

BILAN DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS 2023 DES DIRECTEURS D'HOPITAL (DH)

SOMMAIRE

I. Principes de la campagne d'évaluation et du régime indemnitaire PFR	3
I.1 - Principes	3
I.2 - Périodicité et mise en œuvre	3
II. Taux de retour des évaluations 2023 des directeurs d'hôpital.....	7
III. La part fonctions.....	10
III.1 - Cotation de la part fonctions 2023.....	10
III.2 - Majoration de la cotation PF.....	11
III.3 - Majoration de la cotation PF pour intérim.....	13
III.4 - Cotation de la part fonctions 2023 incluant le doublement de PF, la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim	14
IV. La part résultats.....	15
IV.1 - Cotation de la part résultats 2023	15
IV.2 - Cotation de la part résultats 2023 selon le sexe	17
IV.3 - Coefficient de variation 2022/2023 de la part résultats.....	18
IV.4 - Part résultats 2023 et coefficient de variation 2022/2023 selon la région	23
IV.5 - Versement exceptionnel	28
V. Zoom sur les évaluations des directeurs mis à disposition (MAD).....	31

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

I.1 - Principes

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

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

Les autorités compétentes pour conduire les entretiens d'évaluation et déterminer le régime indemnitaire sont, pour les directeurs d'hôpital :

- le directeur général de l'agence régionale de santé (DGARS), ou l'un de ses principaux collaborateurs, pour les chefs d'établissement sur emplois fonctionnels ou non, des établissements relevant de l'article L5 du code général de la fonction publique, après avis du président du conseil de surveillance (ou du conseil d'administration le cas échéant).
- le directeur général ou le directeur, chef d'établissement, pour les directeurs adjoints sur emplois fonctionnels ou non. Le directeur général de CHR/CHU peut charger le secrétaire général ou le directeur général adjoint ou le directeur de groupe hospitalier / sous-directeur (à l'AP/HP) de conduire les entretiens de certains personnels de direction, sous réserve qu'une délégation expresse ait été accordée à cet effet.

Pour les personnels de direction mis à disposition ou détachés, d'une manière générale, l'évaluation est placée sous la responsabilité de l'autorité hiérarchique de l'organisme d'accueil, l'établissement d'origine en est informé. Les modalités relèvent des règles de l'organisme ou de l'administration d'accueil.

La transmission au CNG est indispensable dans les délais indiqués, pour le suivi de la carrière et pour l'avancement de grade qui nécessite une proposition formelle de l'évaluateur.

I.2 - Périodicité et mise en œuvre

La périodicité retenue pour les entretiens d'évaluation est annuelle. Compte tenu de la nécessité d'analyser les résultats de l'année en cours et de fixer les objectifs des personnels de direction au titre de l'année à venir, l'évaluation doit être réalisée au plus tard avant la fin du mois d'octobre.

L'entretien d'évaluation se déroule sur la base de documents annexés à l'instruction. A l'issue de l'entretien d'évaluation, l'évaluateur doit indiquer au directeur concerné le coefficient de la part liée aux résultats qui doit nécessairement être en adéquation avec l'évaluation réalisée.

Ce coefficient et le montant de la part liée aux résultats correspondant font impérativement l'objet d'une notification individuelle transmise dans le délai d'un mois par l'évaluateur. Une copie est adressée au CNG.

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

Encadré :

Les textes de référence relatifs au régime indemnitaire des directeurs de la fonction publique hospitalière avec l'instauration de la prime de fonctions et de résultats PFR sont les suivants :

- **Décret n°2012-749 du 9 mai 2012 modifié** relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,
- **Décret n°2018-255 du 9 avril 2018** relatif aux modalités d'indemnisation des périodes d'intérim et à l'indemnité de direction commune pour certains personnels de la fonction publique hospitalière,
- **Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020** relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière.
- **Arrêté du 1er septembre 2005 modifié** relatif aux modalités d'évaluation des personnels de direction et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.
- **Arrêté du 9 mai 2012 modifié** fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.
- **Arrêté du 9 mai 2012 modifié** fixant la liste des indemnités relevant des exceptions prévues par l'article 7 du décret n°2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.
- **Arrêté du 9 avril 2018** fixant les montants de l'indemnisation des périodes d'intérim et de l'indemnité de direction commune pour certains personnels de la fonction publique hospitalière.
- **INSTRUCTION N° DGOS/RH4/DGCS/4B/2022/177 du 27 juin 2022** relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultats pour les personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière
- **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 se basent sur l'exercice de certaines responsabilités ou expertises, ou encore des conditions particulières d'exercice, qui tiennent compte, le cas échéant, de sujétions notamment à caractère géographique.

La cotation de la part liée aux fonctions doit être fixée à partir d'une échelle de cotation, modulée selon différents niveaux.

Le tableau ci-dessous indique pour chaque emploi et grade les niveaux de cotation possibles de la PF, auxquels peuvent s'ajouter une majoration pour un intérim (détails ci-après) et/ou une indemnité compensatrice de logement telle que prévue par l'article 3 du décret n°2010-30 du 8 janvier 2010 modifié.

Ainsi, la cotation ne peut excéder le coefficient 3 pour un directeur d'hôpital bénéficiant d'une concession de logement. La part liée aux fonctions peut être affectée d'un coefficient maximal de 6.

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

Nature de l'emploi	Grades ou emploi (DH)	Niveaux de cotation	Variation possible en sus du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières	Modalité de la variation
Directeur adjoint	Emploi fonctionnel	-Emplois répertoriés dans le groupe III: Cotation 2,7 -Emplois répertoriés dans le groupe II ou le groupe I : cotation 2,9	Aucune	-
	Classe exceptionnelle	2,6 ou 2,8	0,2	Variation possible en cas d'exercice multi sites ou d'exercice des fonctions de directeur de site, avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE
	Hors classe	2,5 ou 2,7	0,2	Variation possible en cas d'exercice multi sites ou d'exercice des fonctions de directeur de site, avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE
	Classe normale	2,4 ou 2,6	0,2	Variation possible en cas d'exercice multi sites ou d'exercice des fonctions de directeur de site, avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE

L'indemnité d'intérim s'apprécie selon plusieurs critères définis à l'article 2 bis de l'arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière.

Ainsi, pour l'intérim des établissements mentionnés aux 1° et 2° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, l'indemnité d'intérim consiste en une majoration du coefficient multiplicateur appliqué à la part fonctions de l'agent de 0,6 lorsque l'intérim s'effectue au sein de l'établissement d'affectation de l'agent ou d'une majoration du coefficient multiplicateur appliqué à la

part fonctions de l'agent de 1,2 lorsque l'intérim s'effectue au sein d'un autre établissement, tandis que pour l'intérim des établissements mentionnés aux 3° à 6° et de certains établissements mentionnés au 1° de ce même article 2, la majoration du coefficient multiplicateur appliquée à la part fonctions de l'agent est définie dans le tableau ci-dessous :

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

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

La modulation de la **part liée aux résultats (PR)**.

Elle doit être en adéquation avec l'évaluation de l'année, laquelle doit être fondée sur une définition et l'atteinte des objectifs annuels clairement identifiés, en nombre réalisables et raisonnables, dans le respect de l'instruction sur l'évaluation diffusée par le CNG.

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

II. Taux de retour des évaluations 2023 des directeurs d'hôpital

Pour l'année 2023, sur les **2 842 évaluations attendues de directeur d'hôpital**, **2 296 retours ont été enregistrés**, soit un taux de retour de **80,8 %** (taux de retour année 2022 : 85,7 %).

Ce taux de retour est en diminution de 4,9 points en un an et fait apparaître des disparités selon l'emploi et les régions.

Les **directeurs adjoints** enregistrent un taux de retour de 81,9 % (86,4 % en 2022, soit une diminution de 4,5 points en un an), contre 74,7 % (81,9 % en 2022, soit une diminution de 7,2 points en un an) pour les **chefs d'établissement**.

Toutes fonctions confondues, alors que les Outre-mer affichent un taux de 71,3 % (88,0 % en 2022 ; - 16,7 points en un an), la métropole affiche quant à elle un taux de retour de 81,1 % (85,6 % en 2022 ; - 4,5 points en un an). Par ailleurs, 10 régions se situent en dessous du taux moyen national de 80,8 %.

Tableau 1 : Taux de retour des évaluations selon la région

Régions	Evaluations attendues (nombre)			Evaluations reçues (%)			Evaluations reçues (%) hors DH en position de détachement		
	Chefs d'établis.	Directeurs adjoints	Ens.	Chefs d'établis.	Directeurs adjoints	Ens.	Chefs d'établis.	Directeurs adjoints	Ens.
Auvergne-Rhône-Alpes	50	274	324	78,0	85,8	84,6	83,7	88,5	87,9
Bourgogne-Franche-Comté	17	83	100	94,1	88,0	89,0	100,0	91,0	92,5
Bretagne	30	150	180	70,0	89,3	86,1	84,2	92,6	91,6
Centre - Val de Loire	18	81	99	94,4	90,1	90,9	100,0	94,8	95,7
Corse	2	11	13	50,0	81,8	76,9	50,0	81,8	76,9
Grand Est	29	165	194	72,4	80,6	79,4	80,0	85,3	84,7
Hauts-de-France	38	165	203	89,5	76,4	78,8	93,5	80,3	82,4
Ile-de-France	53	564	617	64,2	75,9	74,9	86,2	86,0	86,0
Normandie	25	114	139	96,0	86,0	87,8	100,0	92,4	93,5
Nouvelle-Aquitaine	46	247	293	28,3	89,1	79,5	24,3	93,0	83,4
Occitanie	40	165	205	87,5	84,2	84,9	93,8	89,9	90,6
Pays de Loire	26	134	160	80,8	72,4	73,8	100,0	75,4	78,6
Provence - Alpes - Côte d'Azur	37	176	213	89,2	83,5	84,5	96,8	86,9	88,5
France métropolitaine	411	2 329	2 740	75,2	82,1	81,1	83,4	87,6	87,0
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint Barthélemy	5	16	21	60,0	93,8	85,7	75,0	92,9	88,9
Guyane	4	12	16	75,0	58,3	62,5	100,0	58,3	66,7
La Réunion	3	23	26	66,7	78,3	76,9	100,0	85,0	86,4
Martinique	5	16	21	100,0	75,0	81,0	100,0	73,3	78,9
Mayotte	2	4	6	0,0	25,0	16,7	0,0	50,0	33,3
Nouvelle-Calédonie/Polynésie Française	2	1	3	50,0	nc	33,3			
Saint Pierre et Miquelon	1	0	1	nc	nc	nc			
DROM-Com	22	72	94	63,6	73,6	71,3	85,7	77,8	79,2
Monaco	1	7	8	100,0	100,0	100,0			
Ensemble des évaluations	434	2 408	2 842	74,7	81,9	80,8	83,5	87,3	86,8

Chefs d'établis. = Chefs d'établissement ; Ens. = Ensemble ; nc = non communicable, effectifs trop faibles

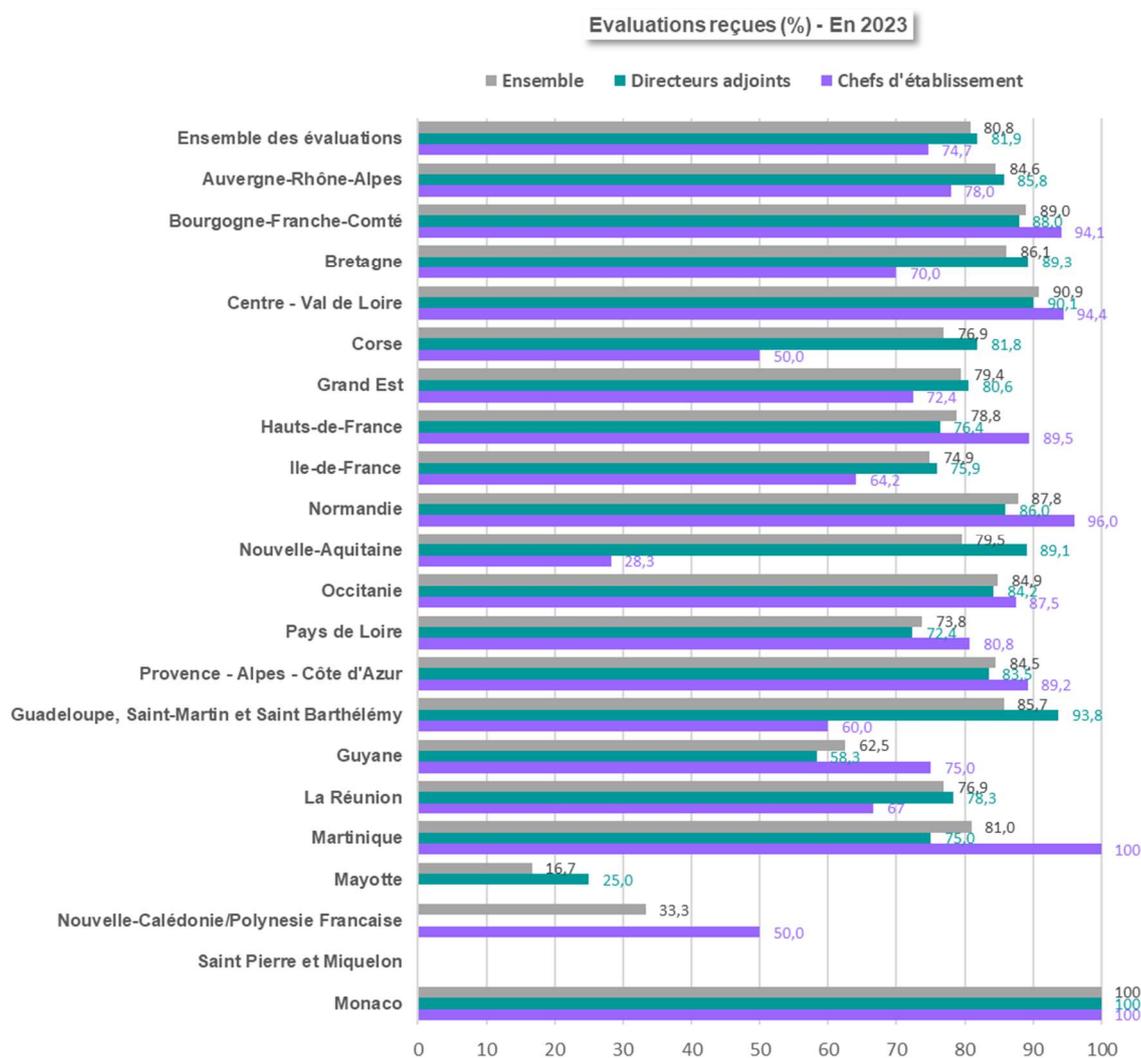
S'agissant des **chefs d'établissement**, huit régions enregistrent des taux inférieurs au taux national (74,7 %). Les régions Nouvelle-Aquitaine (28,3 %), Corse (50 %), Nouvelle-Calédonie/Polynésie

Française (50 %) et « Guadeloupe, Saint-Martin et Saint Barthélemy » (60,0 %) enregistrent les taux les plus faibles.

