

**BILAN DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS 2023  
DES DIRECTEURS DES SOINS (DS)**

## SOMMAIRE

<b>I. Principes de la campagne d'évaluation et du régime indemnitaire PFR</b> .....	<b>3</b>
I.1 - Principes .....	3
I.2 - Périodicité et mise en œuvre .....	3
<b>II. Taux de retour des évaluations 2023 des directeurs des soins</b> .....	<b>6</b>
<b>III. La part fonctions</b> .....	<b>7</b>
III.1 - Cotation de la part fonctions 2023.....	7
III.2 - Majoration de la cotation de la part fonctions .....	10
<b>II. La part résultats</b> .....	<b>14</b>
IV.1 - Cotation de la part résultats 2023 des directeurs des soins .....	14
IV.1.1 – Ensemble des directeurs des soins (exerçant en établissement/institut et MAD) .....	14
IV.1.2 – Directeurs des soins exerçant en établissement et en institut .....	15
IV.2 - Cotation de la part résultats 2023 selon le sexe .....	16
IV.3 - Coefficient de variation 2022/2023 de la part résultats selon l'emploi .....	19
IV.4 - Part résultats 2023 et coefficient de variation 2022/2023 selon la région .....	25
IV.5 - Versement exceptionnel .....	30

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

## I.1 - Principes

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

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

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

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

Pour les personnels de direction mis à disposition ou détachés, d'une manière générale, l'évaluation est placée sous la responsabilité de l'autorité hiérarchique de l'organisme d'accueil, l'établissement d'origine en est informé. Les modalités relèvent des règles de l'organisme ou de l'administration d'accueil. La transmission au 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 des entretiens d'évaluation est annuelle. Compte tenu de la nécessité d'analyser les résultats de l'année en cours et de fixer les objectifs des personnels de direction au titre de l'année à venir, l'évaluation doit être réalisée, au plus tard, avant la fin du mois d'octobre. L'entretien d'évaluation se déroule sur la base de documents annexés à l'instruction. A l'issue de l'entretien d'évaluation, l'évaluateur doit indiquer au directeur concerné le coefficient de la part liée aux résultats qui doit être en adéquation avec l'évaluation réalisée. Ce coefficient et le montant de la part liée aux résultats correspondant font l'objet d'une notification individuelle transmise dans le délai d'un mois par l'évaluateur. Une copie est adressée au 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 avec l'instauration de la prime de fonctions et de résultats PFR sont les suivants :

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

*- Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière ;*

*- Arrêté du 1er septembre 2005 modifié relatif aux modalités d'évaluation des personnels de direction et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;*

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

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

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

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

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

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

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

2/ Lorsque les personnels du corps ou emplois fonctionnels de directeurs des soins bénéficient d'une concession de logement (dans le patrimoine de l'établissement ou un logement locatif à l'extérieur de l'établissement) ou d'une indemnité compensatrice de logement par nécessité absolue de service prévues par

l'article 3 du décret du 8 janvier 2010, la cotation de la part liée aux fonctions est affectée d'un coefficient maximal de 3 et celle de la part liée aux résultats d'un coefficient maximal de 6.

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

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

La modulation de la **part liée aux résultats (PR)** doit être en adéquation avec l'évaluation de l'année, laquelle doit être fondée sur une définition des objectifs annuels clairement identifiés, dans le respect de l'instruction annuelle sur l'évaluation diffusée par le CNG. L'évolution de la part résultats doit être communiquée au directeur évalué à l'issue de l'entretien d'évaluation et confirmés par une notification adressée par l'évaluateur dans un délai d'un mois.

## II. Taux de retour des évaluations 2023 des directeurs des soins

Sur les **671 évaluations de directeurs des soins attendues** pour l'année 2023, **618 retours ont été enregistrés**, soit un taux de retour de **92,1 %** (95,4 % en 2022). Ce taux diminue de **3,3 points** par rapport au taux de retour de 2022 et s'approche du taux enregistré en 2020 de 92,4 % (94,3% en 2021).

Les **DS coordonnateurs exerçant en établissement ou en institut** enregistrent le meilleur taux de retour, avec **94,6 %** (95,7 % en 2022 et 97,6 % en 2021). Les **directeurs des soins non coordonnateurs** enregistrent en un an une baisse plus importante de **5,1 points** (89,6 % en 2023, 94,7 % en 2022 et 88,9 % en 2021). Le taux le plus bas revient aux directeurs des soins placés en **mise à disposition** qui affichent un taux de retour de **74,4 %** (94,3 % en 2022 et 86,0 % en 2021).

**Tableau 1 : Taux de retour des évaluations selon la région**

Région	Evaluations attendues (nombre)				Evaluations reçues (%)			
	En établissement ou en institut		MAD et détachés	Total	En établissement ou en institut		MAD et détachés	Total
	Directeurs des soins non coordonnateurs	DS coordonnateurs et directeurs d'instituts	Conseillers pédagogiques/ techniques et autres emplois		Directeurs des soins non coordonnateurs	DS coordonnateurs et directeurs d'instituts	Conseillers pédagogiques/ techniques et autres emplois	
Auvergne-Rhône-Alpes	10	56	4	70	100,0	91,1	75,0	91,4
Bourgogne-Franche-Comté	8	24	2	34	87,5	95,8	50,0	91,2
Bretagne	10	26	4	40	90,0	100,0	100,0	97,5
Centre - Val de Loire	7	18	1	26	100,0	94,4	100,0	96,2
Corse	1	2	0	3	100,0	100,0		100,0
Grand Est	13	45	3	61	84,6	95,6	100,0	93,4
Hauts-de-France	15	38	2	55	60,0	94,7	50,0	83,6
Ile-de-France	30	75	8	113	100,0	100,0	87,5	99,1
Normandie	5	21	2	28	100,0	95,2	100,0	96,4
Nouvelle-Aquitaine	17	51	5	73	94,1	92,2	60,0	90,4
Occitanie	18	36	2	56	94,4	97,2	50,0	94,6
Pays de Loire	9	24	4	37	88,9	83,3	25,0	78,4
Provence - Alpes - Côte d'Azur	13	32	2	47	76,9	93,8	100,0	89,4
<b>France Métropole</b>	<b>156</b>	<b>448</b>	<b>39</b>	<b>643</b>	<b>89,7</b>	<b>94,9</b>	<b>74,4</b>	<b>92,4</b>
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	1	7	1	9	100,0	85,7	0,0	77,8
Guyane	2	3	0	5	50,0	100,0		80,0
La Réunion	4	2	2	8	100,0	100,0	100,0	100,0
Martinique	0	2	0	2		50,0		50,0
Mayotte	1	1	0	2	100,0	100,0		100,0
Saint Pierre et Miquelon	0	1	0	1		100,0		100,0
<b>Outre-mer</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>28</b>	<b>87,5</b>	<b>87,5</b>	<b>75,0</b>	<b>85,7</b>
<b>Ensemble des évaluations</b>	<b>164</b>	<b>464</b>	<b>43</b>	<b>671</b>	<b>89,6</b>	<b>94,6</b>	<b>74,4</b>	<b>92,1</b>

Le taux de retour est plus faible en Outre-mer, avec 85,7 %, contre 92,4 % en France métropolitaine. Six régions métropolitaines enregistrent des taux inférieurs au taux moyen. Tous types d'emplois confondus, les plus faibles taux sont enregistrés dans les Pays de la Loire (78,4 %) et en Hauts-de-France (83,6 %).

Après avoir retranché les évaluations dont la part fonctions et la part résultats sont « sans objet » en raison d'une entrée récente dans le corps ou d'une réintégration suite à un détachement par exemple, l'analyse de la PFR porte donc sur **565 évaluations**, dont **411 directeurs des soins coordonnateurs en établissement ou institut (72,7 %, 70,1 % en 2022)**, **137 directeurs des soins non coordonnateurs en établissement ou institut (24,2 %, 25,4 % en 2022)** et **17 DS mis à disposition** (les autres situations n'étant pas soumises au régime de la PFR) dont les conseillers pédagogiques ou techniques et autres emplois mis à disposition, qui représentent **3,0 % (4,5 % en 2022)** des DS.

### III. La part fonctions

#### III.1 - Cotation de la part fonctions 2023

60,1 % des **directeurs des soins, exerçant en établissement**, ont une cotation de la part fonctions égale à 3,0 et 24,6 % une cotation de 2,8. Chez les **DS en institut**, 24,2 % ont une cotation de 2,8 et seulement 29,3 % une cotation de la PF de 3. Comme l'année précédente, ces derniers sont davantage concernés par une cotation supérieure à 3 (39,5 % d'entre eux, contre 2,4 % des DS exerçant en établissement), niveaux de cotation qui concerne encore davantage les **directeurs mis à disposition** (64,7 % contre 63 % en 2022).

*Selon le grade du directeur, quelques cotations incorrectes de part fonctions subsistent, résultant d'un effet de changement de fonction ou d'emploi au cours de l'année induisant une cotation liée à cette ancienne situation. En effet, les directeurs occupant nouvellement un poste dont la cotation serait inférieure à celle précédemment appliquée, conservent à titre personnel le niveau indemnitaire alloué l'année précédente pendant une durée maximale de 3 ans.*

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

Part fonctions 2023	Exerçant en établissement								
	Directeurs des soins			Coordonnateurs					Total
	CN	HC	CE	CN	HC (hors EF)	HC-EF	CE (hors EF)	CE-EF	
2,8	58,1	27,5		32,4	19,7	4,0	18,2	10,0	24,6
2,9	25,6	58,8		1,5	0,7	12,0		10,0	13,0
3	14,0	9,8	100,0	66,2	77,6	80,0	81,8	75,0	60,1
3,1		2,0							0,3
5,6					0,7				0,3
6	2,3	2,0			1,4	4,0		5,0	1,8
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Effectif DS</b>	<b>43</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>68</b>	<b>147</b>	<b>50</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>391</b>

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

Part fonctions 2023	Exerçant en institut							
	Directeurs d'un institut		Directeurs/coordonnateurs d'instituts de formation					Total
	CN	HC	CN	HC (hors EF)	HC-EF	CE (hors EF)	CE-EF	
2,8	50,0	21,4	27,3	22,7				24,2
2,9	7,1	17,9	9,1	4,1				7,0
3	7,1	10,7	27,3	36,1	33,3	100,0	50,0	29,3
3,1			9,1					0,6
3,2				1,0				0,6
5,6	7,1	10,7	9,1					3,2
5,8	7,1	7,1		1,0				2,5
6	21,4	32,1	18,2	35,1	66,7		50,0	32,5
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Effectif DS</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>11</b>	<b>97</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>157</b>

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

Part fonctions 2023	DS mis à disposition (MAD)			
	Conseillers pédagogiques/techniques régionaux et nationaux		Autres MAD	Total
	HC	CE	HC	
2,8			33,3	11,8
3	28,6		33,3	23,5
6	71,4	100,0	33,3	64,7
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Effectif DS</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>17</b>

HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle

## ZOOM sur les Concession logement ou indemnisation des DS en 2023

### Concession logement ou indemnisation :

Concession logement ou indemnisation	En établissement										Ensemble
	DS non coordonnateurs				DS coordonnateurs						
	CN	HC	CE	Total	CN	HC (hors EF)	HC-EF	CE	CE-EF	Total	
Oui	41	50	1	92	68	143	48	11	19	289	381
Non	2	1		3		4	2		1	7	10
Effectif DS	43	51	1	95	68	147	50	11	20	296	391
<b>% de oui</b>	<b>95,3</b>	<b>98,0</b>	<b>100,0</b>	<b>96,8</b>	<b>100,0</b>	<b>97,3</b>	<b>96,0</b>	<b>100,0</b>	<b>95,0</b>	<b>97,6</b>	<b>97,4</b>

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

Les écarts observés dans l'attribution des cotations s'expliquent par un nombre plus important de directeurs exerçant en établissement bénéficiant d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement pour nécessité absolue de service ; ils représentent en 2023, 97,4 % des effectifs (381 DS concernés sur 391 ; 95,8 % en 2022).

Concession logement ou indemnisation	En institut										Ensemble
	DS non coordonnateurs			DS Coordonnateurs							
	CN	HC	Total	CN	HC (hors EF)	HC-EF	CE	CE-EF	Total		
Oui	9	14	23	8	61	1	2	1	73	96	
Non	5	14	19	3	36	2		1	42	61	
Effectif DS	14	28	42	11	97	3	2	2	115	157	
<b>% de oui</b>	<b>64,3</b>	<b>50,0</b>	<b>54,8</b>	<b>72,7</b>	<b>62,9</b>	<b>33,3</b>	<b>100,0</b>	<b>50,0</b>	<b>63,5</b>	<b>61,1</b>	

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

Cette part de bénéficiaires de concession logement ou d'indemnité compensatrice est de 61,1 % (58,6 % en 2022) chez les DS exerçant en institut (96 DS concernés sur 157) et de 29,4 % (37,0 % en 2022) chez les directeurs MAD (5 DS concernés sur 17).

Concession logement ou indemnisation	En MAD								Ensemble
	Conseillers pédagogiques/ techniques régionaux et nationaux			DS non coordonnateurs		DS Coordonnateurs			
	CE	HC	Total	HC	Total	HC	Total		
Oui		2	2	1	1	2	2	5	
Non	4	5	9	1	1	2	2	12	
Total général	4	7	11	2	2	4	4	17	
<b>% de oui</b>	<b>0,0</b>	<b>28,6</b>	<b>18,2</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>29,4</b>	

HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle

Sur les 411 **coordonnateurs** (établissement et institut), 362 bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnisation, soit 88,1 % des coordonnateurs (86,9 % en 2022, 87,6 % en 2021). Par ailleurs, le pourcentage des **directeurs des soins non coordonnateurs** s'élève en 2023 à 83,9 % (+ 4,9 points en un an ; 76,6 % en 2021), soit 115 DS sur 137 directeurs. Dans l'ensemble, cette part est de 87,0 % soit 477 DS bénéficiaires sur 548 DS effectifs.

