faible coefficient (0,4), aucun de leurs directeurs n'étant déjà au plafond en 2022.

Tableau 16 : Répartition des directeurs adjoints selon la région et la tranche de coefficient de variation 2022/2023

Régions	Directeurs adjoints par tranche de coefficient de variation de la PR							Coefficient de variation moyen de la PR 2023	Nombre de directeurs concernés	Coefficient de variation moyen de la PR 2023 hors D3S déjà plafonnés en 2022	Nombre de directeurs concernés
	< à 0	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	Sans objet	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes		29,7	8,1	18,9	40,5	2,7	100	0,6	37	0,8	26
Bourgogne-Franche-Comté		22,2	5,6	11,1	55,6	5,6	100	0,7	18	0,8	15
Bretagne		48,0	4,0	28,0	16,0	4,0	100	0,4	25	0,7	13
Centre - Val de Loire	5,3	31,6	5,3	47,4	5,3	5,3	100	0,4	19	0,6	13
Corse									0		0
Grand Est		33,3	11,1	29,6	25,9		100	0,5	27	0,7	18
Hauts-de-France		33,3	12,5	25,0	29,2		100	0,5	24	0,7	17
Ile-de-France		15,0	5,0	55,0	20,0	5,0	100	0,6	40	0,7	34
Normandie		16,7	22,2	38,9	22,2		100	0,5	18	0,6	15
Nouvelle-Aquitaine		29,7	16,2	40,5	8,1	5,4	100	0,4	37	0,6	28
Occitanie		35,5	3,2	32,3	16,1	12,9	100	0,4	31	0,7	21
Pays de la Loire		36,0	16,0	32,0	12,0	4,0	100	0,4	25	0,5	18
Provence - Alpes - Côte d'Azur		35,7	25,0	17,9	21,4		100	0,4	28	0,6	19
France métropolitaine	0,3	30,4	10,9	32,2	22,2	4,0	100	0,5	329	0,7	237
Outre-mer	0,0	0,0	62,5	37,5	0,0	0,0	100	0,4	8	0,4	8
France entière	0,3	29,7	12,2	32,3	21,7	3,9	100	0,5	337	0,7	245

IV.5 - Versement exceptionnel 2023

Un versement exceptionnel d'un montant de la valeur unitaire d'une part maximum dans la limite du plafond de la part résultats (PR), non reconductible d'une année sur l'autre, peut être versé pour reconnaître financièrement une charge particulière d'activité et/ou de résultats très remarquables d'un directeur en sus de ses missions habituelles et/ou au-delà des objectifs et des résultats obtenus. Dans ce cas, un rapport circonstancié doit être joint à l'évaluation.

De manière très exceptionnelle et à l'appréciation de l'évaluateur, ce versement peut dépasser la valeur unitaire d'un point dans la limite du plafond de la part résultats de l'année au cours de laquelle elle est versée (pour récompenser une charge de travail anormalement lourde, par exemple). Dans ce cas, un rapport très détaillé doit être également joint à l'évaluation.

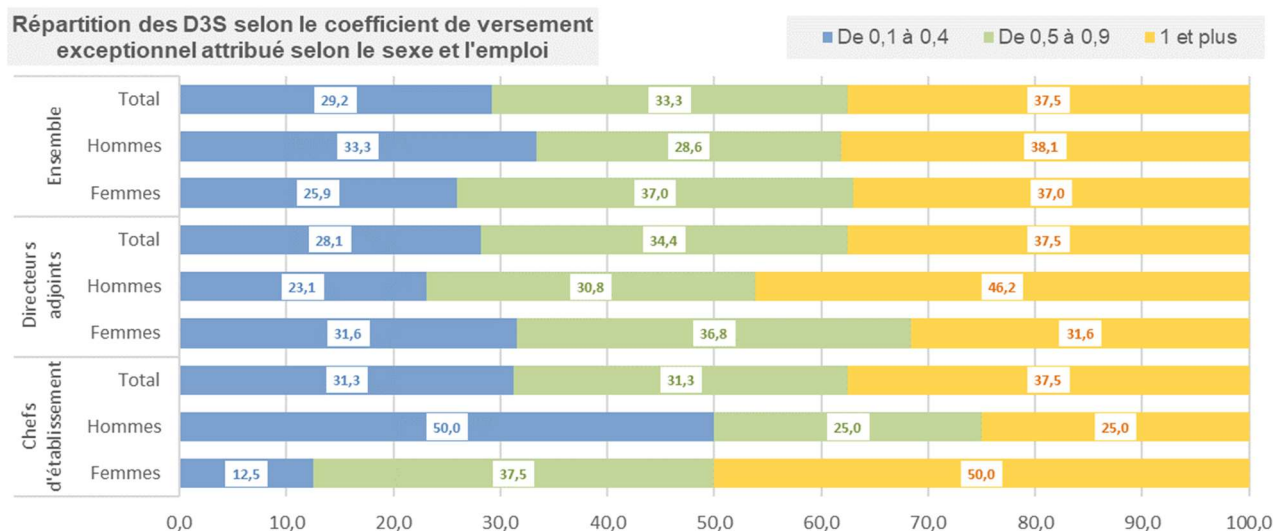
48 directeurs bénéficient d'un versement exceptionnel en 2023, répartis chez 16 chefs d'établissement, soit 3,4 % d'entre eux (4 % en 2022 et 2,8 % en 2021) et 32 directeurs adjoints, soit 9,5 % d'entre eux (10,8 % en 2022 et 7,2 % en 2021).