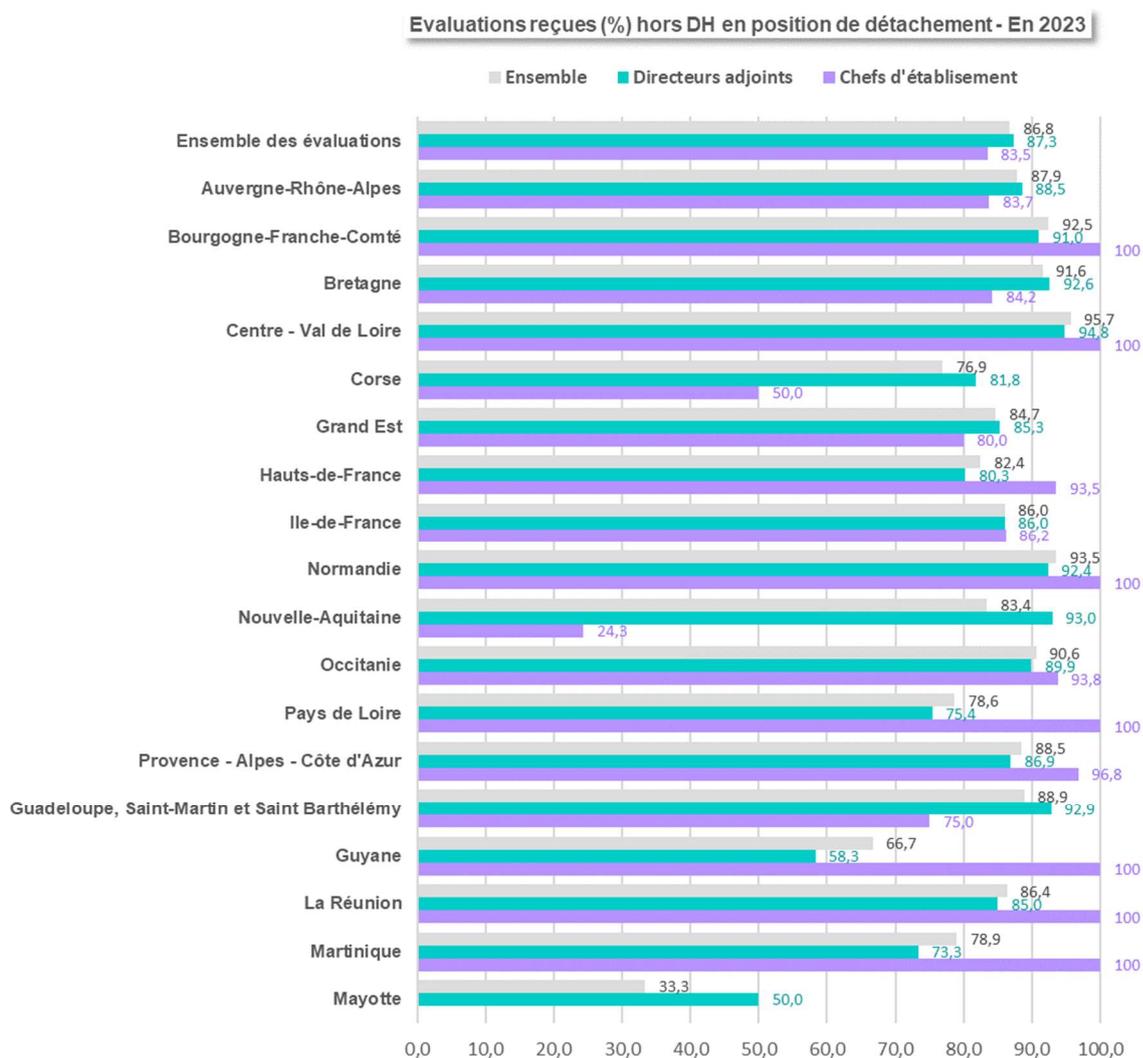
Chez les **directeurs adjoints**, alors que neuf régions se situent en dessous du taux moyen France entière (81,9 %), les taux les plus faibles sont enregistrés à Mayotte (25,0 %), en Guyane (58,3 %), dans les Pays de Loire (72,4 %) et en Martinique (75,0 %).

Hors directeurs en position de détachement, sur les 2 464 évaluations attendues, 2 138 évaluations ont été retournées, soit un taux de retour correspondant à **86,8 %** (- 4,6 points en un an). Ce taux atteint **83,5 %** pour les **chefs d'établissement**, alors que celui des **directeurs adjoints** est de **87,3 %**.

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



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



Après avoir retranché les évaluations dont la part fonctions et la part résultats sont « sans objet » en raison d'un détachement, d'une entrée récente dans le corps ou d'une réintégration suite à un détachement ou encore d'une non évaluation en raison d'un CLM/CLD par exemple, **l'analyse de la PFR porte donc sur 2 059 évaluations, dont 258 directeurs chefs d'établissement (12,5 %) et 1 801 directeurs adjoints (87,5 %).**

III. La part fonctions

III.1 - Cotation de la part fonctions 2023

Près de deux tiers (64,6 % soit -1,2 point en un an) des directeurs **chefs d'établissement** de classe exceptionnelle évalués (65,8 % en 2022) ont une cotation de part fonctions (PF) égale à 3. Les **chefs d'établissement** en hors classe ont, pour 75,8 % d'entre eux, une part fonctions de 2,8 (- 2,7 points en un an).

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

Tableau 2 : Distribution des DH chefs d'établissement selon la cotation PF et le grade

Part fonctions	Chefs d'établissement										
	Classe exceptionnelle				Hors classe				Classe normale	Ensemble	%
	Ensemble CE	%	dont EF*	%	Ensemble HC	%	dont EF*	%			
2,4					1	0,6				1	0,4
2,6	2	2,0	2	2,3						2	0,8
2,7					4	2,5	3	2,9		4	1,6
2,8	30	30,3	26	29,9	119	75,8	71	69,6		149	57,8
3,0	64	64,6	56	64,4	26	16,6	25	24,5	2	92	35,7
5,6					4	2,5	2	2,0		4	1,6
6,0	3	3,0	3	3,4	3	1,9	1	1,0		6	2,3
Ensemble	99	100,0	87	100,0	157	100,0	102	100,0	2	258	100,0
%	38,4		33,7		60,9		39,5		0,8	100,0	

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

Tableau 3 : Distribution des DH directeurs adjoints selon la cotation PF et le grade

Part fonctions	Directeurs adjoints													
	Classe exceptionnelle				Hors classe				Classe normale				Ensemble	%
	Ensemble CE	%	dont EF*	%	Ensemble HC	%	dont EF*	%	Ensemble classe normale	%	dont EF*	%		
2,4					2	0,2			158	26,9			160	8,9
2,5					135	12,0			6	1,0			141	7,8
2,6	4	4,4	1	3,7	13	1,2			364	62,0	1	50,0	381	21,2
2,7	13	14,3	8	29,6	833	74,2	24	47,1	26	4,4	1	50,0	872	48,4
2,8	44	48,4	2	7,4	14	1,2	1	2,0	13	2,2			71	3,9
2,9	20	22,0	14	51,9	47	4,2	20	39,2	2	0,3			69	3,8
3	5	5,5	2	7,4	7	0,6	2	3,9					12	0,7
5					11	1,0							11	0,6
5,2									14	2,4			14	0,8
5,4	1	1,1			29	2,6	2	3,9					30	1,7
5,6	1	1,1			1	0,1			4	0,7			6	0,3
5,8	1	1,1			30	2,7	2	3,9					31	1,7
6	2	2,2			1	0,1							3	0,2
Ensemble	91	100,0	27	100,0	1 123	100,0	51	100,0	587	100,0	2	100,0	1 801	100,0
%	5,1		1,5		62,4		2,8		32,6		0,1		100,0	

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

Parmi les **directeurs adjoints**, quelques cotations non conformes à l'instruction, indiquées également en grisé et italique dans le tableau, perdurent.

S'agissant des directeurs en **hors classe**, malgré une diminution de 2,2 points en un an, la cotation 2,7 concerne la majorité d'entre eux, soit 74,2 % (76,4 % des effectifs en 2022).

Chez les **directeurs adjoints** en classe exceptionnelle, 84,6 % d'entre eux (+ 4,6 points en un an) se répartissent sur la cotation 2,8 (48,4 % d'entre eux ; 51 % en 2022), suivis de 2,9 pour 22 % d'entre eux (15 % en 2022) et 2,7 pour 14,3 % d'entre eux (14 % en 2022).

Bien qu'en diminution de 6,9 points en un an, la cotation PF de 2,6 reste largement majoritaire pour 62,0 % (68,9 % en 2022) des directeurs en classe normale. Par ailleurs, plus d'un quart (26,9 % ; 27 % en 2022) des DH adjoints de classe normale, se répartit sur la cotation de la PF de 2,4. Comme en 2022, deux directeurs adjoints de classe normale occupent un emploi fonctionnel.

Concession logement :

Tous emplois confondus, **105 directeurs** (95 directeurs adjoints et 10 directeurs chefs d'établissements) **n'ont pas de concession de logement et bénéficient du doublement de leur part fonctions, soit 5,1 % des DH** ; ils représentaient 5,8 % en 2022, 6,8 % en 2021 et 2020.

III.2 - Majoration de la cotation PF

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

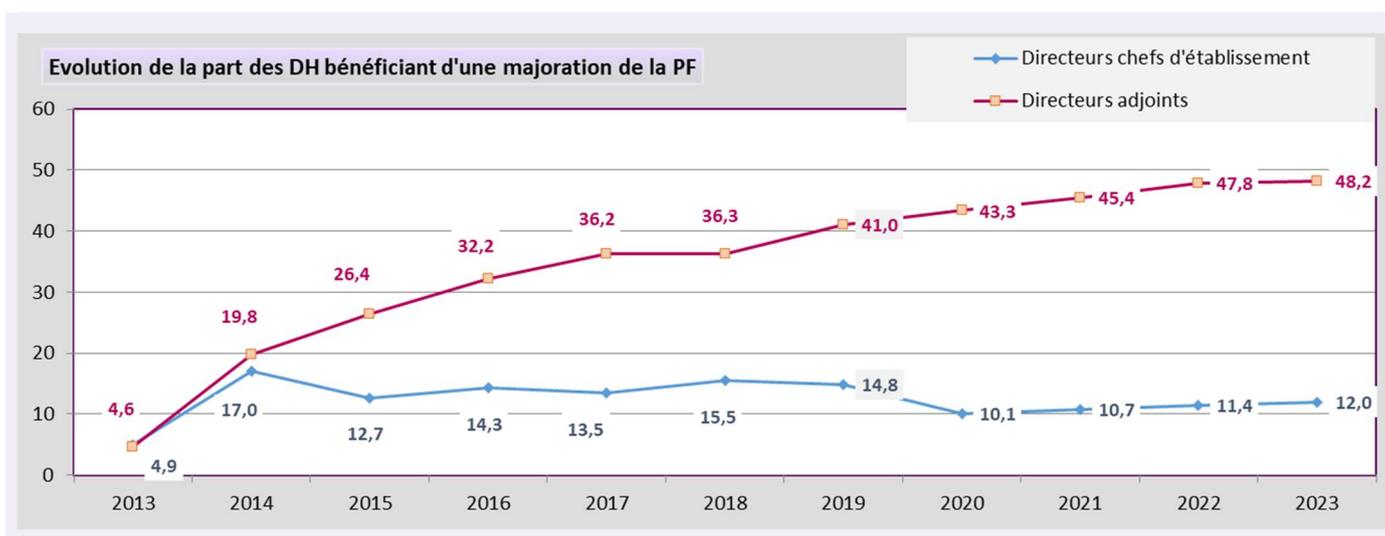
48,2 % des directeurs adjoints (47,8 % en 2022, soit + 0,4 point en un an ; 45,4 % en 2021) et **12,0 % des directeurs chefs d'établissement** (11,4 %, soit + 0,6 point en un an ; 10,7 % en 2021) bénéficient d'une majoration de la cotation de la part fonctions. Cette majoration concerne 55,5 % (51,3 % en 2022 ; 48,2 % en 2021) des directeurs adjoints en classe normale et 46,1 % (47,6 % en 2022 ; 45,1 % en 2021) des directeurs adjoints en hors classe ; cette proportion atteint 17,2 % (18,1 % en 2022 ; 16,8 % en 2021) des chefs d'établissement en hors classe contre seulement 4,0 % (1,7 % en 2022 soit + 2,7 points ; 0,9 % en 2021) des chefs de classe exceptionnelle.