### Focus sur les bénéficiaires d'une concession logement ou indemnisation

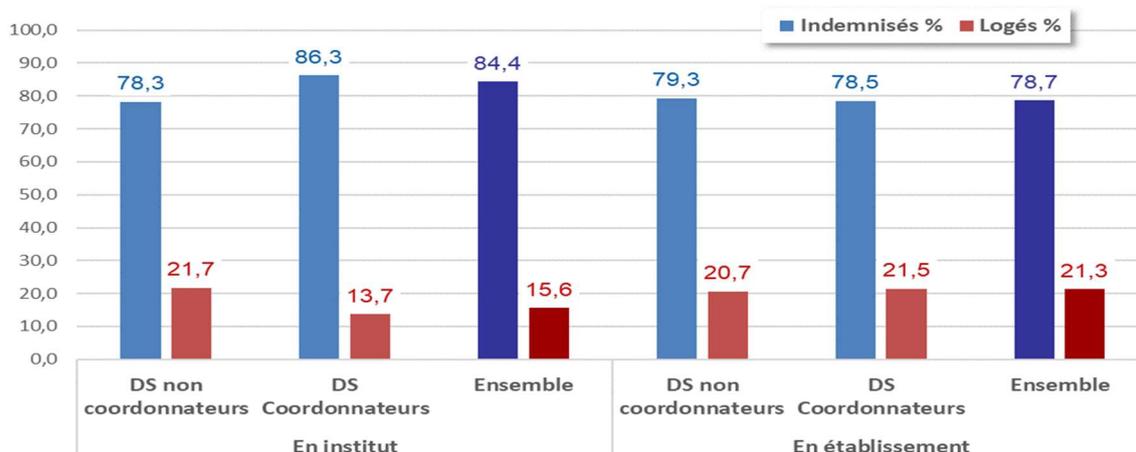
En établissement											
Concession logement ou indemnisation	DS non coordonnateurs				DS Coordonnateurs						Ensemble
	CN	HC	CE	Total	CN	HC (hors EF)	HC-EF	CE (hors EF)	CE-EF	Total	
Indemnisés	31	41	1	73	57	116	35	9	10	227	300
Logés	10	9		19	11	27	13	2	9	62	81
Total Indemnisés/Logés	41	50	1	92	68	143	48	11	19	289	381
<b>Indemnité %</b>	<b>75,6</b>	<b>82,0</b>	<b>100,0</b>	<b>79,3</b>	<b>83,8</b>	<b>81,1</b>	<b>72,9</b>	<b>81,8</b>	<b>52,6</b>	<b>78,5</b>	<b>78,7</b>
<b>Logé %</b>	<b>24,4</b>	<b>18,0</b>	<b>0,0</b>	<b>20,7</b>	<b>16,2</b>	<b>18,9</b>	<b>27,1</b>	<b>18,2</b>	<b>47,4</b>	<b>21,5</b>	<b>21,3</b>
<b>Total %</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

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

En institut											
Concession logement ou indemnisation	DS non coordonnateurs			DS Coordonnateurs						Ensemble	
	CN	HC	Total	CN	HC (hors EF)	HC-EF	CE	CE-EF	Total		
Indemnisés	7	11	18	8	52	1	1	1	63	81	
Logés	2	3	5		9		1		10	15	
Total Indemnisés/Logés	9	14	23	8	61	1	2	1	73	96	
<b>Indemnisés %</b>	<b>77,8</b>	<b>78,6</b>	<b>78,3</b>	<b>100,0</b>	<b>85,2</b>	<b>100,0</b>	<b>50,0</b>	<b>100,0</b>	<b>86,3</b>	<b>84,4</b>	
<b>Logés %</b>	<b>22,2</b>	<b>21,4</b>	<b>21,7</b>	<b>0,0</b>	<b>14,8</b>	<b>0,0</b>	<b>50,0</b>	<b>0,0</b>	<b>13,7</b>	<b>15,6</b>	
<b>Total %</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

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

% de Concession logement ou d'indemnisation des DS - 2023



En Institut comme en établissement, la grande majorité des directeurs concernés par cet avantage, bénéficient d'une indemnité compensatrice (84,4 % des DS en institut contre 78,7 % des directeurs en établissement).

« A noter que dans l'histogramme ci-dessus il s'agit du pourcentage de directeurs logés ou indemnisés, calculé sur l'ensemble des directeurs logés ou indemnisés (le doublement de la part fonction n'y fait pas référence). »

## MAD

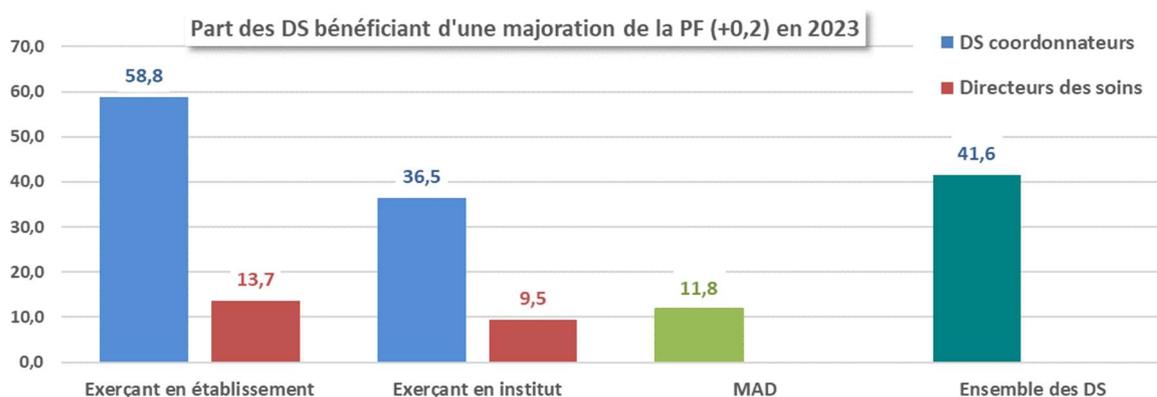
S'agissant des 5 directeurs des soins en MAD concernés en 2023 par une concession logement ou une indemnisation, 20 % d'entre eux bénéficient d'un logement et 80 % d'une indemnité compensatrice.

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

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

**41,6 % de l'ensemble des directeurs des soins bénéficient d'une majoration** de la cotation en 2023, soit une augmentation de 2,2 points en un an (39,4 % en 2022 et 36 % en 2021, 34,4 % en 2020 et 32,2 % en 2019). Cependant, cette proportion varie fortement selon l'emploi et le type d'exercice.

Comme en 2022, les directeurs exerçant en établissement sont davantage concernés par rapport aux DS exerçant en institut, 47,8 % (+ 4,1 points en un an), contre 29,3 % (- 0,3 point en un an).



Les **coordonnateurs exerçant en établissement** enregistrent la plus forte proportion avec 58,8 % de bénéficiaires (+ 4,3 points en un an). Les **directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation** sont, quant à eux, concernés à 36,5 % (en diminution de 1,1 point en un an).

S'agissant des **directeurs des soins mis à disposition**, 11,8 % d'entre eux bénéficient de cette majoration de la cotation PF en 2023, contre 37,0 en 2022, 15,4 % en 2021 et 6,9 % en 2020.

Des différences considérables sont également observées selon le grade. **En établissement**, les **coordonnateurs** sont très concernés par cette majoration, hormis pour les directeurs sur emploi fonctionnel. Cette part est plus faible pour les **DS non coordonnateurs** en hors classe, en effet, ils ne sont que 11,8 % (8,2 % en 2022) à en bénéficier.

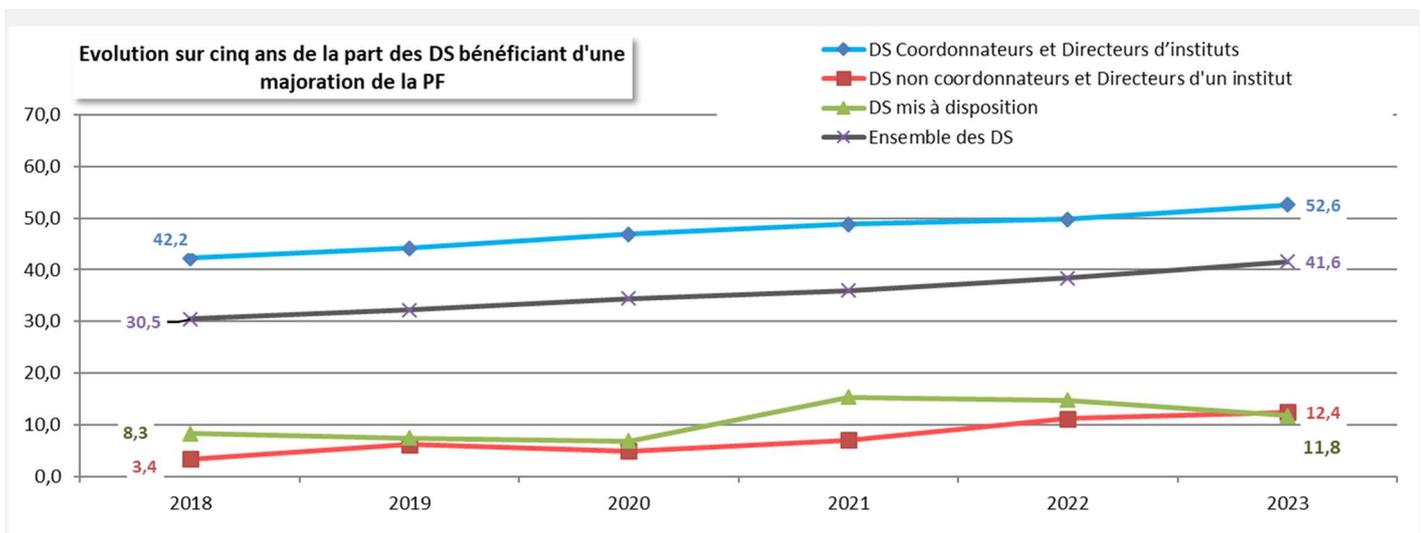
**Tableau 5 : Effectifs et part des DS bénéficiant d'une majoration de la PF selon l'emploi et le grade**

Majoration de cotation PF en 2023		Grade	Majoration + 0,2	Aucune majoration	Ensemble	% de DS ayant une majoration
Exerçant en établissement	DS non coordonnateurs	Classe normale	6	37	43	14,0
		Hors Classe	6	45	51	11,8
		Classe exceptionnelle	1		1	100,0
		<b>Total DS non coordonnateurs</b>	<b>13</b>	<b>82</b>	<b>95</b>	<b>13,7</b>
	Coordonnateurs	Classe normale	45	23	68	66,2
		Hors Classe hors EF	114	33	147	77,6
		Hors Classe Emploi fonctionnel	5	45	50	10,0
		Classe exceptionnelle hors EF	9	2	11	81,8
		Classe exceptionnelle Emploi fonctionnel	1	19	20	5,0
		<b>Total DS coordonnateurs</b>	<b>174</b>	<b>122</b>	<b>296</b>	<b>58,8</b>
	<b>Ensemble en établissement</b>			<b>187</b>	<b>204</b>	<b>391</b>
Exerçant en institut	DS non coordonnateurs	Classe normale	1	13	14	7,1
		Hors Classe	3	25	28	10,7
		<b>Total directeurs d'un institut</b>	<b>4</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>9,5</b>
	Directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation	Classe normale	4	7	11	36,4
		Hors Classe hors EF	36	61	97	37,1
		Hors Classe Emploi fonctionnel		3	3	0,0
		Classe exceptionnelle hors EF	2		2	100,0
		Classe exceptionnelle Emploi fonctionnel		2	2	0,0
		<b>Total directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation</b>	<b>42</b>	<b>73</b>	<b>115</b>	<b>36,5</b>
	<b>Ensemble en institut</b>			<b>46</b>	<b>111</b>	<b>157</b>
Conseillers pédagogiques/techniques régionaux et nationaux et autres MAD	Classe normale					
	Hors Classe	2	11	13	15,4	
	Classe exceptionnelle		4	4	0,0	
	<b>Ensemble MAD</b>	<b>2</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>11,8</b>	
<b>Ensemble des DS</b>			<b>235</b>	<b>330</b>	<b>565</b>	<b>41,6</b>

### Evolution du taux depuis 2018

Pour l'ensemble des DS, sur les six dernières années, la part des directeurs des soins bénéficiant d'une majoration de PF de +0,2 a progressé de 11,1 points, passant de 30,5 % à 41,6 %.

Le taux de **directeurs des soins non coordonnateurs bénéficiant de cette majoration** a augmenté en un an de 1,2 point (11,2 % en 2022). Depuis 2018 la progression de ce taux a été constante avec une augmentation de 9 points, passant de 3,4 % à 12,4 %.



Sur la même période d'analyse, le taux de **DS coordonnateurs** bénéficiant de cette majoration a augmenté de 10,4 points (42,2 % en 2018 contre 52,6 % en 2023).

Par ailleurs, après une augmentation d'un point de 2021 à 2022, l'augmentation annuelle depuis 2022, a été pour ces derniers, de 2,8 points (49,8 % en 2022).

### Analyse selon l'emploi, le grade et le sexe

Parmi les 565 DS dénombrés, 426 sont des femmes et 139 des hommes soit 75,4 % de directrices.

**En 2023, l'attribution de la majoration de la cotation de la PF est quasi identique en fonction du sexe** : 41,5 % (36,9 % en 2022) des directrices de soins sont concernées par la majoration de + 0,2, contre 41,7 % (43 % en 2022) des hommes.

Cependant, chez les DS exerçant **en institut**, l'écart est plus marqué (+ 12,2 points contre + 10,2 points en 2022), les hommes bénéficient davantage d'une majoration de la PF, 38,5 % d'entre eux, contre 26,3 % des directrices.

**En institut comme en établissement**, les directeurs sur emploi fonctionnel ne sont pas concernés par cette majoration.