Le coefficient moyen attribué pour les **chefs d'établissement** concernés est de 0,7, **avec une légère différence observée entre les hommes et les femmes**, 0,6 pour les premiers en moyenne, contre 0,7 pour les secondes. S'agissant des **directeurs adjoints** concernés, le coefficient moyen de versement exceptionnel attribué est également de 0,7, avec cette fois-ci, un coefficient moyen plus élevé attribué aux hommes, 0,8, contre 0,6. Quel que soit l'emploi, les hommes sont davantage concernés par ce versement, ils représentent 13,8 % chez les directeurs adjoints (7,8 % chez les directrices) et 4,5 % chez les chefs d'établissement (contre 2,7 % chez les directrices cheffes d'établissement).

Tableau 17 : Versement exceptionnel chez les D3S concernés, selon la fonction

Coefficient de versement exceptionnel	Chefs d'établissement			Directeurs adjoints			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
De 0,1 à 0,4	1	4	5	6	3	9	7	7	14
De 0,5 à 0,9	3	2	5	7	4	11	10	6	16
1 et plus	4	2	6	6	6	12	10	8	18
Non concernés	286	169	455	224	81	305	510	250	760
Ensemble	294	177	471	243	94	337	537	271	808
% de D3S concernés	2,7	4,5	3,4	7,8	13,8	9,5	5,0	7,7	5,9
Coefficient moyen attribué	0,7	0,6	0,7	0,6	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7

Sur l'ensemble des D3S concernés par le versement exceptionnel, 37,5 % ont obtenu un coefficient maximal de 1, avec 38,1 % des hommes (36,4 % en 2022) et 37 % des femmes (24,4 % en 2022). Chez les chefs d'établissement, cette proportion passe à 37,5 %, 25 % des hommes et 50 % des femmes. Pour les directeurs adjoints, la proportion est de 37,5 % également, avec 46,2 % chez les hommes et 31,6 % chez les femmes.



La région Grand-Est est la région métropolitaine la plus concernée par le versement exceptionnel, avec 13,6 % de ses directeurs, 23,5 % chez ses chefs d'établissement mais une part plus faible chez ses directeurs adjoints (7,4 %). L'Outre-mer affiche également une proportion plus élevée que la valeur moyenne 13,3 % de ses directeurs ont bénéficié d'un versement exceptionnel, aucun chef d'établissement mais un quart des directeurs adjoints.

La plus faible proportion de bénéficiaires est observée en Bretagne où aucun des 62 directeurs ne sont concernés.

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

Versement exceptionnel 2023	Chefs d'établissement		Directeurs adjoints		Total D3S	
	Effectif évalué	% concerné par le versement exceptionnel	Effectif évalué	% concerné par le versement exceptionnel	Effectif évalué	% concerné par le versement exceptionnel
Auvergne-Rhône-Alpes	70	7,1	37	13,5	107	9,3
Bourgogne-Franche-Comté	6	0,0	18	5,6	24	4,2
Bretagne	37	0,0	25	0,0	62	0,0
Centre - Val de Loire	33	6,1	19	0,0	52	3,8
Corse	2	0,0			2	0,0
Grand Est	17	23,5	27	7,4	44	13,6
Hauts-de-France	39	0,0	24	16,7	63	6,3
Ile-de-France	28	0,0	40	12,5	68	7,4
Normandie	35	2,9	18	16,7	53	7,5
Nouvelle-Aquitaine	61	3,3	37	5,4	98	4,1
Occitanie	58	3,4	31	12,9	89	6,7
Pays de Loire	49	0,0	25	12,0	74	4,1
Provence - Alpes - Côte d'Azur	29	0,0	28	3,6	57	1,8
France métropolitaine	464	3,4	329	9,1	793	5,8
Outre-mer	7	0,0	8	25,0	15	13,3
France entière	471	3,4	337	9,5	808	5,9

Sept régions métropolitaines sur treize et l'Outremer n'enregistrent aucun chefs d'établissement bénéficiant de ce versement exceptionnel. Seules deux régions sont concernées pour les directeurs adjoints, à savoir la Bretagne et Centre-Val de Loire.

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

Concernant les D3S détachés ou mis à disposition, sur les 342 (285 en 2022) évaluations attendues, la majorité (153 directeurs) sont détachés dans le corps des DH, leur évaluation est donc traitée dans le bilan des évaluations des directeurs d'hôpital. Concernant les 189 autres détachements et mises à disposition, 33 retours ont été recensés et 7 évaluations sont finalement exploitables, les autres situations n'étant pas soumises au régime de la PFR.

Synthétiquement, pour ces 7 directeurs (3 chefs d'établissement et 4 directeurs adjoints), ce sont majoritairement des directrices (6 femmes sur 7) qui bénéficient du régime de la PFR, en position de détachement et de mise à disposition :

- La part fonctions va de 2,5 à 2,8 (hors majorations) et de 2,6 à 5,6 avec majorations (+ 0,2 et intérim) et doublement pour le logement.
- La moyenne relevée pour la part résultats est de 4,1, avec pour les chefs d'établissement, une cotation de la part résultats à 6 pour les trois et de 2,7 en moyenne pour les directeurs adjoints.
- Le coefficient moyen de variation de la PR de l'ensemble des D3S concernés est de 0,4, sensiblement moins élevé pour les chefs d'établissement (0,3), certains d'entre eux étant déjà au plafond de la part résultats en 2022, que pour les directeurs adjoints (0,5).
- Un seul directeur a bénéficié du versement exceptionnel.