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

Majoration de cotation PF en 2023	Chefs d'établissement						Directeurs adjoints						
	CN	HC		CE		Ensemble	CN		HC		CE		Ensemble
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	
0,2		27	6	4	2	31	326	1	518	2	24		868
aucune majoration	2	130	96	95	85	227	261	1	605	49	67	27	933
Ensemble	2	157	102	99	87	258	587	2	1 123	51	91	27	1 801
Part des DH concernés	0,0	17,2	5,9	4,0	2,3	12,0	55,5	50,0	46,1	3,9	26,4	0,0	48,2

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

De 2013 à 2023, la proportion des **directeurs adjoints** ayant une **majoration de la part fonctions** continue de progresser passant de 4,6 % en 2013 à 48,2 % en 2023 (+ 43,6 points en 11 ans). S'agissant des **directeurs chefs d'établissement** concernés par cette majoration, la part est restée assez stable ces dernières années, oscillant autour des 14 % jusqu'en 2019. Après une baisse en 2020 (10,1 %), depuis lors, une légère tendance à la hausse se confirme ; en 2023, 12,0 % des chefs d'établissements bénéficient de la majoration de la PF.



Sur une période plus longue, entre 2013 et 2023, l'évolution positive pour les **chefs d'établissement** est de 7,1 points, soit près de six fois moins élevée que celle enregistrée pour la même période chez les directeurs adjoints.

Parmi les 1 801 DH **directeurs adjoints**, 868 bénéficient d'une majoration de la PF (contre 914 DH en 2022 et 838 en 2021) : 459 directrices et 409 directeurs, soit 46,6 % (+ 1,1 point en un an) des femmes et 50,1 % (- 0,5 point) des hommes. Quant aux **chefs d'établissement**, l'évolution est faiblement positive depuis trois ans. Ainsi, 15,1 % (14,5 % en 2022) des femmes sont concernées par cette majoration, contre 10,8 % (10,3 en 2022) des directeurs hommes.

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

Cette part atteint en classe normale, 56,8 % (49,3 % en 2022 ; 46,0 % en 2021) des directrices adjointes contre 54,2 % (53,5 % en 2022 ; 50,9 % en 2021) des directeurs adjoints hommes. A contrario chez les chefs d'établissement sont concernés en hors classe 15,1 % (17,2 % en 2022 ; 17,0 % en 2021) des femmes contre 18,3 % (18,5 % en 2022 ; 16,7 % en 2021) des hommes.

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

Majoration de cotation PF en 2022		Chefs d'établissement					Directeurs adjoints							
		CN	HC		CE		Ensemble	CN		HC		CE		Ensemble
			Ens.	dont EF	Ens.	dont EF		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	
Concernés par la majoration (+ 0,2)	Femmes		8	2	3	1	11	172	1	272		15		459
	Hommes		19	4	1	1	20	154		246	2	9		409
Nombre de directeurs	Femmes		53	34	20	16	73	303	2	640	23	42	12	985
	Hommes	2	104	68	79	71	185	284		483	28	49	15	816
	Ensemble	2	157	102	99	87	258	587	2	1 123	51	91	27	1 801
% de femmes concernées		-	15,1	5,9	15,0	6,3	15,1	56,8	50,0	42,5	0,0	35,7	-	46,6
% d'hommes concernés		-	18,3	5,9	1,3	1,4	10,8	54,2	-	50,9	7,1	18,4	-	50,1

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

III.3 - Majoration de la cotation PF pour intérim

Lorsqu'une période d'intérim est assurée, une indemnisation est versée à l'agent chargé de l'intérim en cas d'absence d'une durée supérieure à trente jours calendaires ou en cas de vacance d'emploi du chef d'établissement ou du directeur en charge d'une direction commune.

En cas d'intérim, l'agent chargé de remplacer le directeur bénéficie d'une majoration temporaire de la part fonctions perçue au titre de sa prime de fonctions et de résultats. La majoration de la cotation varie selon que l'intérim est effectué dans l'établissement d'affectation du directeur ou dans un autre établissement et selon le grade du directeur concerné.

En 2023, ont bénéficié d'une majoration de la cotation de la **part fonctions pour intérim** 14,3 % (14,7 % en 2022, 12,8 % en 2021) des directeurs **chefs d'établissement**, contre seulement 1,7 % (1,7 % en 2022, 1,6 % en 2021) des **directeurs adjoints**.

La grande majorité des directeurs bénéficiant de cette majoration pour intérim a une cotation augmentée de **0,8** ou **1,2** (identique en 2022 et 2021) chez les directeurs **chefs d'établissement**, soit 86,5 % des intéressés, et de **0,6** ou **1,2** (identique en 2022 et 2021) chez les **directeurs adjoints**, soit 74,2 % des adjoints concernés.

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

Majoration de cotation PF pour intérim en 2023	Chefs d'établissement						Directeurs adjoints						
	Classe normale	Hors classe		Classe exceptionnelle		Ens.	Classe normale		Hors classe		Classe exceptionnelle		Ens.
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	
0,4						0			1				1
0,6						0			10	3	3	3	13
0,8		9	7	7	6	16			3		1	1	4
1,2		9	7	7	7	16			9		1		10
1,6		1	1			1							0
1,8						0			1				1
2				2	2	2							0
2,4		1	1			1			1				1
2,8				1	1	1							0
3,2						0			1				1
Non concernés	2	137	86	82	71	221	587	2	1 097	48	86	23	1 770
Ensemble	2	157	102	99	87	258	587	2	1123	51	91	27	1 801
Part des DH ayant une majoration	0	12,7	15,7	17,2	18,4	14,3	0	0	2,3	5,9	5,5	14,8	1,7

EF = Emploi fonctionnel ; Ens. = Ensemble

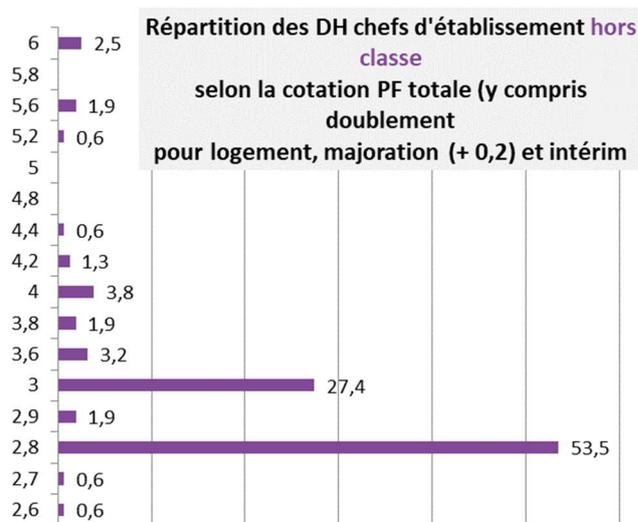
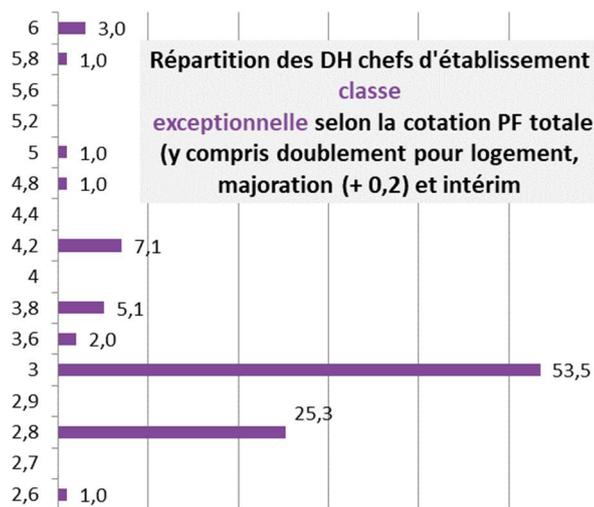
Une faible différence est relevée entre les directrices et les directeurs chefs d'établissement, en faveur des femmes, mais les effectifs considérés sont relativement faibles : parmi les 73 femmes **chefs d'établissement**, 15,1 % (21,1 % en 2022 soit – 6 points en un an, 41,4 % en 2021; 15,8 % en 2020) d'entre elles (soit 11 DH) bénéficient de cette majoration, contre **14,1 %** (soit 26 hommes) des 185 directeurs hommes (12,6 % en 2022 ; 13,2 % en 2021 ; 17,1 % en 2020).

Néanmoins les femmes sont de moins en moins nombreuses à bénéficier de cette majoration (en baisse depuis 3 ans) alors que la part des hommes est restée stable voire a augmenté par rapport à 2022 (soit une augmentation pour les chefs d'établissement hommes de 1,5 point en un an).

S'agissant des **directeurs adjoints**, il n'est pas observé de différence entre les femmes et les hommes : parmi les 985 directrices, 17 sont concernées, soit 1,7 % des femmes (1,6 % en 2022 ; 1,4 % en 2021; 1,2 % en 2020) et parmi les 816 directeurs, 14 sont concernés soit 1,7 % des hommes (1,7 % en 2022; 1,7 % en 2021; 1,5 % en 2020).

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

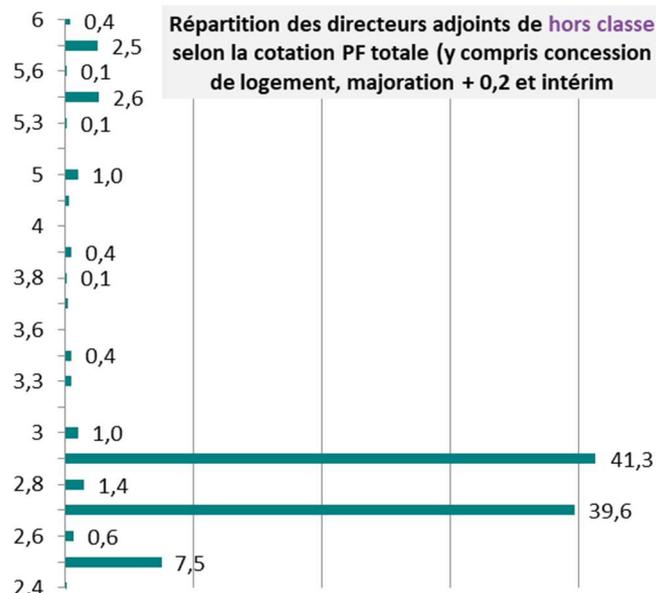
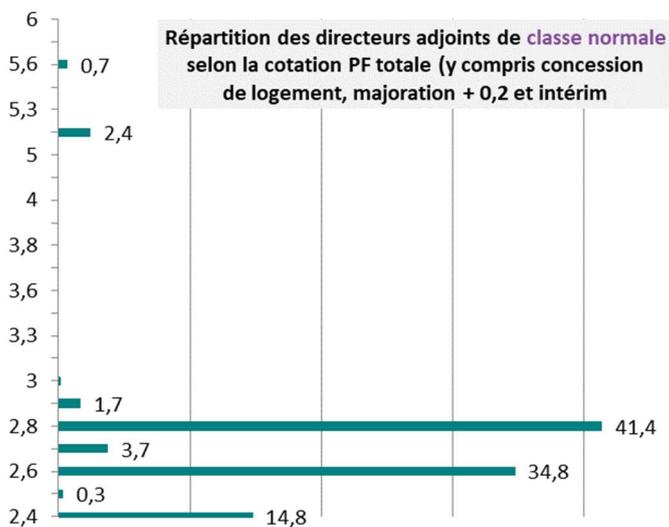
Chefs d'établissement :

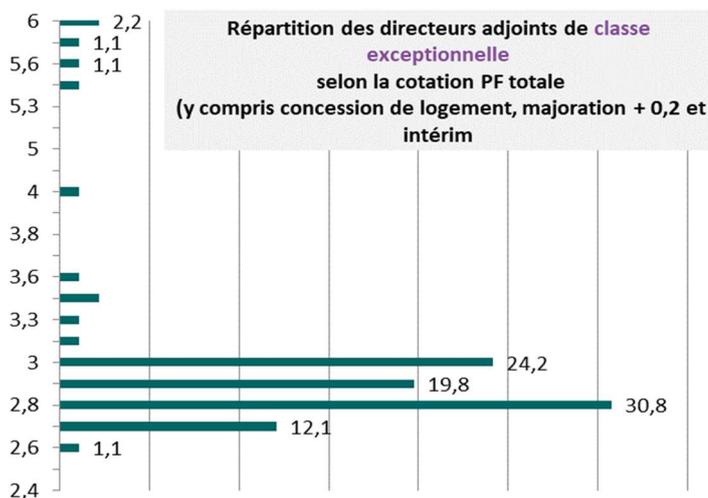


Pour les **chefs d'établissement**, la part fonctions toutes majorations comprises – incluant le doublement de la PF en cas d'absence de concession de logement ou d'indemnité compensatrice de logement, la majoration de la PF (+ 0,2) et l'intérim – s'échelonne en 2023 de **2,6 à 6**.