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

**Tableau 6 : Effectifs et part des DS ayant une majoration de PF selon l'emploi, le grade et le sexe**

Majoration de cotation PF en 2023 selon le sexe	Emploi	Grade	Concernés par la majoration de + 0,2			Ensemble			% de femmes concernées	% d'hommes concernés	
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	DS			
Exerçant en établissement	DS non coordonnateurs	Classe normale	4	2	6	27	16	43	14,8	12,5	
		Hors Classe	5	1	6	36	15	51	13,9	6,7	
		Classe exceptionnelle	1		1	1		1	100		
		<b>Total DS non coordonnateurs</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>64</b>	<b>31</b>	<b>95</b>	<b>15,6</b>	<b>9,7</b>	
	Coordonnateurs	Classe normale	35	10	45	55	13	68	63,6	76,9	
		Hors Classe hors EF	88	26	114	115	32	147	76,5	81,3	
		Hors Classe Emploi fonctionnel	4	1	5	37	13	50	10,8	7,7	
		Classe exceptionnelle hors EF	6	3	9	7	4	11	85,7	75	
		Classe exceptionnelle Emploi fonctionnel	1		1	14	6	20	7,1	0	
		<b>Total DS coordonnateurs</b>	<b>134</b>	<b>40</b>	<b>174</b>	<b>228</b>	<b>68</b>	<b>296</b>	<b>58,8</b>	<b>58,8</b>	
	<b>Ensemble en établissement</b>			<b>144</b>	<b>43</b>	<b>187</b>	<b>292</b>	<b>99</b>	<b>391</b>	<b>49,3</b>	<b>43,4</b>
	Exerçant en institut	DS non coordonnateurs	Classe normale	1		1	12	2	14	8,3	0
			Hors Classe	2	1	3	24	4	28	8,3	25
<b>Total directeurs d'un institut</b>			<b>3</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>36</b>	<b>6</b>	<b>42</b>	<b>8,3</b>	<b>16,7</b>	
Directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation		Classe normale	3	1	4	7	4	11	42,9	25	
		Hors Classe hors EF	24	12	36	70	27	97	34,3	44,4	
		Hors Classe Emploi fonctionnel			0	2	1	3	0	0	
		Classe exceptionnelle hors EF	1	1	2	1	1	2	100	100	
		Classe exceptionnelle Emploi fonctionnel			0	2		2	0		
		<b>Total Directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation</b>	<b>28</b>	<b>14</b>	<b>42</b>	<b>82</b>	<b>33</b>	<b>115</b>	<b>34,1</b>	<b>42,4</b>	
		<b>Ensemble en institut</b>			<b>31</b>	<b>15</b>	<b>46</b>	<b>118</b>	<b>39</b>	<b>157</b>	<b>26,3</b>
MAD	Hors Classe	2	0	2	12	1	13	16,7	0		
	Classe exceptionnelle			0	4		4	0			
<b>Ensemble MAD</b>			<b>2</b>		<b>2</b>	<b>16</b>	<b>1</b>	<b>17</b>	<b>12,5</b>	<b>0</b>	
<b>Ensemble des DS</b>			<b>177</b>	<b>58</b>	<b>235</b>	<b>426</b>	<b>139</b>	<b>565</b>	<b>41,5</b>	<b>41,7</b>	

## II. La part résultats

### IV.1 - Cotation de la part résultats 2023 des directeurs des soins

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

Tous DS confondus, la part résultats moyenne s'élève à **4,7** (comme en 2022 et 2021 ; 4,8 en 2020).

Pour les **directeurs des soins coordonnateurs**, la part résultats moyenne s'établit en 2023 comme en 2022 à **5,0** (elle était de 4,9 en 2021). Pour les **directeurs des soins non coordonnateurs**, la PR moyenne est de **4,0** (elle était de 4,0 en 2022 et de 3,9 en 2021). Pour les **directeurs des soins mis à disposition**, la PR moyenne est de **5,6** (5,7 en 2022 et en 2021).

**Tableau 7** : Répartition des DS selon la cotation PR 2023, l'emploi et le grade (%)

Part résultats 2023	Coordonnateurs						DS non coordonnateurs				MAD				Ensemble
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE	CE_EF	Total	CN	HC	CE	Total	CN	HC	CE	Total	
de 0,1 à 0,9	6,3					1,2	22,8			9,5					3,2
de 1 à 1,9	26,6					5,1	24,6			10,2					6,2
de 2 à 2,9	32,9	1,6				7,3	36,8	3,8		17,5	7,7		5,9		9,7
de 3 à 3,9	19,0	8,6				8,8	10,5	6,3		8,0					8,3
de 4 à 4,9	12,7	14,3	5,7			11,7	0,0	12,7		7,3	15,4		11,8		10,6
de 5 à 5,9	1,3	9,8	20,8			8,8	3,5	19,0		12,4					9,4
6	1,3	65,6	73,6	100,0	100,0	57,2	1,8	58,2	100,0	35,0	76,9	100,0	82,4		52,6
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Effectif DS</b>	<b>79</b>	<b>244</b>	<b>53</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>411</b>	<b>57</b>	<b>79</b>	<b>1</b>	<b>137</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>	<b>565</b>
<b>%</b>	<b>19,2</b>	<b>59,4</b>	<b>12,9</b>	<b>3,2</b>	<b>5,4</b>	<b>100,0</b>	<b>41,6</b>	<b>57,7</b>	<b>0,7</b>	<b>100,0</b>	<b>0,0</b>	<b>76,5</b>	<b>23,5</b>	<b>100,0</b>	<b>565</b>
<b>Moyenne</b>	<b>2,5</b>	<b>5,4</b>	<b>5,8</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>5,0</b>	<b>2,0</b>	<b>5,4</b>	<b>6,0</b>	<b>4,0</b>		<b>5,5</b>	<b>6,0</b>	<b>5,6</b>	<b>4,7</b>

*CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC\_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE\_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle*

62,0 % des directeurs des soins ont atteint ou dépassé une cotation égale à 5 (62,6 % en 2022, 61,3 % en 2021).

**Plus de la moitié des directeurs (52,6 %) a atteint le plafond de cotation de la PR (6)**, ils représentaient 51,4 % des effectifs en 2022 et 50,9 % en 2021.

Après la progression notable de la part des **DS coordonnateurs** au plafond qui a été constatée de 2018 à 2021 (de 50,0 % en 2018 à 59,1 % en 2021, soit une hausse de 9,1 points en trois ans), depuis 2022 cette part diminue (57,2 % en 2023 et 57,6 en 2022).

A contrario la proportion de DS au plafond pour les **directeurs non coordonnateurs** n'a pas cessé de croître. Après une hausse de 9,5 points de 2018 à 2022 (19,4 % en 2018, 28,9 % en 2022), la proportion atteint en 2023 35,0 % soit une hausse de 6,1 points en un an.

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

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

La proportion de directeurs ayant une PR égale à 6 est plus importante chez les **DS exerçant en institut**, elle s'élève à 58,6 % (55,6 % en 2022), contre 48,8 % (47,6 % en 2022) chez les **DS exerçant en établissement**.

Tous grades confondus, l'ensemble des **directeurs des soins exerçant en établissement** ont une part résultats moyenne inférieure de 0,4 point à celle des **directeurs exerçant en institut** (4,6, contre 5 en moyenne en 2023 et en 2022). Néanmoins l'écart est plus important pour les **directeurs non coordonnateurs** (0,9 point) : 3,7 en moyenne pour ceux exerçant en établissement, contre 4,6 pour ceux exerçant en institut, contre seulement 0,2 point pour les coordonnateurs (4,9 contre 5,1 en institut). Ceci est probablement imputable à un âge plus élevé des directeurs non coordonnateurs en institut.

**Tableau 8** : Répartition des DS exerçant en établissement selon la PR 2023, l'emploi et le grade (%)

Part résultats 2023	Coordonnateurs						DS non coordonnateurs				Ensemble						Total
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE	CE_EF	Total	CN	HC (hors EF)	CE	Total	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE	CE_EF		
de 0,1 à 0,9	4,4					1	23,3			10,5	11,7					3,3	
de 1 à 1,9	26,5					6,1	25,6			11,6	26,1					7,4	
de 2 à 2,9	30,9	0,7				7,4	39,5	3,9		20	34,2					10,5	
de 3 à 3,9	20,6	9,5	0			9,5	7	9,8		8,4	15,3	9,6	0			9,2	
de 4 à 4,9	14,7	13,6	6			11,1	0	15,7		8,4	9	14,1	6			10,5	
de 5 à 5,9	1,5	10,2	22			9,1	2,3	23,5		13,7	1,8	13,6	22			10,2	
6	1,5	66	72	100	100	55,7	2,3	47,1	100	27,4	1,8	61,1	72	100	100	48,8	
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>98</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
<b>Effectif DS</b>	<b>68</b>	<b>147</b>	<b>50</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>296</b>	<b>43</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>95</b>	<b>111</b>	<b>198</b>	<b>50</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>391</b>	
<b>PR moyenne</b>	<b>2,5</b>	<b>5,4</b>	<b>5,8</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4,9</b>	<b>1,9</b>	<b>5,2</b>	<b>6</b>	<b>3,7</b>	<b>2,3</b>	<b>5,4</b>	<b>5,8</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4,6</b>	

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC\_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE\_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle

**Tableau 9** : Répartition des DS exerçant en institut selon la cotation PR 2023, l'emploi et le grade (%)

Part résultats 2023	Coordonnateurs						DS non coordonnateurs			Ensemble					
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE	CE_EF	Total	CN	HC (hors EF)	Total	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE	CE_EF	Total
de 0,1 à 0,9	18,2					1,7	21,4		7,1	20,0					3,2
de 1 à 1,9	27,3					2,6	21,4		7,1	24,0					3,8
de 2 à 2,9	45,5	3,1				7,0	28,6	3,6	11,9	36,0	3,2				8,3
de 3 à 3,9	9,1	7,2				7,0	21,4		7,1	16,0	5,6				7,0
de 4 à 4,9		15,5				13,0		7,1	4,8		13,6				10,8
de 5 à 5,9		9,3				7,8	7,1	10,7	9,5	4,0	9,6				8,3
6		64,9	100,0	100,0	100,0	60,9		78,6	52,4		68,0	100,0	100,0	100,0	58,6
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Effectif DS</b>	<b>11</b>	<b>97</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>115</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>42</b>	<b>25</b>	<b>125</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>157</b>
<b>PR moyenne</b>	<b>2,0</b>	<b>5,4</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>5,1</b>	<b>2,2</b>	<b>5,7</b>	<b>4,6</b>	<b>2,1</b>	<b>5,5</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>5,0</b>

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC\_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE\_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle

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

En Institut, les hommes, quatre fois moins nombreux que les femmes, affichent la même PR moyenne que les femmes (5,0), alors qu'en établissement l'écart entre les PR moyennes est très légèrement en faveur des femmes (+ 0,1 point ; 4,6 pour les 292 femmes et 4,5 pour les 99 hommes). 61,6 % des DS hommes (59,2 % en 2022) exerçant en établissement ont une part résultats moyenne égale ou supérieure à 5, contre 58,2 % (56,7 % en 2022) des femmes ; ils représentent 66,7 % (- 7,7 points en un an), contre 67,0 % (- 2,9 points en un an) des femmes en institut.

**Tableau 10 et 11** : Répartition des DS exerçant en établissement ou institut selon la cotation PR 2023, l'emploi, le grade et le sexe (%)

Part résultats 2023 - En établissement	DS Coordonnateurs												DS non coordonnateurs						Ensemble		
	Femmes						Hommes						Femmes			Hommes					
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE	CE_EF	Total	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE	CE_EF	Total	CN	HC (hors EF)	CE	Total	CN	HC (hors EF)	Total	Femmes	Hommes
de 0,1 à 0,9	3,6					0,9	7,7					1,5	18,5			7,8	31,3		16,1	2,4	6,1
de 1 à 1,9	25,5					6,1	30,8					5,9	29,6			12,5	18,8		9,7	7,5	7,1
de 2 à 2,9	27,3	0,9				7	46,2					8,8	33,3	5,6		17,2	50		25,8	9,2	14,1
de 3 à 3,9	23,6	12,2	0			11,8	7,7					1,5	11,1	8,3		9,4	0	13,3	6,5	11,3	3
de 4 à 4,9	16,4	14,8	5,4			12,3	7,7	9,4	7,7			7,4	0	13,9		7,8		20	9,7	11,3	8,1
de 5 à 5,9	1,8	8,7	18,9			7,9		15,6	30,8			13,2	3,7	25		15,6		20	9,7	9,6	12,1
6	1,8	63,5	75,7	100	100	53,9	0	75	61,5	100	100	61,8	3,7	47,2	100	29,7		46,7	22,6	48,6	49,5
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Effectif DS</b>	<b>55</b>	<b>115</b>	<b>37</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>228</b>	<b>13</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>68</b>	<b>27</b>	<b>36</b>	<b>1</b>	<b>64</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>31</b>	<b>292</b>	<b>99</b>
<b>PR moyenne</b>	<b>2,7</b>	<b>5,4</b>	<b>5,8</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4,8</b>	<b>2</b>	<b>5,7</b>	<b>5,7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>2,1</b>	<b>5,2</b>	<b>6</b>	<b>3,9</b>	<b>1,7</b>	<b>5,2</b>	<b>3,4</b>	<b>4,6</b>	<b>4,5</b>
<b>% de PR &gt;= à 5</b>	<b>3,6</b>	<b>72,2</b>	<b>94,6</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>61,8</b>	<b>0</b>	<b>90,6</b>	<b>92,3</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>75</b>	<b>7,4</b>	<b>72,2</b>	<b>100</b>	<b>45,3</b>	<b>0</b>	<b>66,7</b>	<b>32,3</b>	<b>58,2</b>	<b>61,6</b>