La majorité d'entre eux ont une cotation de la PF totale de 2,8 à 3, à savoir pour 78,8 % (- 0,4 point en un an ; 79,7 % en 2021) des chefs d'établissement en classe exceptionnelle et 82,8 % (+ 1,4 en un an; 83,8 % en 2021) des chefs en hors classe.

Directeurs adjoints :





En 2023 comme en 2022, la part fonctions toutes majorations comprises des **directeurs adjoints** varie de **2,4** à **6**.

La majorité d'entre eux est positionnée sur des cotations allant de **2,4** à **3**. Ils représentent 96,9 % des classes normales (96,3 % en 2022 et 93,9 % en 2021), 91,5 % des hors classes (90,9 % en 2022 et 90,8 % en 2021) et 87,9 % des classes exceptionnelles (92,0 % en 2022 et 89,5 % en 2021).

IV. La part résultats

IV.1 - Cotation de la part résultats 2023

Au niveau national, stable depuis trois ans, la part résultats moyenne des 2 059 DH évalués s'élève en 2023 à 5,1.

Pour les directeurs **chefs d'établissement** (soit 258 DH), la part résultats moyenne en 2023 reste stable également depuis trois ans à **5,8** (5,7 en 2020).

S'agissant des **directeurs chefs d'établissement hors classe sur emploi fonctionnel**, la part résultats, stable depuis 2021, s'établit en 2023 à 5,6 en moyenne (5,5 en 2020). Comme depuis 2020, cette part s'explique en partie par le nouveau calcul du coefficient d'entrée dans la part résultats des DH détachés sur emploi fonctionnel.

Tableau 7 : Répartition des DH selon la cotation PR 2023, l'emploi et le grade

Part résultats 2023	Directeurs chefs d'établissement (en %)						Directeurs adjoints (en %)						
	CN	HC		CE		Ensemble	CN		HC		CE		Ensemble
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	
De 0,1 à 0,4							0,5						0,2
De 0,5 à 0,9							7,2		0,1				2,4
De 1 à 1,4							9,7						3,2
De 1,5 à 1,9							7,5		0,1				2,5
De 2 à 2,4				1,0	1,1	0,4	9,5		0,2				3,2
De 2,5 à 2,9							8,5		0,2				2,9
De 3 à 3,4		0,6	1,0			0,4	9,2		0,5				3,3
De 3,5 à 3,9		0,0				0,0	8,3		0,4				3,0
De 4 à 4,4	50,0	6,4	4,9	1,0		4,7	8,9		1,9				4,1
De 4,5 à 4,9		6,4	8,8			3,9	6,6		1,4				3,1
De 5 à 5,4		9,6	11,8			5,8	7,5	50,0	3,9	9,8			4,9
De 5,5 à 5,9		11,5	14,7	2,0	2,3	7,8	5,6	50,0	6,1	17,6			5,6
6	50,0	65,6	58,8	96,0	96,6	77,1	10,9		85,2	72,5	100,0	100,0	61,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de DH	2	157	102	99	87	258	587	2	1 123	51	91	27	1 801
PR moyenne	5,1	5,7	5,6	5,9	5,9	5,8	3,4	5,3	5,8	5,9	6,0	6,0	5,0

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

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

En 2023, la majorité (57,0 %) des DH adjoints de classe normale ont une **part résultats supérieure ou égale à 3** (48,5 % en 2022 ; 47,3 % en 2021) ; 99,5 % (99,1 % en 2022) des hors classes ; 100 % des classes exceptionnelles en 2022 et en 2023 et 85,7 % (84,7 % en 2022) de l'ensemble des DH. En un an, une légère progression est observée pour les directeurs de classe normale, hors classe et pour l'ensemble des directeurs adjoints. A noter notamment que pour les directeurs adjoints de classe normale cette part a dépassé en 2023 le seuil de 50 % enregistrant depuis 2019 une progression de 19,5 points : en 2019, 37,6 % des directeurs adjoints de classe normale avaient une PR supérieure à 3. Par ailleurs pour l'ensemble des DH adjoints cette évolution est de seulement 0,3 point depuis 2019 (85,4 % en 2019).

Sont concernés par une **PR supérieure ou égale à 5**, 90,7 % (soit -1,3 point en un an ; 92,0 % en 2022; 92,4 % en 2021) des **chefs d'établissement** et 72,2 % des **directeurs adjoints** (soit + 2,5 points en un an, 69,7 % en 2022 ; 68,9 % en 2021).

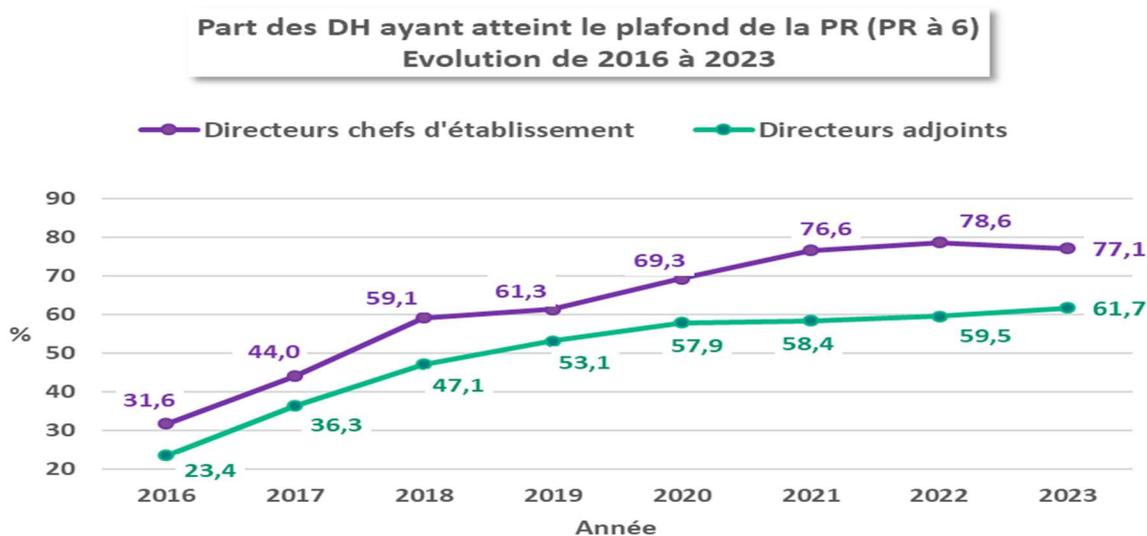
Part des DH au plafond des cotations de la part résultats (PR égale à 6) :

Il est important de souligner la progression notable depuis 2016 de la part des DH ayant atteint le **plafond des cotations PR (6)**. Pour les directeurs **chefs d'établissement**, cette proportion qui avait évolué de + 47 points, passant de 31,6 % en 2016 à 78,6 % en 2022, enregistre pour la première fois une baisse de 1,5 point depuis 2022 (77,1 % en 2023).

Concernant les classes exceptionnelles, après une faible baisse de 1,3 point en 2022, la part des DH chefs d'établissement au plafond, réaugmente légèrement de 1 point en un an (**96,0 %** en 2023, 95,0 % en 2022, 96,3 % en 2021).

S'agissant des **directeurs adjoints**, cette part continue sa progression de façon continue depuis 2016. En 2023, la part au plafond s'établit à **61,7 %**, soit une augmentation de 2,2 points en un an (59,5 % en 2022, 58,4 % en 2021 et 57,9 % en 2020).

Evolution de 2016 à 2023 de la part des DH au plafond des cotations PR



Entre 2016 et 2023, l'évolution de la part des DH ayant atteint le plafond de la PR est de 45,5 points chez les **chefs d'établissements** et de 38,3 points chez les **directeurs adjoints**.

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

En 2023, comme depuis 2021, la cotation de la PR moyenne pour les **chefs d'établissement femmes et hommes**, est de **5,8** (5,7 en 2020). Les **directrices adjointes** enregistrent, quant à elles, un coefficient moyen de **5,1** (5,0 en 2022 et 2021), les directeurs hommes de **5,0** (4,9 en 2022 et 2021).

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

Tableau 8 : Répartition des DH selon la cotation PR 2023, l'emploi et le sexe

Part résultats 2023	Chefs d'établissement		Total directeurs chefs d'établissement	Directeurs adjoints		Total directeurs adjoints
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
De 0,1 à 0,4				0,2	0,1	0,2
De 0,5 à 0,9				2,2	2,6	2,4
De 1 à 1,4				3,1	3,2	3,2
De 1,5 à 1,9				2,4	2,6	2,5
De 2 à 2,4		0,5	0,4	2,6	3,9	3,2
De 2,5 à 2,9				2,4	3,4	2,9
De 3 à 3,4		0,5	0,4	3,2	3,4	3,3
De 3,5 à 3,9			0,0	2,6	3,4	3,0
De 4 à 4,4	5,5	4,3	4,7	4,6	3,4	4,1
De 4,5 à 4,9	5,5	3,2	3,9	2,6	3,6	3,1
De 5 à 5,4	5,5	5,9	5,8	5,1	4,7	4,9
De 5,5 à 5,9	11,0	6,5	7,8	6,0	5,1	5,6
6	72,6	78,9	77,1	62,7	60,5	61,7
Total général	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de DH	73	185	258	985	816	1 801
PR moyenne	5,8	5,8	5,8	5,1	5,0	5,0

Toutefois, la proportion de directrices **cheffes d'établissement** ayant atteint le plafond de la PR (cotation = 6) en 2023 est inférieure à celle des **chefs d'établissement** hommes.

Cette part s'établit à 72,6 % pour les femmes contre 78,9 % pour les hommes, soit une différence hommes femmes de 6,3 points, bien que cet écart soit en diminution par rapport à l'année dernière (71,1 % pour les femmes et 81,2 % pour les hommes en 2022, soit une différence de 9,5 points).

En 2023, chez les **directeurs adjoints**, la part des femmes (62,7 %) ayant atteint le plafond de la PR (cotation = 6) est légèrement supérieure à celle des hommes (60,5 %).

La différence femmes-hommes est donc de 2,2 points en 2023 contre 0,9 point en 2022 et 3,3 points en 2021 (59,9 % pour les femmes en 2022 et en 2021, pour les directeurs adjoints hommes, cette part est de 59,0 % en 2022 contre 56,6 % en 2021).

Tableau 9 : Directeurs ayant atteint la cotation 6 de la PR en 2023 selon le sexe et l'emploi, indicateurs selon le plafond atteint ou non en 2022

	Chefs d'établissement			Directeurs adjoints			Ensemble DH
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Nombre de DH	73	185	258	985	816	1801	2059
Nombre de DH au plafond (6) en 2023	53	146	199	618	494	1 112	1 311
% de DH au plafond en 2023	72,6	78,9	77,1	62,7	60,5	61,7	63,7
Nombre de DH déjà au plafond en 2022	49	146	195	542	431	973	1 168
% de DH plafonnés en 2022 sur les DH ayant une PR de 6 en 2023	92,5	100,0	98,0	87,7	87,2	87,5	89,1
Nombre de DH ayant atteint 6 en 2023 (hors déjà plafonnés)	4	0	4	76	63	139	143
% de DH ayant atteint 6 en 2023 (hors plafonnés)	5,5	0,0	1,6	7,7	7,7	7,7	6,9

- ✓ En 2023, sont au plafond de la PR (PR = 6), **199 chefs d'établissement**, soit **77,1 %** (- 1,5 point en un an ; 78,6 % en 2022) d'entre eux. La part des cheffes s'établit à 72,6 % et celle des DH chefs à 78,9 %, soit un écart important entre les hommes et les femmes de 6,3 points. A noter que cet écart était de 10,1 points en 2022 et qu'il a donc diminué sensiblement en un an.

Parmi eux, 195 étaient déjà au plafond en 2022, ils représentent 98 % des DH chefs d'établissement ayant une PR égale à 6 en 2023 (89,8 % en 2022 ; 87,4 % en 2021 et 82,4 % en 2020). L'écart selon le sexe s'établit à 7,5 points (100 % des hommes et 92,5 % des femmes).

1,6 % des chefs d'établissement (5,5 % directrices contre aucun directeurs hommes), ont atteint la cotation 6 en 2023 (hors plafonnés en 2022), contre 8,0 % en 2022 (hors plafonnés).