Part résultats 2023 - En institut	Directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation											Directeurs d'un institut						Ensemble	
	Femmes						Hommes					Femmes			Hommes				
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE	CE_EF	Total	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE	Total	CN	HC (hors EF)	Total	CN	HC (hors EF)	Total	Femmes	Hommes
de 0,1 à 0,9	14,3					1,2	25,0				3,0	16,7		5,6	50,0		16,7	2,5	5,1
de 1 à 1,9	28,6					2,4	25,0				3,0	25,0		8,3				4,2	2,6
de 2 à 2,9	57,1	1,4				6,1	25,0	7,4			9,1	33,3	4,2	13,9				8,5	7,7
de 3 à 3,9		7,1				6,1	25,0	7,4			9,1	25,0		8,3				6,8	7,7
de 4 à 4,9		17,1				14,6		11,1			9,1		4,2	2,8		25,0	16,7	11,0	10,3
de 5 à 5,9		12,9				11,0		0,0					12,5	8,3	50,0		16,7	10,2	2,6
6		61,4	100,0	100,0	100,0	58,5		74,1	100,0	100,0	66,7		79,2	52,8		75,0	50,0	56,8	64,1
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100,0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Effectif DS</b>	<b>7</b>	<b>70</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>82</b>	<b>4</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>33</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>118</b>	<b>39</b>
<b>PR moyenne</b>	<b>2,0</b>	<b>5,4</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>5,2</b>	<b>2,1</b>	<b>5,3</b>	<b>6,0</b>	<b>6,0</b>	<b>5,0</b>	<b>2,0</b>	<b>5,8</b>	<b>4,5</b>	<b>3,0</b>	<b>5,7</b>	<b>4,8</b>	<b>5,0</b>	<b>5,0</b>
<b>% de PR &gt;= à 5</b>	<b>0,0</b>	<b>74,3</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>69,5</b>	<b>0,0</b>	<b>74,1</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>66,7</b>	<b>0,0</b>	<b>91,7</b>	<b>61,1</b>	<b>50,0</b>	<b>75,0</b>	<b>66,7</b>	<b>66,9</b>	<b>66,7</b>

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC\_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE\_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle

Chez les **DS coordonnateurs en établissement ou en institut**, la PR des femmes est légèrement inférieure à celle des hommes : 4,8, contre 5,0 en établissement. A contrario la part résultat moyenne des femmes est légèrement supérieure **en institut** : 5,2, contre 5,0 (en 2022, ces valeurs étaient de 4,8 pour les femmes, contre 5,1 pour les hommes **en établissement** et respectivement 5,1, contre 5,3 en institut). **75 % des hommes coordonnateurs exerçant en établissement ont une PR supérieure ou égale à 5, contre seulement 61,8 % des femmes** (respectivement 70,7 %, contre 62,7 % en 2022). **En institut**, l'écart des parts est légèrement en faveur des directrices : 66,7 % des hommes directeurs coordonnateurs d'instituts sont concernés, contre 69,5 % des femmes (respectivement 80 %, contre 70,7 % en 2022).

Chez les **directeurs des soins non coordonnateurs, exerçant en établissement ou en institut**, les femmes enregistrent une meilleure moyenne en établissement, 3,9, contre 3,4 chez les hommes. En institut, la PR moyenne est supérieure pour les hommes : 4,8 pour les hommes contre 4,5 pour les directrices non coordonnatrices. Le pourcentage de femmes ayant atteint le plafond de la PR (PR = 6) est plus élevé que celui des hommes (29,7 % des femmes en établissement, contre 22,6 % des hommes et 52,8 %, contre 50 % en institut).

**Tableau 12** : DS exerçant en établissement ayant atteint la cotation 6 (plafond) de la PR en 2023 selon le sexe et l'emploi, indicateurs selon le plafond atteint ou non en 2022

	DS exerçant en établissement						Ensemble
	DS coordonnateurs			DS non coordonnateurs			
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Nombre de DS	228	68	296	64	31	95	391
Nombre de DS ayant une PR = à 6 en 2023	123	42	165	19	7	26	191
% de DS au plafond en 2023	53,9	61,8	55,7	29,7	22,6	27,4	48,8
Nombre de DS déjà au plafond en 2022	103	38	141	13	5	18	159
% de DS plafonnés en 2022 sur les DS ayant une PR de 6 en 2023	83,7	90,5	85,5	68,4	71,4	69,2	83,2
Nombre de DS ayant atteint 6 en 2023 (hors déjà plafonnés)	20	4	24	6	2	8	32
% de DS ayant atteint 6 en 2023 (hors plafonnés)	8,8	5,9	8,1	9,4	6,5	8,4	8,2

### En établissement :

- ✓ En 2023, parmi les 391 DS **exerçant en établissement**, 191 directeurs ont une PR égale à 6, soit 48,8 % d'entre eux (47,6 % en 2022, 47,5 % en 2021) représentés par 55,7 % des **coordonnateurs** (55,4 % en 2022, 57,4 % en 2021) et 27,4 % des **DS non coordonnateurs** (24 % en 2022, 20,4 % en 2021).

159 directeurs étaient déjà au plafond en 2022 (PR = à 6 en 2022), ils représentent 83,2 % des DS ayant une part résultats égale à 6 en 2023 (85,4 % en 2022). Cette proportion est de 85,5 % chez les DS coordonnateurs et de 69,2 % chez les DS non coordonnateurs. Hors plafonnés à 6 en 2022, ce sont 8,2 % (soit 32 parmi les 391 directeurs en établissement) des directeurs des soins qui ont atteint la cotation 6 en 2023 (8,1 % des **coordonnateurs** et 8,4 % des **DS non coordonnateurs**).

Cette part est de 5,7 % de l'ensemble des directeurs évalués (soit 32 des 565 directeurs).

Parmi les 68 DS hommes coordonnateurs, 61,8%, ont la cotation 6 en 2023, avec 90,5 % d'entre eux qui étaient déjà au plafond en 2022. Parmi les 228 femmes coordonnatrices, 53,9 % d'entre elles ont la cotation 6 en 2023, avec 83,7 % d'entre elles qui étaient déjà au plafond en 2022. Concernant la proportion ayant déjà atteint la cotation maximale de la PR, l'écart entre les hommes et les femmes coordonnateurs est de 7,9 points contre 13,1 points l'année précédente.

**Tableau 13** : DS exerçant en institut 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

	DS exerçant en institut						Ensemble
	DS coordonnateurs			DS non coordonnateurs			
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Nombre de DS	82	33	115	36	6	42	157
Nombre de DS ayant une PR = à 6 en 2023	48	22	70	19	3	22	92
% de DS au plafond en 2023	58,5	66,7	60,9	52,8	50,0	52,4	58,6
Nombre de DS déjà au plafond en 2022	43	18	61	13	3	16	77
% de DS plafonnés en 2022 sur les DS ayant une PR de 6 en 2023	89,6	81,8	87,1	68,4	100,0	72,7	83,7
Nombre de DS ayant atteint 6 en 2023 (hors déjà plafonnés)	5	4	9	6		6	15
% de DS ayant atteint 6 en 2023 (hors plafonnés)	6,1	12,1	7,8	16,7	0,0	14,3	9,6

#### En institut :

- ✓ Parmi les 157 DS **exerçant en institut**, 92 directeurs ont, en 2023, une PR égale à 6, soit 58,6 % d'entre eux (55,6 % en 2022, 56,3 % en 2021) ; ce pourcentage est de 60,9 % pour les directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation (63,2 % en 2022, 63,6 % en 2021) et de 52,4 % pour les directeurs d'un institut de formation (38,5 % en 2022 et 41,4 % en 2021). 77 directeurs étaient déjà au plafond en 2022 (PR = 6 en 2022), ils représentent 83,7 % des DS ayant une part résultats égale à 6 en 2023 (90,4 % en 2022). Cette proportion atteint 87,1 % des directeurs / coordonnateurs d'instituts. Hors plafonnés à 6 en 2022, ce sont donc 9,6 % des directeurs des soins qui ont atteint la cotation 6 en 2023 (7,8% des **directeurs / coordonnateurs d'instituts** et 14,3 % des **directeurs d'un institut**). Cette part est de 2,7 % de l'ensemble des directeurs évalués (soit 15 DS des 565 directeurs).
- ✓ Parmi les 33 DS hommes directeurs / coordonnateurs d'instituts, 66,7 % ont la cotation 6 en 2023, avec 81,8 % d'entre eux qui étaient déjà au plafond de la PR en 2022. Parmi les 82 femmes directrices / coordonnatrices d'instituts, 58,5 % d'entre elles ont la cotation 6 en 2023, avec 89,6 % d'entre elles qui étaient déjà au plafond en 2022.

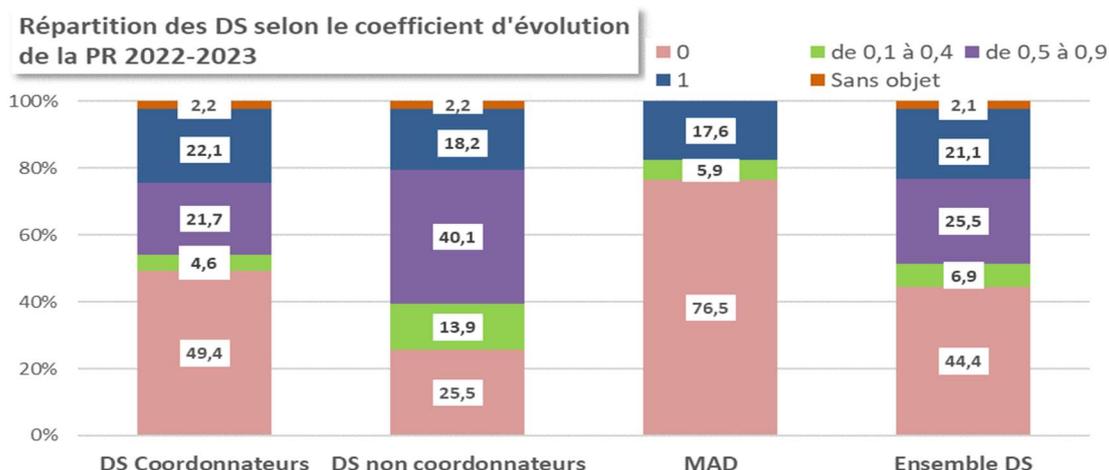
#### Pour les directeurs en position de mise à disposition :

- ✓ Parmi les 17 directeurs en position de MAD (16 femmes et 1 homme), 14 DS (aucun homme) ont, en 2023, une PR égale à 6, soit 82,4 % des **directeurs mis à disposition**. 13 directrices étaient déjà au plafond en 2022 (PR égale à 6 en 2022). **Hors plafonnés** à 6 en 2022, une directrice MAD a accédé à la cotation 6 en 2023.

### IV.3 - Coefficient de variation 2022/2023 de la part résultats selon l'emploi

Dans le graphique ci-dessous est présentée la répartition de l'ensemble des directeurs des soins selon leur **coefficient d'évolution de la PR entre 2022 et 2023**. La rubrique « sans objet » concerne les directeurs qui ne bénéficiaient pas d'un régime PFR l'année précédente et pour lesquels un coefficient d'évolution ne pouvait être attribué (2,1 % pour la PR de 2023, 3,8 % en 2022 et 6,4 % en 2021).

44,4 % (45,4 % l'année précédente) de **l'ensemble des directeurs des soins** n'ont pas eu d'évolution (coefficient de variation égal à zéro). La quasi-totalité (99,2 %) de ces directeurs, ayant déjà leur PR plafonnée à 6 en 2022, n'ont pas pu donc bénéficier d'une évolution en 2023.



Plus d'un quart de l'ensemble des DS (25,5 %) est concerné par un coefficient d'évolution compris entre 0,5 et 0,9. Chez les **DS non coordonnateurs** cette proportion, malgré une très légère diminution par rapport à la période précédente (- 0,7 point en un an) reste importante et atteint 40,1 %.

**Tableau 14** : Proportion du coefficient de variation de la PR 2023 égal à zéro et de DS ayant déjà atteint le plafond de la PR en 2022

	En établissement			En institut			MAD	Ensemble
	DS Coordonnateurs	DS non coordonnateurs	Total	Directeurs/ coordonnateurs d'instituts	Directeurs d'un institut	Total		
<b>Nombre de DS</b>	296	95	391	115	42	157	17	565
<b>DS ayant eu un coefficient = à zéro</b>	141	19	160	62	16	78	13	251
<b>%</b>	<b>47,6</b>	<b>20,0</b>	<b>40,9</b>	<b>53,9</b>	<b>38,1</b>	<b>49,7</b>	<b>76,5</b>	<b>44,4</b>
<b>DS déjà au plafond en 2022</b>	141	18	159	61	16	77	13	249
<b>%</b>	<b>100,0</b>	<b>94,7</b>	<b>99,4</b>	<b>98,4</b>	<b>100,0</b>	<b>98,7</b>	<b>100,0</b>	<b>99,2</b>

Sur les 391 DS **exerçant en établissement**, 40,9 % d'entre eux (soit 160 DS) n'ont pas bénéficié d'évolution de leur part résultats, 99,4 % d'entre eux étaient déjà plafonnés (PR=6) en 2022, avec 100 % (98,6 % déjà au plafond en 2021, soit + 1,4 point en un an) des **DS coordonnateurs** et 94,7 % des **DS non coordonnateurs** (86,4 % déjà au plafond en 2021, soit + 8,3 points en un an).

**En institut**, c'est près de la moitié des DS qui est concernée (49,7 % soit 78 DS), dont 98,7 % était déjà plafonnée en 2022.

13 des 17 directeurs (76,5% soit + 11,1 points en un an) **mis à disposition ou détachés** sont concernés par une évolution nulle, la totalité d'entre eux étaient déjà au plafond de la PR en 2022.

**Tableaux 15 et 16** : Répartition des DS exerçant en établissement ou institut selon le coefficient de variation 2022/2023 de la PR (%)

Coefficient d'évolution de la PR 2023	En établissement															
	Coordonneurs						DS non coordonneurs				Ensemble					
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE	CE_EF	Total	CN	HC (hors EF)	CE	Total	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE	CE_EF	Total
0	1,5	53,1	64,0	100,0	95,0	47,6	2,3	33,3	100,0	20,0	1,8	48,0	64,0	100,0	95,0	40,9
de 0,1 à 0,4	7,4	6,1	4,0		5,0	5,7	4,7	21,6		13,7	6,3	10,1	4,0		5,0	7,7
de 0,5 à 0,9	29,4	21,1	16,0			19,9	58,1	33,3		44,2	40,5	24,2	16,0			25,8
1	50,0	19,7	16,0			24,0	27,9	11,8		18,9	41,4	17,7	16,0			22,8
SO	11,8					2,7	7,0			3,2	9,9					2,8
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Effectif DS</b>	<b>68</b>	<b>147</b>	<b>50</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>296</b>	<b>43</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>95</b>	<b>111</b>	<b>198</b>	<b>50</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>391</b>
<b>Coefficient moyen</b>	<b>0,8</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,4</b>	<b>0,8</b>	<b>0,4</b>	<b>0,0</b>	<b>0,6</b>	<b>0,8</b>	<b>0,4</b>	<b>0,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,4</b>

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC\_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE\_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle

Coefficient d'évolution de la PR 2023	En institut															
	Directeurs / coordonneurs d'instituts de formation						Directeurs d'un institut			Ensemble						
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE	CE_EF	Total	CN	HC (hors EF)	Total	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE	CE_EF	Total	
0		56,7	100,0	100,0	100,0	53,9		57,1	38,1		56,8	100,0	100,0	100,0	49,7	
de 0,1 à 0,4		2,1				1,7	14,3	14,3	14,3	8,0	4,8				5,1	
de 0,5 à 0,9	54,5	24,7				26,1	50,0	21,4	31,0	52,0	24,0				27,4	
1	36,4	16,5				17,4	35,7	7,1	16,7	36,0	14,4				17,2	
SO	9,1					0,9				4,0					0,6	
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
<b>Effectif DS</b>	<b>11</b>	<b>97</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>115</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>42</b>	<b>25</b>	<b>125</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>157</b>	
<b>Coefficient moyen</b>	<b>0,8</b>	<b>0,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,4</b>	<b>0,8</b>	<b>0,2</b>	<b>0,4</b>	<b>0,8</b>	<b>0,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,4</b>	

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC\_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE\_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle

Que ce soit pour les directeurs exerçant **en établissement** ou en **en institut**, le coefficient d'évolution moyen de la PR entre 2022 et 2023 est de 0,4.

**En établissement** ceci est en relation avec un nombre moins important de **directeurs non coordonneurs** qui enregistrent un coefficient moyen d'évolution de 0,6.

Selon le grade, les différences ne sont pas non plus très significatives entre établissement ou institut. Néanmoins, les coefficients d'évolutions sont plus élevés pour les **coordonneurs** de classe normale (0,8 en moyenne), quel que soit le mode d'exercice, en établissement ou en institut, et le constat est identique pour les **DS non coordonneurs** de classe normale vis-à-vis des autres grades.

**Hors directeurs déjà au plafond de la part résultats l'année précédente (PR 2022 = 6)**, le coefficient de variation a augmenté légèrement en un an, passant de 0,7 à 0,8 pour les DS exerçants en établissement, il est resté stable en moyenne (0,7), pour ceux exerçants en institut.

Quel que soit le mode d'exercice, le coefficient moyen des DS non coordonnateurs de classe normale a augmenté légèrement en un an passant de 0,7 à 0,8. Néanmoins il a diminué pour les DS coordonnateurs de classe normale exerçants en Institut (de 0,9 à 0,8 en moyenne).

Pour les directeurs **coordonnateurs en établissement ou en institut**, ce coefficient reste stable à 0,8 en moyenne.

Pour les **DS non coordonnateurs en établissement**, le coefficient se stabilise à 0,7 et pour les **directeurs d'un institut**, il passe de 0,6 à 0,7.

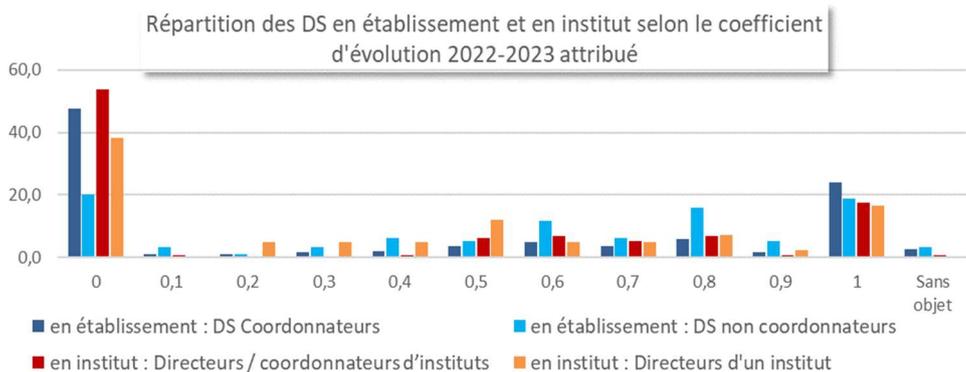
**Tableaux 17 et 18** : Répartition des DS exerçant en établissement ou institut selon la variation 2022/2023 de la PR (**Hors directeurs déjà au plafond en 2022**) (%)

Coefficient d'évolution de la PR 2023 (hors DS plafonnés en 2022)	En établissement												
	Coordonnateurs					DS non coordonnateurs			Ensemble				
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE	Total	CN	HC (hors EF)	Total	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE	Total
0							2,9	1,3		1,0			0,4
de 0,1 à 0,4	7,5	13,0	11,1	100,0	11,0	4,8	31,4	16,9	6,4	19,2	11,1	100,0	12,9
de 0,5 à 0,9	29,9	44,9	44,4		38,1	59,5	48,6	54,5	41,3	46,2	44,4		43,5
1	50,7	42,0	44,4		45,8	28,6	17,1	23,4	42,2	33,7	44,4		38,4
SO	11,9		0,0		5,2	7,1		3,9	10,1		0,0		4,7
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Effectif DS</b>	<b>67</b>	<b>69</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>155</b>	<b>42</b>	<b>35</b>	<b>77</b>	<b>109</b>	<b>104</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>232</b>
<b>Coefficient moyen</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>	<b>0,4</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>0,4</b>	<b>0,8</b>

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC\_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle,

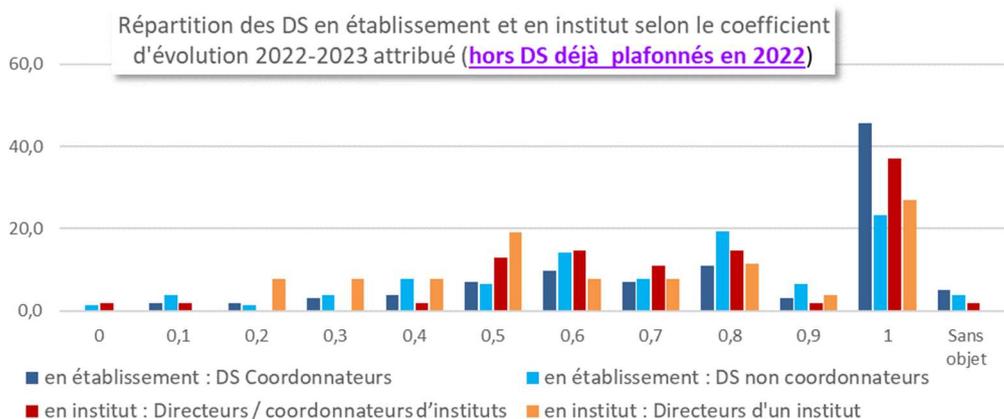
Coefficient d'évolution de la PR 2023 (hors DS plafonnés en 2022)	En institut								
	Directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation			Directeurs d'un institut			Ensemble		
	CN	HC (hors EF)	Total	CN	HC (hors EF)	Total	CN	HC (hors EF)	Total
0		2,3	1,9					1,8	1,3
de 0,1 à 0,4		4,7	3,7	14,3		33,3	23,1	8,0	10,9
de 0,5 à 0,9	54,5	55,8	55,6	50,0		50,0	50,0	52,0	54,5
1	36,4	37,2	37,0	35,7		16,7	26,9	36,0	32,7
SO	9,1	0,0	1,9					4,0	0,0
<b>Ensemble</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>		<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Effectif DS</b>	<b>11</b>	<b>43</b>	<b>54</b>	<b>14</b>		<b>12</b>	<b>26</b>	<b>25</b>	<b>80</b>
<b>Coefficient moyen</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>		<b>0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>0,7</b>

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



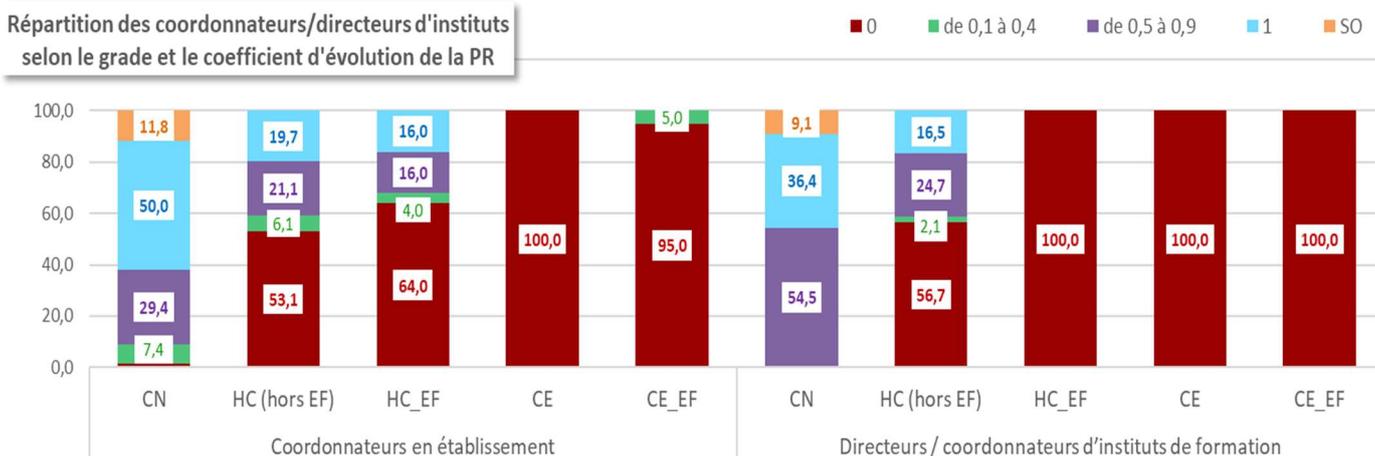
La majorité des DS, quel que soit le type de structure d'exercice et l'emploi, n'ont pas obtenu d'évolution de la PR (43,4 %) ou se sont vus attribuer un coefficient égal à 1, pour 21,6 % d'entre eux. Plus d'un quart (26,3 %) se répartit sur les coefficients compris entre 0,5 et 0,9.

**Hors directeurs déjà plafonnés en 2022**, 46,2 % se répartissent sur les coefficients compris entre 0,5 et 0,9 alors que 37,2 % ont obtenu un coefficient égal à 1 et seulement 0,6 % un coefficient de zéro.



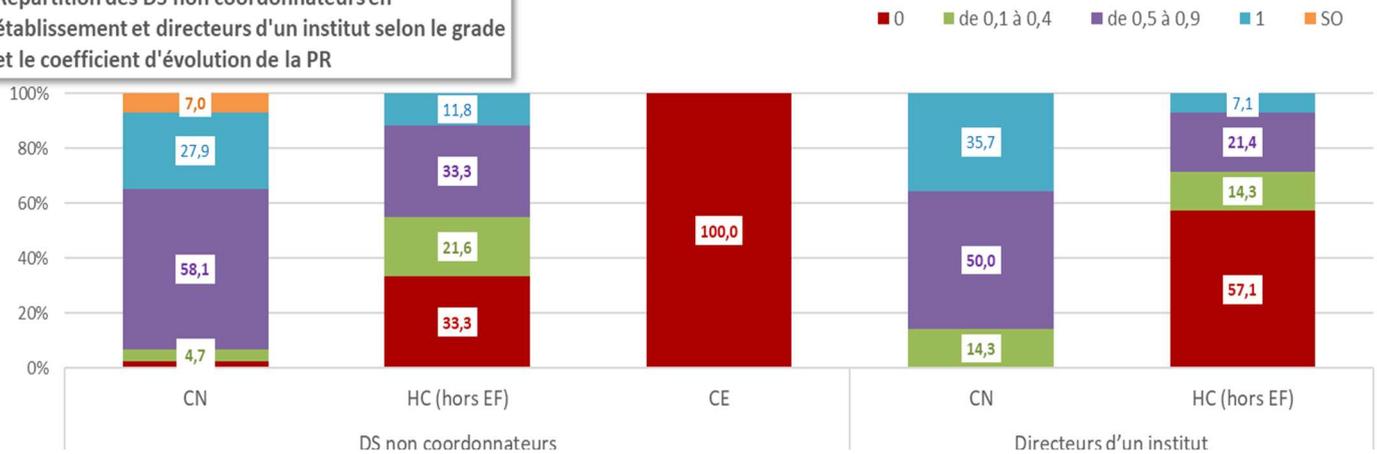
Répartition des coefficients de variation 2022-2023 selon le grade et selon le sexe des directeurs des soins, pour l'ensemble puis pour les directeurs hors DS ayant déjà une PR 2022 plafonnée à 6 :

**DS coordonnateurs en établissement et directeurs/coordonnateurs d'instituts de formation selon le grade**



## DS non coordonnateurs et directeurs d'un institut selon le grade

Répartition des DS non coordonnateurs en établissement et directeurs d'un institut selon le grade et le coefficient d'évolution de la PR



Si le coefficient égal à zéro était prépondérant chez l'ensemble des directeurs **coordonnateurs**, hormis pour les classes normales, hors DS déjà plafonnés en 2022, la répartition par tranches de coefficients est plus homogène.