- ✓ **1 112 directeurs adjoints** sont au plafond en 2023, soit **61,7 %** directeurs (59,5 % en 2022 ; 58,4 % en 2021 et 57,9 % en 2020). Parmi eux, 973 étaient déjà au plafond en 2022, soit 87,5 % des directeurs adjoints ayant une PR égale à 6 en 2023 (87,7 % pour les femmes et 87,2 % pour les hommes, soit une faible différence de 0,5 point).

Hors plafonnés en 2022, ce sont donc **7,7 %** (8,0 % en 2022) de l'ensemble des **directeurs adjoints** qui atteignent la cotation 6 en 2023 (pourcentage équivalent pour les directeurs hommes et les directrices).

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

Une faible différence est observée entre le coefficient de variation **de la PR des chefs d'établissement** et celui des **directeurs adjoints**. Il s'établit en moyenne à **0,1 en 2023 comme en 2022** (0,2 en 2021) pour les **chefs d'établissement** et reste stable à **0,3** pour les **directeurs adjoints** (0,3 en 2022 et 2021).

Avec un coefficient de 0,7, stable depuis 2020, les **directeurs adjoints de classe normale** enregistrent le coefficient moyen d'évolution le plus élevé.

Les **chefs d'établissement** n'ont pas eu d'évolution de la PR en 2023 pour 70,5 % d'entre eux, soit une diminution de 1,7 point en un an (72,2 % en 2022 ; 64,5 % en 2021), en lien avec le nombre de directeurs ayant déjà atteint le plafond de la PR et qui ne peuvent donc pas bénéficier d'une cotation au-delà du plafond.

Chez les **directeurs adjoints**, **51,9 %** sont concernés par un coefficient égal à zéro, soit une diminution de 1,9 point en un an (53,8 % en 2022, 50,7 % en 2021). Concernant le coefficient d'évolution de la PR égal à 1, les **directeurs adjoints** sont concernés pour 13,8 % d'entre eux, soit une faible évolution positive de 0,5 point en un an (13,3 % en 2022 contre 9,3 % en 2021).

En 2023, un peu plus d'un quart (26,3 %) des chefs d'établissements ont bénéficié d'un coefficient de variation de 0,1 à 0,9 et seulement 1,1 % sont concernés par un coefficient de variation égal à 1 (0,3 % en 2022, 0,7 % en 2021), ce qui apparaît corrélé au fait que 90,7 % (92 % en 2022) des chefs ont déjà une PR supérieure ou égale à 5.

Tableau 10 : Répartition des DH selon la variation 2022/2023 de la PR, l'emploi et le grade

Coefficient de variation	Chefs d'établissement (en %)						Directeurs adjoints (en %)						
	CN	HC		CE		Ensemble	CN		HC		CE		Ensemble
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	
Inférieur à 0						0,0			0,4				0,2
0	50,0	57,3	48,0	91,9	92,0	70,5	5,8		72,9	51,0	90,1	92,6	51,9
De 0,1 à 0,4		23,6	27,5	2,0	2,3	15,1	7,2		7,3	5,9	3,3		7,1
De 0,5 à 0,9	50,0	16,6	24,5	2,0	2,3	11,2	51,4	100,0	12,6	25,5	2,2	3,7	24,8
1		1,3		1,0	1,1	1,2	33,6		4,4	17,6	3,3	3,7	13,8
Sans objet		1,3		3,0	2,3	1,9	2,0		2,4		1,1		2,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de directeurs	2	157	102	99	87	258	587	2	1 123	51	91	27	1 801
Moyenne	0,4	0,2	0,2	0,0	0,0	0,1	0,7	0,8	0,1	0,4	0,1	0,1	0,3

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

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

Hors directeurs déjà au plafond en 2022, le coefficient de variation moyen pour les **directeurs chefs d'établissement** reste stable à 0,4 depuis 2022 (0,5 en 2021).

Pour les **directeurs adjoints** le coefficient moyen, après une très faible augmentation de 0,1 point, s'établit à **0,7**.

Tableau 11 : Répartition des DH selon la variation 2022/2023 de la PR, l'emploi et le grade (Hors directeurs au plafond en 2022)

Coefficient de variation	Chefs d'établissement (en %)						Directeurs adjoints (en %)						
	CN	HC		CE		Ensemble	CN		HC		CE		Ensemble
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	
Inférieur à 0									1,5				0,5
0		1,8	2,2			1,6	0,9		2,2				1,3
De 0,1 à 0,4		56,1	54,3	20,0	25,0	52,4	7,6		29,0	10,0	20,0		14,6
De 0,5 à 0,9	100,0	36,8	43,5	20,0	25,0	36,5	54,2	100,0	42,8	50,0	20,0	100,0	50,2
1		1,8				1,6	35,2		14,5	40,0	40,0		28,5
Sans objet		3,5		60,0	50,0	7,9	2,2		10,0		20,0		4,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de directeurs	1	57	46	5	4	63	554	2	269	20	5	1	828
Moyenne	0,7	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,8	0,8	0,6	0,8	0,7	0,6	0,7

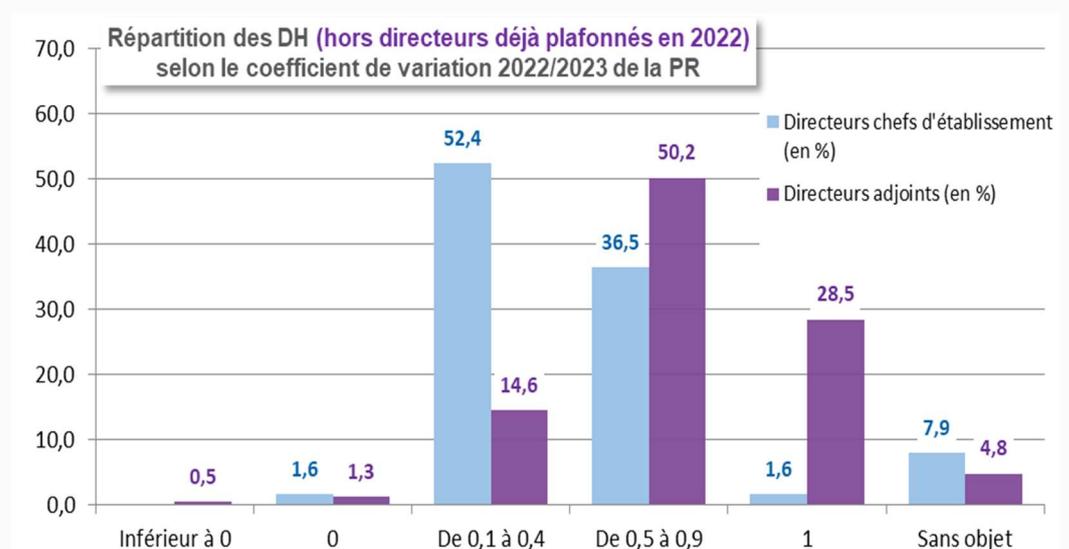
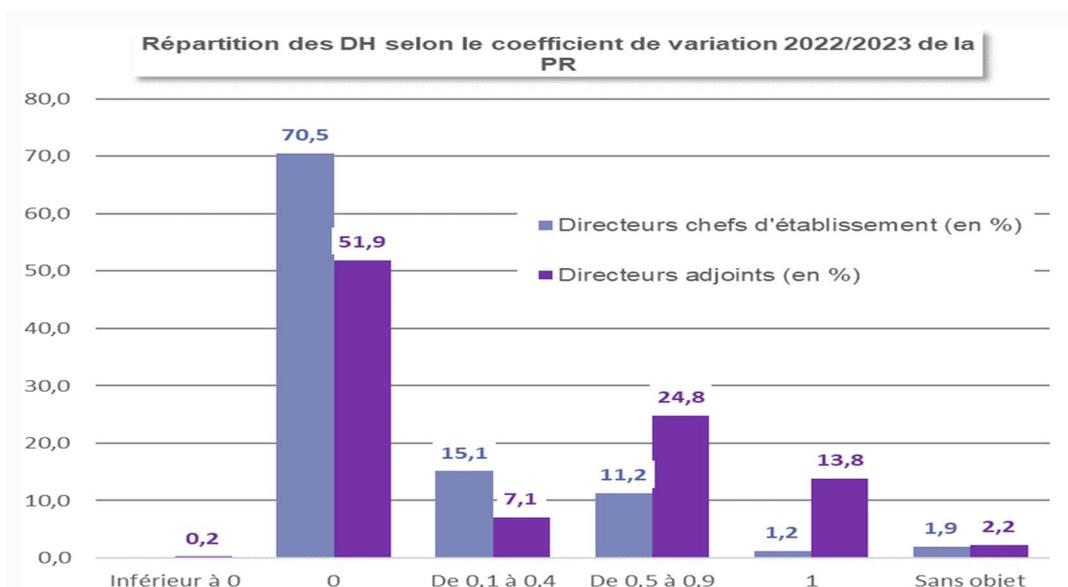
CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle ; EF = Emploi fonctionnel ; Ens. = Ensemble

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

La proportion de directeurs ayant un coefficient d'évolution de la PR égal à zéro passe pour les **chefs d'établissement** au global (plafonnés ou non) de 70,5 % (72,2 % en 2022) à 1,6 % (13,6 % en 2022) en excluant les chefs déjà plafonnés en 2022 (soit 182 chefs d'établissement déjà au plafond de la PR en 2022).

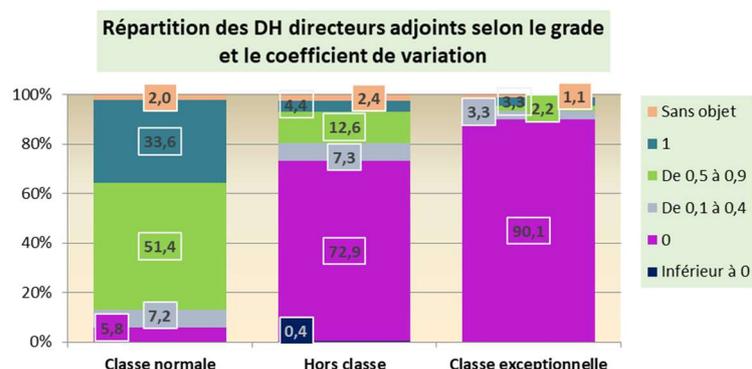
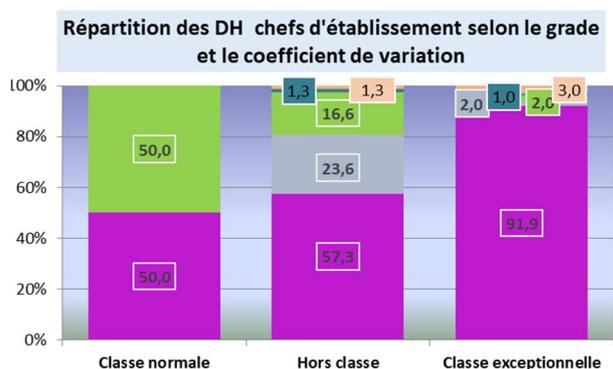
S'agissant des **directeurs adjoints** la proportion passe de 51,9 % (53,8 % en 2022) à 1,3 % (6,1 % en 2022).

Par ailleurs, un quart (24,8 %) des **directeurs adjoints au global (plafonnés ou non)** enregistrent un coefficient d'évolution compris entre 0,5 et 0,9 en 2023, contre la moitié (50,2 %) des directeurs adjoints hors déjà plafonnés en 2022. A noter que hors directeurs adjoints déjà plafonnés en 2022 (PR=6), plus d'un quart des DH adjoints (28,5 % soit 236 directeurs) a bénéficié d'un coefficient d'évolution de la PR de 1.

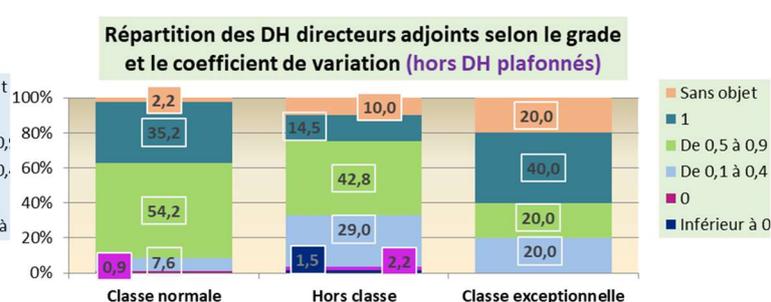
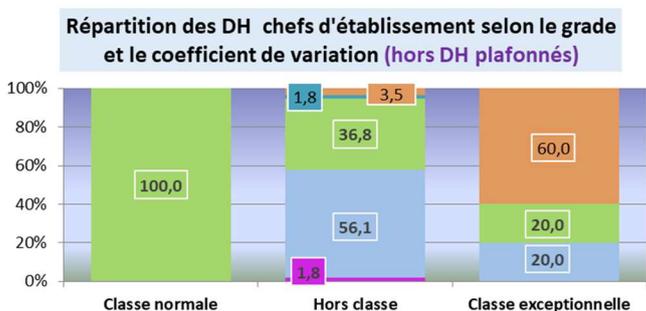


Analyse selon le grade

La répartition selon le grade est assez hétérogène. Pour les **chefs d'établissement**, 11,2 % des DH est concerné par un coefficient compris entre 0,5 et 0,9 ; 16,6 % des hors classes et 2,0 % des classes exceptionnelles. Chez les **directeurs adjoints** l'ordre de grandeur pour la répartition des DH concernés par un coefficient de 0,5 à 0,9 est le même que celui observé chez les chefs d'établissement. Les **directeurs adjoints de classe normale**, sont en revanche concernés par une part importante de DH ayant bénéficié d'un coefficient de 1.