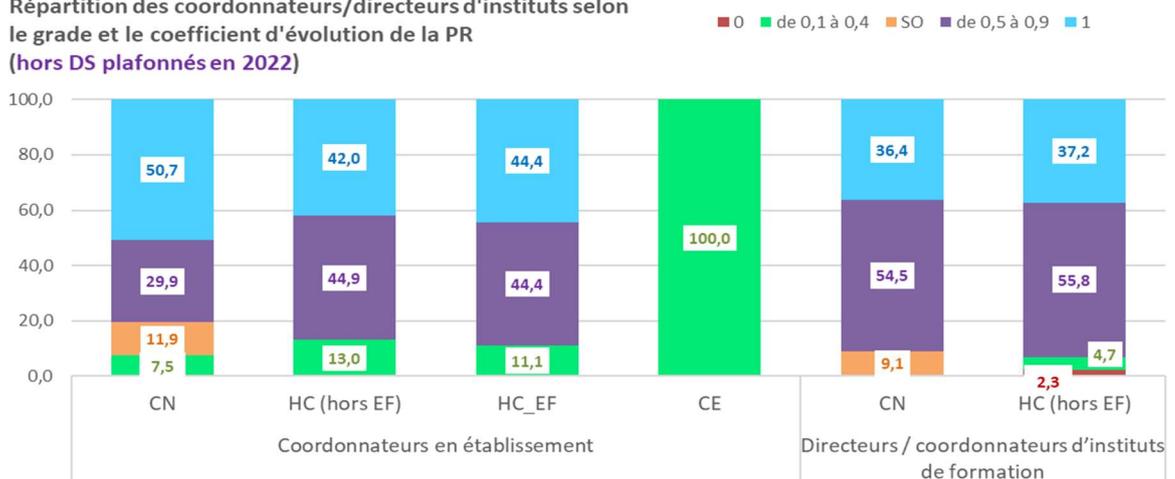
Pour les directeurs exerçant **en établissement ou en institut**, la proportion de DS ayant bénéficié d'un coefficient compris entre 0,5 et 0,9 mais également la proportion de ceux ayant obtenu un coefficient égal à 1 est plus importante quel que soit le grade.

Hors DS déjà plafonnés à une PR à 6 en 2022, pour les **DS non coordonnateurs**, quel que soit le grade, l'attribution d'un coefficient d'évolution compris entre 0,5 et 0,9 est bien plus présente.

## Hors plafond

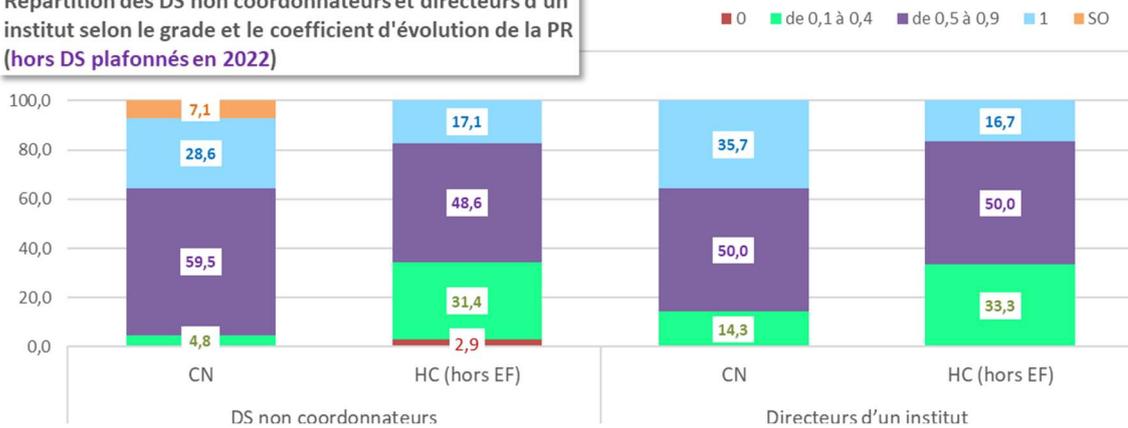
### DS coordonnateurs en établissement et directeurs/coordonnateurs d'instituts de formation selon le grade (hors DS déjà plafonnés en 2022)

Répartition des coordonnateurs/directeurs d'instituts selon le grade et le coefficient d'évolution de la PR (hors DS plafonnés en 2022)



## DS non coordonnateurs et directeurs d'un institut selon le grade (hors DS déjà plafonnés en 2022)

Répartition des DS non coordonnateurs et directeurs d'un institut selon le grade et le coefficient d'évolution de la PR (hors DS plafonnés en 2022)

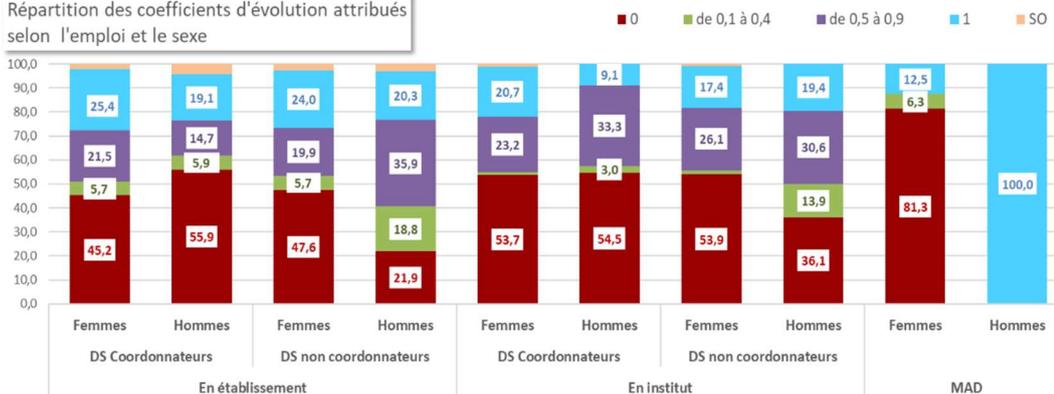


## Répartition selon l'emploi et le sexe

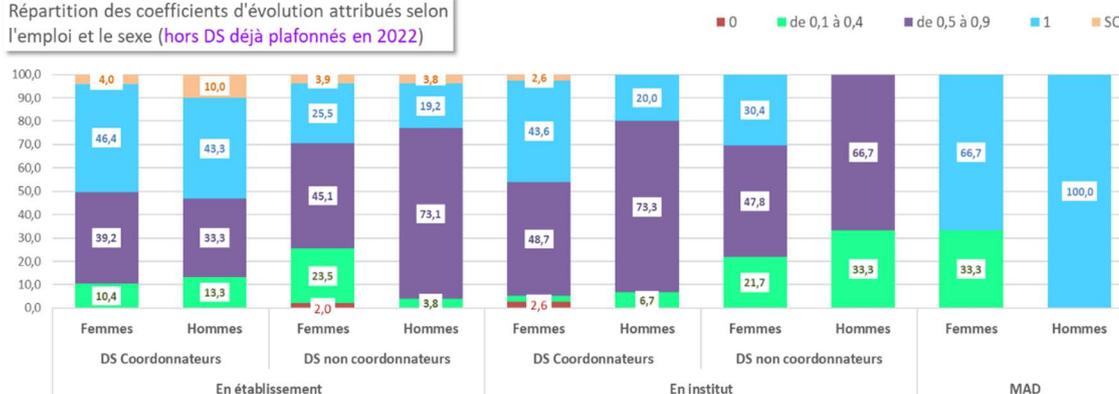
Hormis pour les **DS coordonnateurs**, les femmes sont plus nombreuses, quel que soit l'emploi et le mode d'exercice, à avoir eu un coefficient égal à zéro.

Par ailleurs, pour les **DS non coordonnateurs en établissement** et les **DS coordonnateurs en institut**, les DS hommes sont davantage concernés par des coefficients compris entre 0,5 et 0,9, quand les femmes le sont plus pour le coefficient égal à 1.

Répartition des coefficients d'évolution attribués selon l'emploi et le sexe



Répartition des coefficients d'évolution attribués selon l'emploi et le sexe (hors DS déjà plafonnés en 2022)



Hors DS plafonnés en 2022, davantage de DS femmes sont concernées par un coefficient égal à 1.

**En établissement**, tous emplois confondus, les femmes et les hommes enregistrent un coefficient d'évolution moyen de 0,4, qui atteint 0,8 hors DS déjà plafonnés en 2022. **En institut**, de même, les femmes affichent un coefficient moyen de 0,4, contre 0,3 pour les hommes, passant respectivement à 0,8 et 0,7 hors DS déjà plafonnés en 2022.

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

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

En 2023 comme en 2022, la PR moyenne de l'ensemble des **coordonnateurs en établissement** s'établit à 4,9. Quatre régions affichent une PR légèrement supérieure, il s'agit de la Bourgogne-Franche-Comté (5,2), Ile de France, Nouvelle-Aquitaine et PACA, avec une PR moyenne à 5,0.

S'agissant de la cotation maximale de 6, des différences s'observent également entre régions. Bourgogne-Franche-Comté (64,7 %), Centre - Val de Loire et PACA avec 63,6 % comptent le plus grand nombre de DS coordonnateurs concernés.

47,6 % des coordonnateurs étaient déjà au plafond de la PR en 2022, soit une faible diminution de 0,3 point en un an. La région Hauts-de-France est la moins concernée avec 37,5 % de ses coordonnateurs en établissement alors que Nouvelle-Aquitaine en compte 58,6 %.

**Tableau 19** : Répartition des **directeurs des soins coordonnateurs exerçant en établissement** selon la région et la tranche de cotation de la PR 2023 (hors MAD) (%)

Régions	DS exerçant en établissement - Coordonnateurs par tranche de PR (en %)						PR Moyenne	% de DS ayant une PR à 6 en 2023	Nombre de DS déjà au plafond en 2022	% de DS déjà au plafond en 2022
	< à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,0 à 5,9	6	Total				
Auvergne-Rhône-Alpes	6	2	3	8	20	39	4,9	51,3	15	38,5
Bourgogne-Franche-Comté	1	2	2	1	11	17	5,2	64,7	9	52,9
Bretagne	4	2	1	1	10	18	4,7	55,6	8	44,4
Centre - Val de Loire	2	2			7	11	4,8	63,6	6	54,5
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Grand Est	4	3	3	1	17	28	4,9	60,7	15	53,6
Hauts-de-France	5	1	3	5	10	24	4,7	41,7	9	37,5
Ile-de-France	7	5	4	4	28	48	5,0	58,3	23	47,9
Normandie	1	3		2	7	13	4,9	53,8	5	38,5
Nouvelle-Aquitaine	5		4	3	17	29	5,0	58,6	17	58,6
Occitanie	5		5		14	24	4,6	58,3	13	54,2
Pays de la Loire	1	1	4		6	12	4,9	50,0	5	41,7
PACA	1	5	2		14	22	5,0	63,6	12	54,5
<b>France métropolitaine</b>	<b>42</b>	<b>26</b>	<b>31</b>	<b>25</b>	<b>162</b>	<b>286</b>	<b>4,9</b>	<b>56,6</b>	<b>138</b>	<b>48,3</b>
<b>Outre-mer</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>4,6</b>	<b>30,0</b>	<b>3</b>	<b>30,0</b>
<b>France entière</b>	<b>43</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>27</b>	<b>165</b>	<b>296</b>	<b>4,9</b>	<b>55,7</b>	<b>141</b>	<b>47,6</b>

nc : non communicable, effectifs trop faibles

**En institut**, la PR moyenne des directeurs / coordonnateurs d'instituts s'établit à 5,1. Les régions Hauts-de-France (5,9), Occitanie (5,8) et Normandie (5,6) enregistrent la part résultats moyenne la plus élevée. A contrario les régions Bourgogne-Franche Comté (4,1), Auvergne-Rhône-Alpes (4,7) et PACA (4,7) affichent les moyennes les plus faibles.

Trois régions comptabilisent également un nombre important de **directeurs / coordonnateurs d'instituts** au maximum de la PR en 2023 : l'Occitanie (87,5 %), Hauts-de-France (77,8 %) et la Normandie (75,0 %). La Bretagne (71,4 %) et le Pays de la Loire (66,7 %) enregistrent la part la plus élevé de **DS directeurs / coordonnateurs d'instituts** déjà au plafond de la PR (PR=6) en 2022.

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

Régions	DS exerçant en institut – Directeurs/Coordonnateurs d'instituts par tranche de PR (en %)						PR Moyenne	% de DS ayant une PR à 6 en 2023	Nombre de DS déjà au plafond en 2022	% de DS déjà au plafond en 2022
	< à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,0 à 5,9	6	Total				
Auvergne-Rhône-Alpes	2	1	2	1	4	10	4,7	40,0	4	40,0
Bourgogne-Franche- Comté	2	1	1		2	6	4,1	33,3	2	33,3
Bretagne		1	1		5	7	5,4	71,4	5	71,4
Centre - Val de Loire		2	1		3	6	4,9	50,0	3	50,0
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Grand Est	1	1	3	1	7	13	5,2	53,8	7	53,8
Hauts-de-France			1	1	7	9	5,9	77,8	5	55,6
Ile-de-France	3		2	4	14	23	5,2	60,9	13	56,5
Normandie			1		3	4	5,6	75,0	2	50,0
Nouvelle-Aquitaine	2	1	2	1	9	15	4,9	60,0	7	46,7
Occitanie			1		7	8	5,8	87,5	5	62,5
Pays de la Loire	1			1	4	6	5,3	66,7	4	66,7
PACA	2				3	5	4,7	60,0	3	60,0
<b>France métropolitaine</b>	<b>13</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>69</b>	<b>113</b>	<b>5,1</b>	<b>61,1</b>	<b>60</b>	<b>53,1</b>
<b>Outre-mer</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5,0</b>	<b>50,0</b>	<b>1</b>	<b>50,0</b>
<b>France entière</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>9</b>	<b>70</b>	<b>115</b>	<b>5,1</b>	<b>60,9</b>	<b>61</b>	<b>53,0</b>

nc : non communicable, effectifs trop faibles

**S'agissant des coefficients de variation de la PR**, en moyenne, les **directeurs des soins coordonnateurs** exerçant **en établissement** se sont vus attribuer un coefficient de variation de la PR entre 2022 et 2023 de **0,4**. Ce coefficient de variation moyen oscille selon les régions entre 0,3 et 0,5. Le minimum est enregistré en Nouvelle-Aquitaine (0,3) le maximum en Auvergne-Rhône-Alpes, Hauts-de-France, Normandie, Pays de la Loire et l'Outre-mer avec un coefficient de 0,5.

Hors directeurs coordonnateurs déjà plafonnés à 6 en 2022, le coefficient moyen de variation de la PR s'établit alors à **0,8** et oscille selon les régions de 0,6 à 0,9. Le coefficient moyen le plus faible est enregistré en Outre-mer (0,6).