Hors DH Plafonnés



L'analyse sur l'ensemble des DH évalués montre donc que 54,2 % des directeurs (soit 1117 DH) sont concernés par une cotation de **zéro**, dont plus particulièrement 91,1 % (soit 173 directeurs concernés) des DH en classe exceptionnelle et 71 % en hors classe (909 DH), contre 5,9 % des directeurs en classe normale (35 DH).

Pour rappel, 1 168 DH, soit 56,7 % (54,1 % en 2022) de l'ensemble des DH évalués en 2023 (2059 DH) étaient déjà au plafond de la PR en 2022.

Hors directeurs déjà au plafond de la PR en 2022, on observe que 36,8 % des **chefs d'établissement** en hors classe ont un coefficient compris entre 0,5 et 0,9 (soit une diminution de 9,8 points en un an) et 20 % des directeurs en classe exceptionnelle bénéficient d'un coefficient compris entre 0,5 et 0,9. Enregistrent un coefficient entre 0,1 et 0,4, 56,1 % des directeurs en hors classe, soit une augmentation de 13,6 points en un an (42,5 % en 2022) et 20 % (35,7 % en 2022) des directeurs chefs en classe exceptionnelle.

Chez les **directeurs adjoints**, la majorité des directeurs a également un coefficient compris entre 0,5 et 0,9, pour les classes normales 54,2 % et 42,8 % pour les hors classes.

En classe exceptionnelle, les pourcentages sont à prendre avec précaution au regard des effectifs assez faibles (5 directeurs adjoints au total).

Analyse selon le sexe

L'analyse selon le sexe fait apparaître quelques différences significatives.

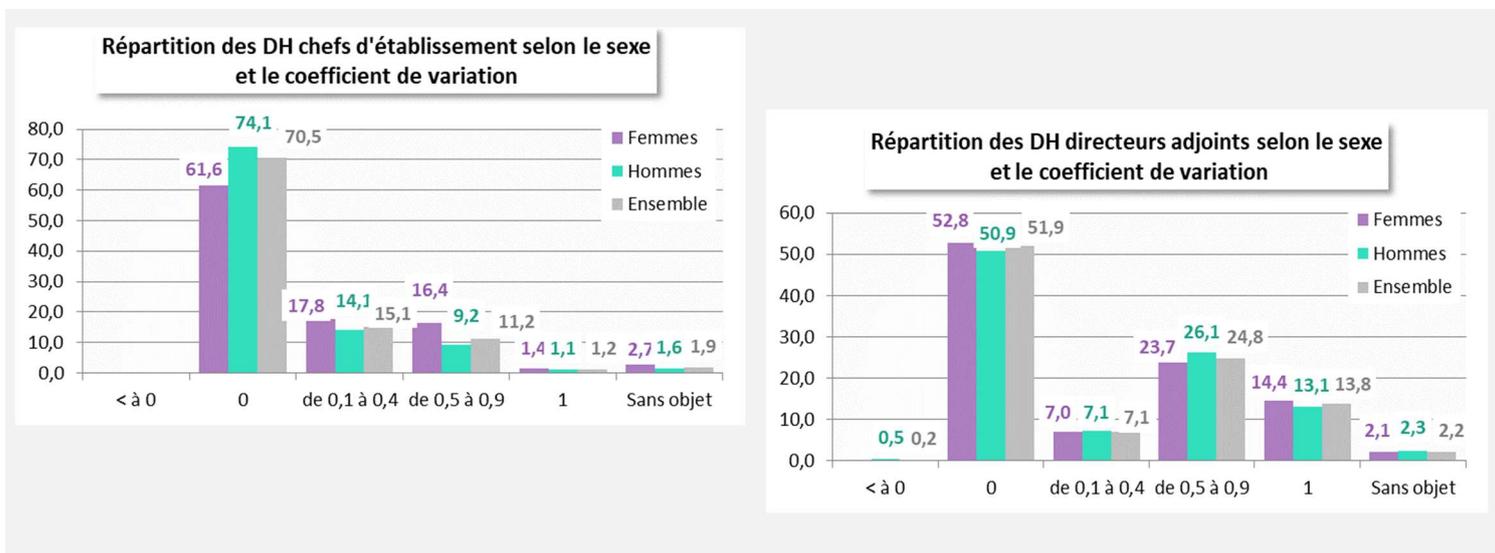
Chez les **chefs d'établissement**, les hommes sont plus nombreux à n'avoir eu aucune évolution du coefficient de variation de la PR (coefficient de variation nul), avec un écart de 12,5 points (74,1 % pour les hommes ; 61,4 % pour les femmes). Cet écart est en partie dû au fait que les directrices étaient moins nombreuses à avoir atteint le plafond de la PR en 2022 (67,1 % des femmes contre 78,9 % des DH hommes).

Par ailleurs les directrices sont davantage concernées par une évolution supérieure à celle des hommes à toutes tranches de coefficients d'évolution de la PR. Ainsi la différence femmes hommes est de 3,7 points pour la tranche de « 0,1 à 0,4 », 7,2 points pour les coefficients compris entre 0,5 et 0,9 et de seulement 0,3 point pour le coefficient de 1.

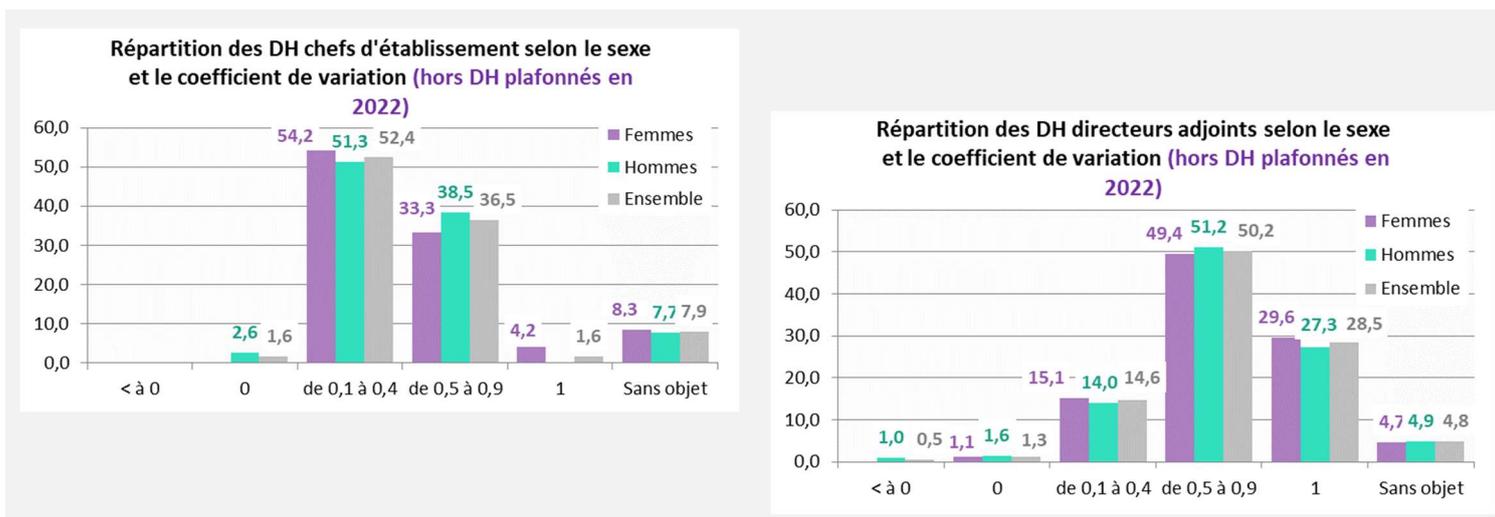
La différence hommes femmes est moins importante chez les **directeurs adjoints**. Cependant les femmes sont plus nombreuses à n'avoir eu aucune évolution de la PR (52,8 % des femmes contre 50,9 % des hommes).

Mais elles étaient aussi légèrement plus nombreuses que les directeurs hommes à avoir atteint la PR de 6 en 2022 (55,0 % des femmes contre 52,8 % des hommes).

En revanche les adjoints hommes sont plus nombreux à avoir bénéficié d'une évolution du coefficient de la PR compris entre 0,5 et 0,9 (26,1 % pour les hommes contre 23,7 % pour les femmes).



Hors DH Plafonnés



Chez les **chefs d'établissement hors DH plafonnés en 2022**, 54,2 % (27,6 % en 2022) des femmes contre 51,3 % des hommes (47,5 % en 2022) ont enregistré un coefficient de variation compris entre 0,1 et 0,4. Les hommes sont plus nombreux que les femmes à avoir bénéficié d'une évolution du coefficient de la PR compris entre 0,5 et 0,9 (38,5 % pour les hommes, contre 33,3 % pour les femmes). Elles étaient 51,7 % de DH femmes, contre 40,7 % de directeurs hommes en 2022.

Quel que soit le sexe, chez les **directeurs adjoints hors DH plafonnés en 2022**, 50,2 % (48,9 % en 2022, 42,6 % en 2021) ont obtenu un coefficient de variation compris entre 0,5 et 0,9 : les directeurs hommes en ont un peu plus souvent bénéficié (51,2 % contre 49,4 % des directrices adjointes).

Cette proportion est en augmentation de 5,5 points en un an chez les hommes et en diminution de 2,2 points chez les femmes.

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

Au niveau national, 0,4 % des chefs d'établissement ont bénéficié d'une PR inférieure à 3 ou d'une PR entre 3 et 3,9.

Alors que pour la France entière, 77,1 % des **directeurs chefs d'établissement** (78,6 % en 2022 soit une diminution de 1,5 point en un an ; 76,6 % en 2021) ont atteint la part maximale de 6, sept régions de la métropole ont des valeurs inférieures à cette proportion.

Il s'agit des régions : Normandie (58,8 %), Bretagne (60,0 %), Centre - Val de Loire (62,5 %), Nouvelle Aquitaine (66,7 %), Occitanie (75 %), Auvergne-Rhône-Alpes (75,8 %) et Provence - Alpes - Côte d'Azur (75,9 %). A noter également que les régions Bretagne (33,3 %), Normandie (29,4 %) et Martinique (33,3 %) ont atteint une cotation de la PR de 5 à 5,9, pour 30 % de leurs chefs d'établissement.

Concernant les **chefs d'établissement** déjà plafonnés à 6 en 2022, la part se situe à 75,3 % en France métropolitaine, à 75,6 % au niveau national et à 81,8 % en Outre-Mer.

Les valeurs les plus faibles sont enregistrées en Normandie (52,9 %), Centre - Val de Loire (56,3 %), Bretagne (66,7 %) et Martinique (66,7 %).

Tableau 12 : Répartition des **chefs d'établissement** selon la région et la tranche de cotation de la PR 2023

Régions	Chefs d'établissement						PR moyenne	Dont chefs d'étab. plafonnés en 2022	% de chefs d'étab. plafonnés en 2022	
	Inférieure à 3	de 3 à 3,9	de 4 à 4,9	de 5 à 5,9	6	Total chefs d'établissement				
Auvergne-Rhône-Alpes			9,1	15,2	75,8	100,0	33	5,8	24	72,7
Bourgogne-Franche-Comté					100,0	100,0	15	6,0	14	93,3
Bretagne			6,7	33,3	60,0	100,0	15	5,7	10	66,7
Centre - Val de Loire			12,5	25,0	62,5	100,0	16	5,7	9	56,3
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc
Grand Est			20,0		80,0	100,0	15	5,7	13	86,7
Hauts-de-France		3,7	3,7	11,1	81,5	100,0	27	5,8	19	70,4
Ile-de-France			4,0	4,0	92,0	100,0	25	5,9	21	84,0
Normandie			11,8	29,4	58,8	100,0	17	5,7	9	52,9
Nouvelle-Aquitaine	11,1			22,2	66,7	100,0	9	5,4	9	100,0
Occitanie			7,1	17,9	75,0	100,0	28	5,8	21	75,0
Pays de Loire				5,9	94,1	100,0	17	6,0	14	82,4
Provence - Alpes - Côte d'Azur			13,8	10,3	75,9	100,0	29	5,8	22	75,9
France métropolitaine	0,4	0,4	7,7	13,8	77,7	100,0	247	5,8	186	75,3
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy			66,7		33,3	100,0	3	4,9	3	100,0
Guyane					100,0	100,0	3	6,0	3	100,0
La Réunion	nc	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc
Martinique				33,3	66,7	100,0	3	6,0	nc	nc
Mayotte										
Polynésie Française	nc	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc
Outre-Mer	0,0	0,0	27,3	9,1	63,6	100,0	11	5,5	9	81,8
France entière	0,4	0,4	8,5	13,6	77,1	100,0	258	5,8	195	75,6
	1	1	22	35	199	258				

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

Concernant l'évolution de la part résultats, les **directeurs chefs d'établissement** bénéficient entre 2022 et 2023 du même coefficient moyen de 0,1 enregistré l'année précédente (de 0,1 entre 2021 et 2022 ; de 0,2 entre 2020 et 2021).

Cependant 70,5 % (72,2 % en 2022) d'entre eux, soit 182 directeurs parmi les 258 évalués, ont eu un coefficient égal à zéro, pour l'essentiel pour cause de plafonnement (PR=6).

Ainsi, hors directeurs ayant eu un coefficient égal à zéro pour cause de plafonnement (PR = 6 en 2022), le coefficient de variation moyen atteint alors **0,4** (0,4 entre 2021 et 2022 ; 0,5 entre 2020 et 2021).

Quatre régions affichent un coefficient moyen (0,5), hors DH déjà plafonnés à 6 en 2022, supérieur à la moyenne nationale et trois régions un coefficient moyen (0,4) égal au coefficient moyen national.

Par ailleurs six régions ne sont pas concernées par ce coefficient de variation moyen de la PR (hors DH plafonnés en 2022).

Tableau 13 : Répartition des **directeurs chefs d'établissement** selon la région et la tranche de variation 2022/2023

Régions	Directeurs 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 chefs d'étab. plafonnés en 2022)	Nombre de directeurs concernés (hors chefs d'étab. plafonnés en 2022)
	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	SO	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes	72,7	9,1	18,2			100,0	0,1	33	0,5	9
Bourgogne-Franche-Comté	93,3	6,7	0,0			100,0	0,0	15	0,4	1
Bretagne	53,3	33,3	13,3			100,0	0,2	15	0,5	5
Centre - Val de Loire	56,3	12,5	31,3			100,0	0,2	16	0,5	7
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc
Grand Est	73,3	0,0	13,3		13,3	100,0	0,1	15	0,0	2
Hauts-de-France	66,7	25,9	3,7		3,7	100,0	0,1	27	0,3	8
Ile-de-France	80,0	8,0	8,0		4,0	100,0	0,1	25	0,4	4
Normandie	52,9	35,3	11,8			100,0	0,2	17	0,3	8
Nouvelle-Aquitaine	55,6	0,0	22,2	22,2		100,0	0,4	9		
Occitanie	71,4	10,7	17,9			100,0	0,1	28	0,5	7
Pays de la Loire	76,5	23,5				100,0	0,0	17	0,1	3
Provence - Alpes - Côte d'Azur	72,4	20,7	6,9			100,0	0,1	29	0,4	7
France métropolitaine	70,0	15,8	11,7	0,8	1,6	100,0	0,1	247	0,4	61
Guadeloupe	100,0					100,0	0,0	3		
Guyane	100,0					100,0	0,0	3		
La Réunion	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc
Martinique	66,7			33,3		100,0	0,3	3	nc	nc
Mayotte	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Polynésie Française	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc
Outre-mer	81,8	0,0	0,0	9,1	9,1	100,0	0,1	11	1,0	2
France entière	70,5	15,1	11,2	1,2	1,9	100,0	0,1	258	0,4	63
	182	39	29	3	5	258				

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

S'agissant des **directeurs adjoints**, la proportion de directeurs ayant une PR inférieure à 3 a diminué d'un point en un an passant de 15,3 % en 2022 à 14,3 % en 2023 (15,2 % en 2021).

De plus, chez les directeurs **adjoints** atteignant la cotation maximale de 6, la progression a été positive de 2,2 points en un an.

Ainsi en 2023, la proportion de directeurs concernés représente 61,7 %, soit 1 112 DH, parmi les 1801 évaluations analysées (59,5 % en 2022, 58,4 % en 2021, 57,9 % en 2020).

En France métropolitaine, la plus forte proportion de directeurs adjoints bénéficiant d'une PR égale à 6 est observée en Corse avec 87,5 % (90,9 % en 2022) des effectifs (mais pour un effectif étudié de seulement 9 DH adjoints), suivie des régions Occitanie (73,6 % en 2023 ; 65,5 % en 2022) et Nouvelle-Aquitaine (71,4 % en 2023 ; 69,7 % en 2022).

En Outre-mer, la Réunion enregistre, comme depuis trois ans, la part la plus importante (72,2 % en 2023 ; 68,8 % en 2022) de leurs **directeurs adjoints au plafond**.

La part résultats (PR) moyenne attribuée aux **directeurs adjoints** se stabilise à 5,0, restant invariante depuis trois ans.

Au niveau régional, six régions se situent au-dessus de la valeur moyenne nationale.

La valeur moyenne varie d'un minimum de 4,6 dans les Hauts-de-France (soit la moyenne des cotations de la PR de 119 directeurs) à un maximum de 5,9 en Corse.

Au niveau national, le pourcentage de **directeurs adjoints** déjà plafonnés à 6 en 2022, est en augmentation de 2,5 points en un an (54,0 % en 2023 ; 51,5 % en 2022). Selon les régions, cette part reste toutefois très hétérogène.

En France métropolitaine, la Corse (87,5 %), la Nouvelle-Aquitaine (65,0 %) et l'Occitanie (64,8 %) enregistrent les proportions les plus élevées de DH déjà au plafond en 2022.

A contrario, Pays de Loire (40 %), Hauts-de-France (41,2 %) et Normandie (43,2 %) enregistrent les taux les plus faibles.

Tableau 14 : Répartition des **directeurs adjoints** selon la région et la tranche de cotation de la PR 2023

Régions	Directeurs adjoints						Total directeurs adjoints	PR moyenne	Dont dir. Adj plafonnés en 2022	% de dir. Adj plafonnés en 2022
	Inférieure à 3	de 3 à 3,9	de 4 à 4,9	de 5 à 5,9	6					
Auvergne-Rhône-Alpes	14,0	5,9	4,5	9,9	65,8	100,0	222	5,1	130	58,6
Bourgogne-Franche-Comté	13,0	5,8	7,2	15,9	58,0	100,0	69	5,1	31	44,9
Bretagne	13,8	4,1	9,8	4,9	67,5	100,0	123	5,1	76	61,8
Centre - Val de Loire	8,3	6,9	8,3	12,5	63,9	100,0	72	5,3	39	54,2
Corse				12,5	87,5	100,0	8	5,9	7	87,5
Grand Est	19,7	7,4	4,9	9,8	58,2	100,0	122	4,8	65	53,3
Hauts-de-France	21,8	10,1	7,6	13,4	47,1	100,0	119	4,6	49	41,2
Ile-de-France	17,0	8,1	6,5	12,7	55,8	100,0	371	4,9	177	47,7
Normandie	21,1	4,2	14,7	4,2	55,8	100,0	95	4,7	41	43,2
Nouvelle-Aquitaine	8,7	2,9	7,8	9,2	71,4	100,0	206	5,4	134	65,0
Occitanie	9,6	6,4	5,6	4,8	73,6	100,0	125	5,3	81	64,8
Pays de Loire	17,8	8,9	8,9	12,2	52,2	100,0	90	4,7	36	40,0
Provence - Alpes - Côte d'Azur	9,7	4,5	4,5	16,4	64,9	100,0	134	5,3	81	60,4
France métropole	14,5	6,3	7,0	10,6	61,6	100,0	1 756	5,0	947	53,9
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy		12,5	25,0		62,5	100,0	8	5,2	4	50,0
Guyane	14,3	28,6			57,1	100,0	7	4,7	2	28,6
La Réunion	11,1		11,1	5,6	72,2	100,0	18	5,3	12	66,7
Martinique		9,1	9,1	18,2	63,6	100,0	11	5,6	7	63,6
Mayotte	nc	nc	nc	nc	nc	100,0	1	nc	nc	nc
Polynésie Française										
Outre-mer	6,7	8,9	11,1	6,7	66,7	100,0	45	5,3	26	57,8
France entière	14,3	6,3	7,1	10,5	61,7	100,0	1 801	5,0	973	54,0
	258	114	128	189	1 112	1 801				

dir. Adj = Directeurs adjoints nc = non communicable, effectifs trop faibles

Les coefficients de variation de la PR des quatre dernières périodes (2022-2023, 2021-2022, 2020-2021 et 2019-2020), pour la France entière comme pour la France métropolitaine, restent invariants et se situent à **0,3** pour l'ensemble des **directeurs adjoints**.

Pour les directeurs **hors plafonnés à 6** en 2022, ces coefficients enregistrent une très légère hausse de 0,1 point en un an (0,7 en 2023 ; 0,6 en 2022).

Tableau 15 : Répartition des directeurs adjoints selon la région et la tranche 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 dir.adj. plafonnés en 2022)	Nombre de directeurs concernés (hors dir.adj. plafonnés en 2022)
	< à 0	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	SO	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes	0,45	57,2	4,5	22,1	13,1	2,7	100,0	0,3	222	0,7	92
Bourgogne-Franche-Comté		47,8	5,8	31,9	13,0	1,4	100,0	0,4	69	0,7	38
Bretagne		62,6	7,3	17,1	12,2	0,8	100,0	0,3	123	0,7	47
Centre - Val de Loire		44,4	6,9	20,8	27,8		100,0	0,4	72	0,7	33
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	100,0	nc	8	nc	nc
Grand Est	0,0	51,6	5,7	32,0	9,8	0,8	100,0	0,3	122	0,7	57
Hauts-de-France	0,8	40,3	1,7	31,1	25,2	0,8	100,0	0,5	119	0,8	70
Ile-de-France	0,3	46,6	6,7	29,4	13,5	3,5	100,0	0,4	371	0,7	194
Normandie		42,1	8,4	28,4	16,8	4,2	100,0	0,4	95	0,7	54
Nouvelle-Aquitaine	0,5	55,8	9,2	21,8	10,7	1,9	100,0	0,3	206	0,7	72
Occitanie		61,6	6,4	13,6	17,6	0,8	100,0	0,3	125	0,8	44
Pays de la Loire		41,1	7,8	28,9	13,3	8,9	100,0	0,4	90	0,7	54
Provence - Alpes - Côte d'Azur		58,2	11,2	23,9	6,7		100,0	0,3	134	0,7	53
France métropolitaine	0,2	51,7	6,8	25,0	14,0	2,3	100,0	0,3	1 756	0,7	809
Guadeloupe		50,0	12,5	25,0	12,5		100,0	0,3	8	0,6	4
Guyane		42,9	14,3	42,9	0,0		100,0	0,3	7	0,4	5
La Réunion		66,7	22,2	5,6	5,6		100,0	0,1	18	0,4	6
Martinique		63,6	18,2	9,1	9,1		100,0	0,2	11	0,6	4
Mayotte	nc	nc	nc	nc	nc	nc	100,0	nc	1	nc	nc
Outre-mer		60,0	17,8	15,6	6,7		100,0	0,2	45	0,5	19
France entière	0,2	51,9	7,1	24,8	13,8	2,2	100,0	0,3	1 801	0,7	828
	4	935	127	446	249	40	1 801				

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

Concernant le **coefficient de variation de la PR de 1**, la proportion de directeurs concernés se situe à 13,8 % (13,3 % en 2022) au niveau national et à 14,0 % (13,4 % en 2022) en France métropolitaine.

Par ailleurs, les régions Centre - Val de Loire (27,8 % en 2023 ; 15,9 % en 2022), Hauts-de-France (25,2 % en 2023 ; 21,4 % en 2022) et Occitanie (17,6 % en 2023 ; 18,3 % en 2022) enregistrent les parts les plus élevées.

Pour les deux années consécutives 2022/2023, la Corse et Mayotte n'affichent aucun directeur ayant bénéficié d'un coefficient de variation de la PR de 1.

IV.5 - Versement exceptionnel

Un versement exceptionnel d'un montant de la valeur unitaire d'une part maximum dans la limite du plafond de la part résultats (PR), non reconductible d'une année sur l'autre, peut être versé (pour reconnaître financièrement une charge particulière d'activité, conduite de projet d'une coopération complexe, compensation d'une charge de travail significative...). Dans ce cas, un rapport circonstancié doit être joint à l'évaluation. De manière très exceptionnelle et à l'appréciation de l'évaluateur, ce versement peut dépasser la valeur unitaire d'un point dans la limite du plafond de la part résultats de l'année au cours de laquelle elle est versée (pour récompenser une charge de travail anormalement lourde, par exemple). Dans ce cas, un rapport très détaillé doit être également joint à l'évaluation.

Une très faible proportion de directeurs, quel que soit le grade et l'emploi, bénéficie du versement exceptionnel. Cette part est de 5,9 % en 2023, en légère augmentation de 0,8 point en un an (5,1 % en 2022).

Comme depuis trois ans, les **chefs d'établissement** concernés par un versement exceptionnel sont seulement au nombre de six, soit 2,3 % (2,0 % en 2022, 2,1 % en 2021) des chefs évalués.

Chez les **directeurs adjoints**, après une tendance à la baisse de 1,4 point entre 2021 et 2022, et de 5,1 points entre 2020 et 2021, la proportion de bénéficiaires a augmenté de 0,9 point en un an (soit 6,4 % de directeurs adjoints évalués en 2023).