**Tableau 21** : Répartition des **directeurs des soins coordonnateurs exerçant en établissement** selon la région et la tranche de variation 2022/2023 (hors MAD) (%)

Coefficient de variation 2022-2023	En établissement						Coefficient moyen d'évolution 2022-2023	Nombre de directeurs déjà au plafond de la PR en 2022	Coefficient moyen d'évolution 2022-2023 hors DS déjà plafonnés en 2022
	DS Coordonnateurs								
	0	de 0,1 à 0,4	de 0,5 à 0,9	1	SO	Total			
Auvergne-Rhône-Alpes	15	3	9	10	2	39	0,5	15	0,8
Bourgogne-Franche-Comté	9	1	1	6		17	0,4	9	0,9
Bretagne	8	1	5	3	1	18	0,4	8	0,7
Centre - Val de Loire	6		3	2		11	0,4	6	0,9
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Grand Est	15		5	6	2	28	0,4	15	0,8
Hauts-de-France	9	2	5	8		24	0,5	9	0,8
Ile-de-France	23	5	11	8	1	48	0,4	23	0,7
Normandie	5	1	2	5		13	0,5	5	0,8
Nouvelle-Aquitaine	17		4	6	2	29	0,3	17	0,9
Occitanie	13	1	6	4		24	0,4	13	0,8
Pays de la Loire	5	1	2	4		12	0,5	5	0,9
Provence - Alpes - Côte d'Azur	12		4	6		22	0,4	12	0,9
<b>France Métropolitaine</b>	<b>138</b>	<b>15</b>	<b>57</b>	<b>68</b>	<b>8</b>	<b>286</b>	<b>0,4</b>	<b>138</b>	<b>0,8</b>
<b>Outre-mer</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>0,4</b>	<b>3</b>	<b>0,6</b>
<b>France entière</b>	<b>141</b>	<b>17</b>	<b>59</b>	<b>71</b>	<b>8</b>	<b>296</b>	<b>0,4</b>	<b>141</b>	<b>0,8</b>

nc : non communicable, effectifs trop faibles

**En institut**, le coefficient de l'ensemble des **directeurs / coordonnateurs d'instituts** est de 0,4. Entre régions, des variations plus importantes sont constatées du fait des faibles effectifs constatés ; le coefficient moyen le plus faible de 0,2 est enregistré en Bretagne et dans les Pays de la Loire, le plus élevé en Bourgogne-Franche-Comté (0,6). Hors directeurs déjà au plafond en 2022, le coefficient de variation atteint 0,8 comme pour les DS coordonnateurs en établissement.

**Tableau 22** : Répartition des **DS directeurs/coordonnateurs exerçant en institut** selon la région et la tranche de variation 2022/2023 (hors MAD) (%)

Coefficient de variation 2022-2023	En institut						Coefficient moyen d'évolution 2022-2023	Nombre de directeurs déjà au plafond de la PR en 2022	Coefficient moyen d'évolution 2022-2023 hors DS déjà plafonnés en 2022
	Directeurs/Coordonnateurs d'instituts								
	0	de 0,1 à 0,4	de 0,5 à 0,9	1	SO	Total			
Auvergne-Rhône-Alpes	4	1	3	2		10	0,5	4	0,8
Bourgogne-Franche-Comté	2		2	2		6	0,6	2	0,9
Bretagne	5		1	1		7	0,2	5	0,8
Centre - Val de Loire	3		3			6	0,3	3	0,6
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Grand Est	7		3	3		13	0,4	7	0,8
Hauts-de-France	5		3	1		9	0,3	5	0,7
Ile-de-France	13		6	3	1	23	0,3	13	0,8
Normandie	2		2			4	0,3	2	0,7
Nouvelle-Aquitaine	7		4	4		15	0,4	7	0,8
Occitanie	5		1	2		8	0,3	5	0,8
Pays de la Loire	5			1		6	0,2	4	0,5
Provence - Alpes - Côte d'Azur	3		1	1		5	0,4	3	0,9
<b>France Métropolitaine</b>	<b>61</b>	<b>2</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>113</b>	<b>0,4</b>	<b>60</b>	<b>0,8</b>
<b>Outre-mer</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0,3</b>	<b>1</b>	<b>0,6</b>
<b>France entière</b>	<b>62</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>115</b>	<b>0,4</b>	<b>61</b>	<b>0,8</b>

nc : non communicable, effectifs trop faibles

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

S'agissant des **DS non coordonnateurs**, la PR moyenne s'établit à 3,7 en 2023 pour les DS exerçant en établissement, contre 4,6 pour les DS en institut.

**En établissement**, trois régions enregistrent des PR moyennes plus élevées, il s'agit des régions Centre-Val de Loire (4,9), Nouvelle-Aquitaine (4,6) et Occitanie (4,5). Comme en 2022, la Normandie affiche la plus faible valeur, avec une PR de 1,5 en moyenne (1,3 en 2022). Il convient néanmoins de tenir compte des faibles effectifs considérés.

**En institut**, les PR moyennes sont très différentes selon les régions mais aussi et surtout en fonction des faibles effectifs. Ces valeurs varient d'un minimum de 1,2 à un maximum de 6.

Plus d'un quart des **DS non coordonnateurs en établissement** (27,4 % soit + 3,4 points en un an) sont au plafond de la PR en 2023. Concernant les **DS non coordonnateurs en institut**, l'augmentation en un an est plus importante (52,4 % en 2023 contre 38,5 % en 2022 soit une augmentation de 13,9 points).

**Tableau 23** : Répartition des directeurs des soins non coordonnateurs exerçant en établissement selon la région et la tranche de cotation de la PR 2023 (hors MAD) (%)

Régions	DS exerçant en établissement – DS non coordonnateurs par tranche de PR (en %)						PR Moyenne	% de DS ayant une PR à 6 en 2023	Nombre de DS déjà au plafond en 2022	% de DS déjà au plafond en 2022
	< à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,0 à 5,9	6	Ens.				
Auvergne-Rhône-Alpes	2	1	1	3	1	8	4,2	12,5	1	12,5
Bourgogne-Franche-Comté	3				1	4	3,0	25,0		0,0
Bretagne	3	2	1	1	1	8	3,3	12,5	1	12,5
Centre - Val de Loire	1	1			3	5	4,9	60,0	1	20,0
Corse						0				#DIV/0!
Grand Est	3		1		4	8	4,0	50,0	3	37,5
Hauts-de-France	4		1		1	6	2,4	16,7		0,0
Ile-de-France	13	1	1	2	5	22	3,2	22,7	5	22,7
Normandie	nc	nc	nc	nc	nc	2	nc	nc	nc	nc
Nouvelle-Aquitaine	2		2	5	2	11	4,6	18,2	2	18,2
Occitanie	1	2		1	3	7	4,5	42,9	2	28,6
Pays de la Loire	4				2	6	3,7	33,3	1	16,7
PACA	2				2	4	3,3	50,0	2	50,0
<b>France métropolitaine</b>	<b>40</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>12</b>	<b>25</b>	<b>91</b>	<b>3,7</b>	<b>27,5</b>	<b>18</b>	<b>19,8</b>
<b>Outre-mer</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>4,8</b>	<b>25,0</b>	<b>0</b>	<b>0,0</b>
<b>France entière</b>	<b>40</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>26</b>	<b>95</b>	<b>3,7</b>	<b>27,4</b>	<b>18</b>	<b>18,9</b>

nc : non communicable, effectifs trop faibles

**S'agissant du coefficient de variation moyen de la PR**, les directeurs non coordonnateurs exerçant **en établissement** se sont vus attribuer, entre 2022 et 2023, un coefficient d'évolution moyen de 0,6.

Les régions Normandie et Bourgogne-Franche Comté enregistrent le plus fort coefficient d'évolution (0,9), à contrario l'Occitanie et PACA la valeur le plus faible (0,3).

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

Régions	DS exerçant en institut – Directeurs d'un institut par tranche de PR (en %)						PR Moyenne	% de DS ayant une PR à 6 en 2023	Nombre de DS déjà au plafond en 2022	% de DS déjà au plafond en 2022
	< à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,0 à 5,9	6	Ens.				
Auvergne-Rhône-Alpes	nc	nc	nc	nc	nc	2	nc	nc	nc	nc
Bourgogne-Franche-Comté				1	2	3	5,7	66,7	2	nc
Bretagne	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc	nc
Centre - Val de Loire	nc	nc	nc	nc	nc	2	nc	nc	nc	nc
Corse						0				
Grand Est	nc	nc	nc	nc	nc	2	nc	nc	nc	nc
Hauts-de-France	2				1	3	3,6	33,3		0,0
Ile-de-France	2		1		4	7	4,5	57,1	3	42,9
Normandie	2				1	3	3,6	33,3	1	33,3
Nouvelle-Aquitaine	1	1			3	5	4,6	60,0	3	60,0
Occitanie	2			1	6	9	4,8	66,7	4	44,4
Pays de la Loire						0				
PACA					nc	nc	nc	nc	nc	nc
<b>France métropolitaine</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	<b>4,6</b>	<b>53,8</b>	<b>15</b>	<b>38,5</b>
<b>Outre-mer</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4,6</b>	<b>33,3</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>
<b>France entière</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>22</b>	<b>42</b>	<b>4,6</b>	<b>52,4</b>	<b>16</b>	<b>38,1</b>

nc : non communicable, effectifs trop faibles

**Hors directeurs déjà plafonnés en 2022**, cinq régions atteignent le coefficient moyen France entière de 0,7 et deux régions le coefficient le plus élevé de 0,9 (Bourgogne-Franche-Comté et Normandie). L'Occitanie, les Pays de la Loire et l'Outre-mer enregistrent la valeur la plus faible (0,5).

**Tableau 25** : Répartition des **directeurs non coordonnateurs exerçant en établissement** selon la région et la tranche de variation 2022/2023 (hors MAD) (%)

Coefficient de variation 2022-2023	En établissement						Coefficient moyen d'évolution 2022-2023	Nombre de directeurs déjà au plafond de la PR en 2022	Coefficient moyen d'évolution 2022-2023 hors DS déjà plafonnés en 2022	
	DS non coordonnateurs									
	0	de 0,1 à 0,4	de 0,5 à 0,9	1	SO	Total				
Auvergne-Rhône-Alpes	1			5	2		8	0,7	1	0,7
Bourgogne-Franche-Comté				3	1		4	0,9		0,9
Bretagne	1	1		3	3		8	0,7	1	0,8
Centre - Val de Loire	1			3	1		5	0,6	1	0,8
Corse										
Grand Est	3	1		2	2		8	0,5	3	0,7
Hauts-de-France		1		3	2		6	0,7		0,7
Ile-de-France	5	1		12	2	2	22	0,5	5	0,7
Normandie	nc	nc		nc	nc	nc	2	nc	nc	nc
Nouvelle-Aquitaine	2	3		4	2		11	0,5	2	0,6
Occitanie	2	2		1	1	1	7	0,3	2	0,5
Pays de la Loire	1	2		3			6	0,5	1	0,5
Provence - Alpes - Côte d'Azur	2	1		1			4	0,3	2	0,7
<b>France Métropolitaine</b>	<b>18</b>	<b>12</b>		<b>41</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>91</b>	<b>0,6</b>	<b>18</b>	<b>0,7</b>
<b>Outre-mer</b>	<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0,5</b>	<b>0</b>	<b>0,5</b>
<b>France entière</b>	<b>19</b>	<b>13</b>		<b>42</b>	<b>18</b>	<b>3</b>	<b>95</b>	<b>0,6</b>	<b>18</b>	<b>0,7</b>

nc : non communicable, effectifs trop faibles

**En institut**, le coefficient moyen d'évolution 2022-2023 de l'ensemble des directeurs d'un institut est de 0,4. **Hors directeurs déjà au plafond en 2022**, le coefficient atteint 0,7 (0,6 pour la période 2021-2022 hors DS déjà plafonnés en 2021).

Des différences entre régions sont constatées mais doivent être observées avec précaution car les effectifs demeurent faibles.

**Tableau 26** : Répartition des **directeurs d'un institut** selon la région et la tranche de variation 2022/2023 (hors MAD) (%)

Coefficient de variation 2022-2023	En institut						Coefficient t moyen d'évolution 2022-2023	Nombre de directeurs déjà au plafond de la PR en 2022	Coefficient t moyen d'évolution 2022-2023 hors DS déjà plafonnés en 2022
	Directeurs d'un institut								
	0	de 0,1 à 0,4	de 0,5 à 0,9	1	SO	Total			
Auvergne-Rhône-Alpes	nc	nc	nc	nc	nc	2	nc	nc	nc
Bourgogne-Franche-Comté	2	1				3	0,1	2	0,4
Bretagne	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc
Centre - Val de Loire	nc	nc	nc	nc	nc	2	nc	nc	nc
Corse									
Grand Est	nc	nc	nc	nc	nc	2	nc	nc	nc
Hauts-de-France			1	2		3	0,8		0,8
Ile-de-France	3	1	2	1		7	0,3	3	0,6
Normandie	1			2		3	0,7	1	1,0
Nouvelle-Aquitaine	3		1	1		5	0,4	3	1,0
Occitanie	4	2	3			9	0,3	4	0,6
Pays de la Loire									
Provence - Alpes - Côte d'Azur	nc	nc	nc	nc	nc	2	nc	nc	nc
<b>France Métropolitaine</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>7</b>		<b>39</b>	<b>0,4</b>	<b>15</b>	<b>0,7</b>
<b>Outre-mer</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>		<b>3</b>	<b>0,4</b>	<b>1</b>	<b>0,6</b>
<b>France entière</b>	<b>16</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>7</b>		<b>42</b>	<b>0,4</b>	<b>16</b>	<b>0,7</b>

nc : non communicable, effectifs trop faibles

## IV.5 - Versement exceptionnel

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

Si les **directeurs des soins** étaient bien plus nombreux en 2020 à avoir obtenu un versement exceptionnel (19,5 % des DS exerçant **en établissement** et 11,9 % des DS **exerçant en institut**), en 2023, les proportions de DS concernées se rapprochent des valeurs de 2019 (avant COVID).