Les directeurs adjoints de classe normale sont davantage concernés, 16,4 % (14,4 % en 2022, 16,8 % en 2021) d'entre eux ont effectivement pu en bénéficier en 2023.

Par ailleurs cette part, en diminution de 0,4 point en un an, est seulement de 1,7 % chez les hors classes (2,1 % en 2022, 3,2 % en 2021) alors que comme en 2022, aucun directeur adjoint de classe exceptionnelle n'est concerné par ce versement exceptionnel.

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

Coefficient de versement exceptionnel	Chefs d'établissement (en %)				Directeurs adjoints (en %)			
	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle	Ensemble	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle	Ensemble
Non concernés	100,0	96,8	99,0	97,7	83,6	98,3	100,0	93,6
De 0,1 à 0,4		3,2		1,9	5,8	0,4		2,1
De 0,5 à 0,9					4,4	1,0		2,1
1			1,0	0,4	6,1	0,4		2,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de directeurs	2	157	99	258	587	1 123	91	1 801
Part de directeurs concernés	0,0	3,2	1,0	2,3	16,4	1,7	0,0	6,4
Coefficient moyen		0,3	1,0	0,4	0,6	0,6		0,6

Comme l'année précédente, les directeurs **chefs d'établissement** concernés enregistrent en moyenne un coefficient de versement exceptionnel de **0,4**. Pour les directeurs adjoints, à contrario, le coefficient moyen est en légère augmentation, passant de 0,5 à 0,6 en un an.

Analyse par sexe

Dans l'ensemble, les **chefs d'établissement et adjoints** concernés par le **versement exceptionnel** représentent 62 femmes (soit 5,86 % des 1 058 directrices) et 59 hommes (soit 5,89 % des 1 001 DH hommes). Par ailleurs les femmes représentent 3,0 % de l'ensemble des DH évalués (soit 62 des 2 059 DH) contre 2,9 % des hommes (soit 59 des 2 059 évalués).

Comme en 2021 et en 2022, 2 directrices **cheffes d'établissement** sont concernées par un versement exceptionnel contre 4 hommes. S'agissant des **directeurs adjoints**, si les directrices sont concernées dans des proportions similaires aux directeurs (6,1 % contre 6,7 % en 2022 ; 5,1 % contre 6,0 % en 2021), de légères différences sont observées au niveau du coefficient attribué.

A titre d'exemple, sont concernés par un coefficient de « 0,1 à 0,4 », 1,8 % des directrices, contre 2,5 % des hommes (5,3 % des directrices de classe normale, contre 6,3 % des directeurs de classe normale).

Sont concernés par un coefficient de « 0,5 à 0,9 » 2,1 % des hommes contre 2,0 % des femmes (5,3 % des directeurs hommes de classe normale contre 3,6 % des directrices de classe normale).

Les femmes et les hommes sont concernés à parts égales (2,2 %) par un coefficient de 1.

Par ailleurs parmi ceux qui ont bénéficié d'un versement exceptionnel, 36,7 % des femmes ont eu un coefficient de 1 (soit 22 des 60 directrices adjointes) contre 32,7 % des hommes (soit 18 des 55 directeurs adjoints).

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

Coefficient de versement exceptionnel		Chefs d'établissement (en %)				Directeurs adjoints (en %)			
		CN	HC	CE	Ensemble	CN	HC	CE	Ensemble
Femmes	Non concernées		96,2	100,0	97,3	84,8	97,8	100,0	93,9
	De 0,1 à 0,4		3,8		2,7	5,3	0,3		1,8
	De 0,5 à 0,9		0,0			3,6	1,4		2,0
	1					6,3	0,5		2,2
	Ensemble		100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Nombre de directrices		53	20	73	303	640	42	985
	% de directrices concernées		3,8	0,0	2,7	15,2	2,2	0,0	6,1
Hommes	Non concernés	100,0	97,1	98,7	97,8	82,4	99,0	100,0	93,3
	De 0,1 à 0,4		2,9		1,6	6,3	0,4		2,5
	De 0,5 à 0,9					5,3	0,4		2,1
	1			1,3	0,5	6,0	0,2		2,2
	Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
	Nombre de directeurs	2	104	79	185	284	483	49	816
	% de directeurs concernés	0,0	2,9	1,3	2,2	17,6	1,0	0,0	6,7

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle ;

Les directrices adjointes concernées par un versement exceptionnel bénéficient pour 33,3 % (soit 20 des 60 directrices adjointes) d'entre elles d'un coefficient compris entre « 0,5 et 0,9 », contre 30,9 % des hommes (soit 17 des 55 directeurs adjoints).

Sont concernés par un coefficient compris entre « 0,1 et 0,4 », 36,4 % (soit 20 hommes des 55 directeurs adjoints) des directeurs adjoints hommes bénéficiaires d'un versement exceptionnel, contre 30,0 % des femmes concernées (soit 18 femmes des 60 bénéficiaires).

Répartition des **directeurs et directrices adjointes** selon le coefficient de versement exceptionnel attribué



Analyse par région

S'agissant des chefs d'établissement, seules trois régions sont concernées par le versement exceptionnel. Le pourcentage de directeurs bénéficiaires atteint 22,2 % (+ 16,3 points en un an) en Nouvelle-Aquitaine, 10,7 % en Occitanie (+ 7,6 points en un an) et 3,0 % en Auvergne-Rhône-Alpes (7,7 % en 2022, soit une diminution de 4,7 points en un an).

En France métropolitaine, chez les **directeurs adjoints**, les parts les plus élevées de bénéficiaires sont enregistrées dans les régions Hauts-de-France (11,8 % soit 14 directeurs adjoints), Grand Est (10,7 % soit 13 directeurs adjoints) et en Normandie (9,5 % soit 9 directeurs). La région Corse, comme en 2022, ne bénéficie pas en 2023 de directeurs concernés par le versement exceptionnel.

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

Régions	Chef d'établissement	% concernés par le versement exceptionnel	Directeurs adjoint	% concernés par le versement exceptionnel	Ensemble	% concernés par le versement exceptionnel
Auvergne-Rhône-Alpes	33	3,0	222	7,2	255	6,7
Bourgogne-Franche-Comté	15	0,0	69	5,8	84	4,8
Bretagne	15	0,0	123	4,9	138	4,3
Centre - Val de Loire	16	0,0	72	8,3	88	6,8
Corse	1	nc	8	0,0	9	0,0
Grand Est	15	0,0	122	10,7	137	9,5
Hauts-de-France	27	0,0	119	11,8	146	9,6
Ile-de-France	25	0,0	371	5,7	396	5,3
Normandie	17	0,0	95	9,5	112	8,0
Nouvelle-Aquitaine	9	22,2	206	3,4	215	4,2
Occitanie	28	10,7	125	8,0	153	8,5
Pays de Loire	17	0,0	90	6,7	107	5,6
Provence - Alpes - Côte d'Azur	29	0,0	134	1,5	163	1,2
France métropolitaine	247	2,4	1 756	6,5	2 003	6,0
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	3	0,0	8	0,0	11	0,0
Guyane	3	0,0	7	0,0	10	0,0
La Réunion	1	nc	18	0,0	19	0,0
Martinique	3	0,0	11	9,1	14	7,1
Mayotte			1	nc	1	nc
Polynésie Française	1	nc			1	nc
Outre-mer	11	0,0	45	2,2	56	1,8
Total	258	2,3	1 801	6,4	2 059	5,9

nc = non communicable, effectifs trop faibles

En Outre-mer, seule la Martinique est concernée par un versement exceptionnel. Ne sont pas concernés par ce versement exceptionnel les **directeurs adjoints** de la Réunion, de Guyane, et de Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

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

Le taux de retour des évaluations des directeurs **mis à disposition** est en 2023 de **68,2 %** (84,2 % en 2022, 78,5 % en 2021), soit une baisse de 16,0 points en un an (45 évaluations reçues sur 66 attendues).

Parmi les 45 évaluations retournées, 36 sont concernées par le régime de la PFR. Ces 36 mises à disposition concernent 33 directeurs adjoints et 3 directeurs chefs d'établissement. En 2022 seuls des directeurs adjoints étaient en MAD et concernés par le régime de la PFR (1 directeur chef d'établissement et 32 directeurs adjoints en 2021).

En 2023, se situent en hors classe 52,8 % (19 DH ; 69,2 % soit 27 DH en 2022) des directeurs, soit une baisse de 16,4 points en un an, 36,1 % en classe normale (13 DH) et 11,1 % (4 DH) en classe exceptionnelle.

Répartition selon la part fonctions et la cotation de la PR

En 2023, **30,6 %** des directeurs en MAD ont une **part fonctions** égale à **2,7** et une **part résultats de 6** soit une augmentation de 2,4 points en un an. En diminution de 14,8 points en un an, ils sont 8,3 % à avoir une part fonctions de 5,4 et une part résultats de 6 (soit 23,1 % en 2022 et 33,3 % en 2021).

63,9 % des DH mis à disposition ont une cotation de la PR de 6 soit une diminution considérable de 15,6 points en un an, certainement imputable en partie à des départs.

Tableau 19 : Répartition des DH en MAD selon la part fonctions et la cotation PR 2023

PF 2023	PR 2023 des directeurs en MAD												Fréquence cotation PF	Fréquence cumulée cotation PF	Effectifs	
	1	1,4	3,4	3,6	3,8	4,7	4,8	4,9	5	5,2	5,7	6				
2,4								2,8	2,8					5,6	5,6	2
2,5												2,8		2,8	8,3	1
2,6	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8						2,8	5,6		22,2	30,6	8
2,7						2,8	5,6			2,8		30,6		41,7	72,2	15
2,8							2,8					5,6		8,3	80,6	3
2,9												2,8		2,8	83,3	1
3												2,8		2,8	86,1	1
5												2,8		2,8	88,9	1
5,4												8,3		8,3	97,2	3
5,8												2,8		2,8	100,0	1
Fréquence cotation PR	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	8,3	2,8	2,8	2,8	2,8	63,9		100,0		36
Fréquence cumulée cotation PR	2,8	5,6	8,3	11,1	13,9	16,7	25,0	27,8	30,6	33,3	36,1	100,0				
Effectifs	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	23		36		

En augmentation de 13,3 points, 38,9 % des DH en MAD, soit 14 DH (10 DH en 2022, 9 DH en 2021), bénéficient d'une majoration de la cotation de la part fonctions en 2023 (variation possible en supplément du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières).

Un directeur parmi les DH en MAD bénéficie d'une majoration de la cotation de la part fonctions pour intérim (aucun en 2022 et un en 2021).

Tableau 20 : PR moyenne et coefficient de variation moyen de la PR 2023 des DH en MAD

MAD - Part résultats PR 2023						
	Ensemble	Emploi		Grade		
		Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Classe exceptionnelle	Classe normale	Hors classe
Moyenne	5,3	5,6	5,3	6	4,3	5,9
Nombre	36	3	33	4	13	19
MAD - Coefficient de variation de la PR 2023						
Moyenne	0,3	0,1	0,3	0	0,7	0,1
Nombre	36	3	33	4	13	19

Comme en 2021 et 2020, la PR moyenne des directeurs mis à disposition, bénéficiant du régime de la PFR en 2023, est de **5,3**. Elle était de 5,5 en 2022. Les **chefs d'établissement**, peu nombreux, enregistrent une PR moyenne de 5,6, à contrario les 33 DH **directeurs adjoints**, une PR moyenne en 2023 de 5,3.

La PR moyenne s'établit à 4,3 pour la classe normale, à 5,9 pour la hors classe et à 6 pour la classe exceptionnelle. Le coefficient de variation moyen de la PR 2023 pour les DH en MAD est de 0,3 soit une légère augmentation de 0,2 point en un an. Ce coefficient moyen de la PR 2023 est de 0,3 pour les **directeurs adjoints** et de 0,1 pour les **chefs d'établissement**.

Pour l'ensemble des directeurs en position de MAD, avec un coefficient de 0,7, la classe normale enregistre la moyenne la plus élevée (0,5 en 2022).

Hors DH plafonnés en 2022

Étaient **déjà au plafond de la PR en 2022 (PR = 6) 58,3 %** (- 8,4 points en un an) des DH, soit 21 DH parmi les 36 en MAD (66,7 % au plafond en 2021 et en 2020).

Tableau 21 : PR moyenne et coefficient de variation moyen de la PR 2023 des DH en position de MAD - hors DH plafonnés en 2022

MAD - Part résultats PR 2023 hors DH plafonnés en 2022						
	Ensemble	Emploi		Grade		
		Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Classe exceptionnelle	Classe normale	Hors classe
Moyenne	4,3	4,8	4,3	0	4,1	5,2
Nombre	15	1	14	0	12	3
MAD - Coefficient de variation de la PR 2023 hors DH plafonnés en 2022						
Moyenne	0,7	0,4	0,7	0	0,8	0,6
Nombre	15	1	14	0	12	3

Hormis les directeurs déjà au plafond de la PR en 2022, la part résultats 2023 est de 4,3 et le coefficient moyen de variation de la PR 2022-2023 de 0,7.

Pour la classe normale, ce coefficient moyen est de 0,8, alors qu'il est de 0,6 pour la hors classe (respectivement 0,5 et 0,4 en 2022).