En 2023, les directeurs bénéficiant du versement exceptionnel, représentent **8,7 %** des DS exerçant **en établissement** et **4,5 %** des DS **exerçant en institut**, ils représentaient en 2019 6,8 % pour les premiers et 5,7 % des DS pour les seconds.

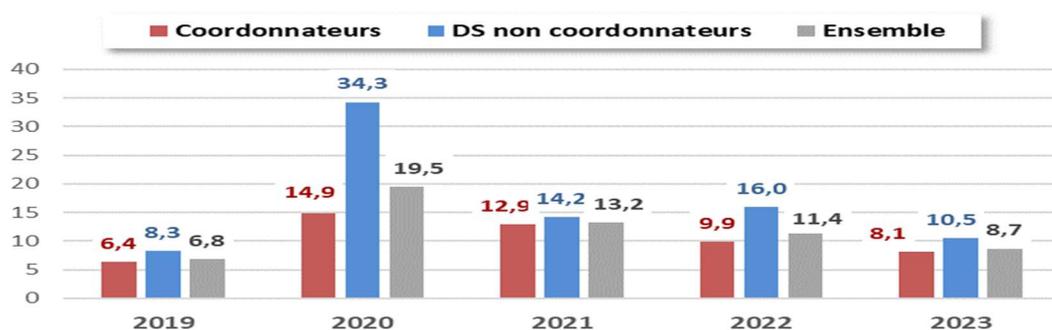
Aucun des directeurs **mis à disposition** n'est concerné par ce versement en 2023.

### Focus de 2019 à 2023 sur la part de DS concernés par un versement exceptionnel et le coefficient moyen attribué

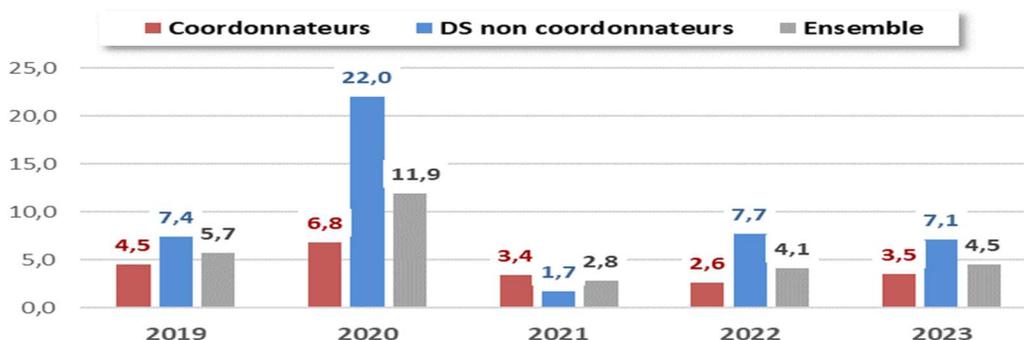
Versement exceptionnel		Exerçant en établissement		Total DS	Exerçant en institut		Total DS
		Coordonnateurs	DS non coordonnateurs		Coordonnateurs	DS non coordonnateurs	
2019	% de DS concernés	6,4	8,3	6,8	4,5	7,4	5,7
	Coefficient moyen attribué	0,6	0,7	0,6	0,2	0,6	0,4
2020	% de DS concernés	14,9	34,3	19,5	6,8	22	11,9
	Coefficient moyen attribué	0,7	0,5	0,6	0,4	0,6	0,5
2021	% de DS concernés	12,9	14,2	13,2	3,4	1,7	2,8
	Coefficient moyen attribué	0,6	0,6	0,6	0,4	1	0,5
2022	% de DS concernés	9,9	16,0	11,4	2,6	7,7	4,1
	Coefficient moyen attribué	0,6	0,5	0,6	0,8	0,6	0,7
2023	% de DS concernés	8,1	10,5	8,7	3,5	7,1	4,5
	Coefficient moyen attribué	0,7	0,5	0,6	0,9	0,4	0,7

### % des directeurs concernés par un versement exceptionnel de 2019 à 2023

Versement exceptionnel des DS exerçant en établissement  
% de DS concernés en 2023

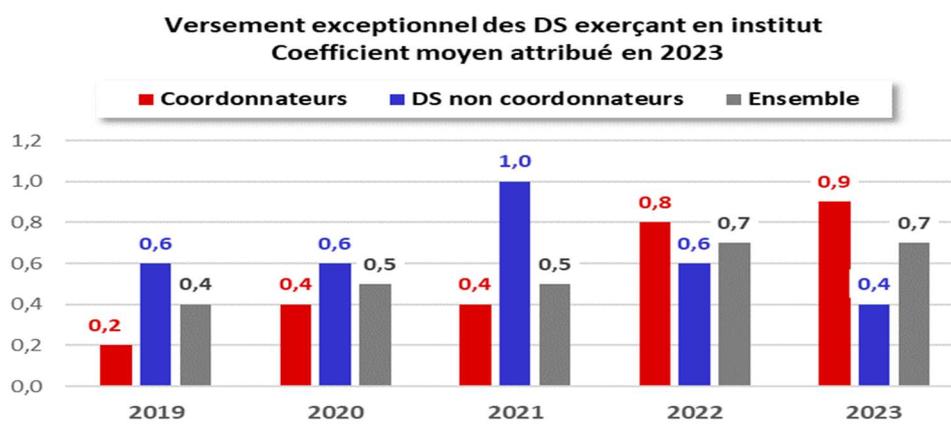
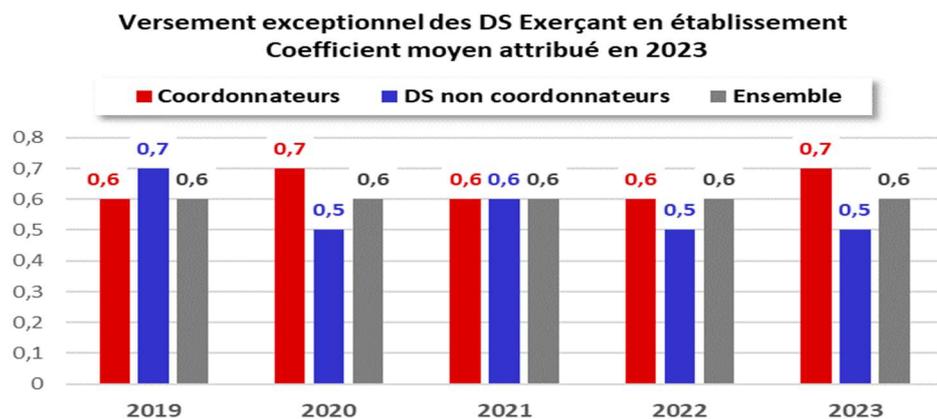


Versement exceptionnel des DS exerçant en institut  
% de DS concernés en 2023



Comme en 2022, les DS en institut ont perçu en moyenne un coefficient de versement exceptionnel un peu plus élevé (0,7 contre 0,6 en établissement).

## Coefficient moyen attribué de 2019 à 2023



De 2019 à 2023, le coefficient moyen de versement exceptionnel a augmenté de façon continue pour les DS coordonnateurs exerçant en institut, passant de 0,2 en 2019 à 0,9 en 2023. En établissement, pour les coordonnateurs, les variations ont été plus faibles variant entre 0,6 et 0,7.

Que ce soit en établissement ou en institut, les non coordonnateurs affichent un coefficient en diminution dans la période d'analyse. En établissement il est passé de 0,7 en 2019 à 0,5 en 2023, en institut de 0,6 à 0,4.

La classe normale, quel que soit l'emploi ou le type d'exercice, est sensiblement plus concernée, avec chez les DS exerçant **en établissement**, 18,6 % (30,0 % en 2022) des **DS non coordonnateurs** et 14,7 % (24,6 % en 2022) des coordonnateurs.

**En institut**, ces proportions représentent 21,4 % (18,2 % en 2022) des DS non coordonnateurs et 9,1 % (15,4 % en 2022) chez les directeurs/coordonnateurs d'instituts.

**Tableau 27 :** Versement exceptionnel chez les DS exerçant en établissement (%)

Coefficient de versement exceptionnel	DS en établissement										
	DS Coordonnateurs					DS non coordonnateurs				Ensemble	
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE (hors EF)	CE_EF	Total	CN	HC (hors EF)	CE		Total
aucun	85,3	93,2	94,0	90,9	100,0	91,9	81,4	96,1	nc	89,5	91,3
de 0,1 à 0,4	2,9	2,7	4,0			2,7	7,0	2,0	nc	4,2	3,1
de 0,5 à 0,9	2,9	0,7	2,0			1,4	9,3		nc	4,2	2,0
1	8,8	3,4		9,1		4,1	2,3	2,0	nc	2,1	3,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	nc	100,0	100,0
<b>Effectifs DS</b>	<b>68</b>	<b>147</b>	<b>50</b>	<b>11</b>	<b>20</b>	<b>296</b>	<b>43</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>95</b>	<b>391</b>
<b>% de DS concernés</b>	<b>14,7</b>	<b>6,8</b>	<b>6,0</b>	<b>9,1</b>	<b>0,0</b>	<b>8,1</b>	<b>18,6</b>	<b>3,9</b>	<b>nc</b>	<b>10,5</b>	<b>8,7</b>
<b>Coefficient moyen</b>	<b>0,8</b>	<b>0,6</b>	<b>0,3</b>	<b>1,0</b>		<b>0,7</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>		<b>0,5</b>	<b>0,6</b>

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC\_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE\_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle ; nc : non communicable, effectifs trop faibles

Pour l'ensemble des DS **en établissement ou en institut**, la part des femmes concernées par un versement exceptionnel est supérieure à celle des hommes (7,8 % contre 6,5 %, soit un écart de 1,3 point). En 2022, cette part était plus élevée pour les directeurs hommes (8,7 % pour les directrices et 11,0 % pour les DS hommes).

**Tableau 28 :** Versement exceptionnel chez les DS exerçant en institut (%)

Coefficient de versement exceptionnel	DS en institut									
	DS Coordonnateurs/directeurs d'instituts					Directeurs d'un institut			Ensemble	
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE (hors EF)	CE_EF	Total	CN	HC (hors EF)		Total
aucun	90,9	96,9	100,0	nc	nc	96,5	78,6	100,0	92,9	95,5
de 0,1 à 0,4				nc	nc		7,1	0,0	2,4	0,6
de 0,5 à 0,9	9,1	1,0		nc	nc	1,7	14,3	0,0	4,8	2,5
1	0,0	2,1		nc	nc	1,7	0,0		0,0	1,3
Total	100,0	100,0	100,0	nc	nc	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Effectifs DS</b>	<b>11</b>	<b>97</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>115</b>	<b>14</b>	<b>28</b>	<b>42</b>	<b>157</b>
<b>% de DS concernés</b>	<b>9,1</b>	<b>3,1</b>	<b>0,0</b>	<b>nc</b>	<b>nc</b>	<b>3,5</b>	<b>21,4</b>	<b>0,0</b>	<b>7,1</b>	<b>4,5</b>
<b>Coefficient moyen</b>	<b>0,5</b>	<b>1,0</b>				<b>0,9</b>	<b>0,4</b>		<b>0,4</b>	<b>0,7</b>

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC\_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE\_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle ; nc : non communicable, effectifs trop faibles

Chez les **DS coordonnateurs** l'écart en faveur des femmes est de 2,5 points (7,4 % pour les femmes contre 5,0 % pour les hommes) alors que cette tendance s'inverse chez les **DS non coordonnateurs et directeurs d'un institut** : 10,8 % chez les hommes contre 9,0 % chez les femmes (soit un écart de 1,8 point).

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

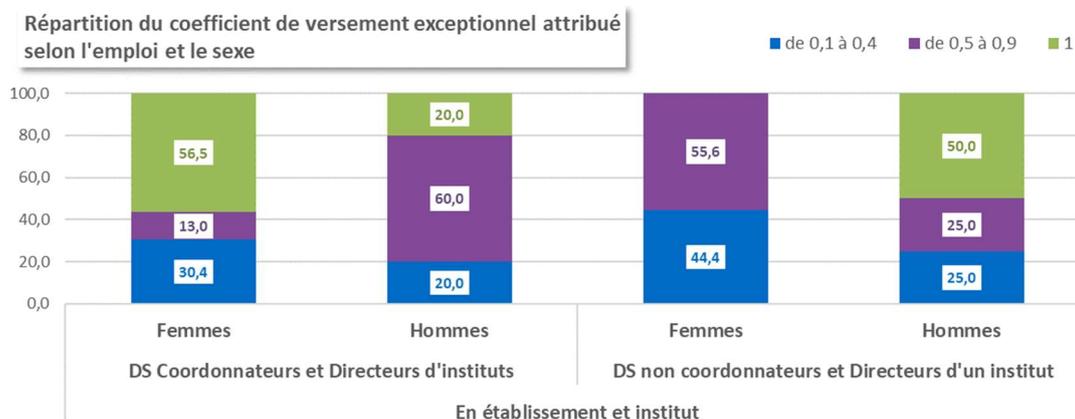
Coefficient de versement exceptionnel	En établissement et institut				Ensemble DS		
	DS Coordonnateurs et Directeurs d'instituts		DS non coordonnateurs et Directeurs d'un institut				
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Total
de 0,1 à 0,4	30,4	20,0	44,4	25,0	34,4	22,2	31,7
de 0,5 à 0,9	13,0	60,0	55,6	25,0	25,0	44,4	29,3
1	56,5	20,0	0,0	50,0	40,6	33,3	39,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Effectif</b>	<b>23</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>9</b>	<b>41</b>
<b>% concerné</b>	<b>7,4</b>	<b>5,0</b>	<b>9,0</b>	<b>10,8</b>	<b>7,8</b>	<b>6,5</b>	<b>7,5</b>
<b>Coefficient moyen</b>	<b>0,7</b>	<b>0,5</b>	<b>0,4</b>	<b>0,7</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>	<b>0,6</b>

S'agissant de l'ensemble des DS, alors que les hommes sont moins concernés par l'attribution d'un versement exceptionnel (6,5 % pour les DS hommes et 7,8 % pour les directrices), le coefficient de versement exceptionnel moyen reste néanmoins identique selon le sexe (0,6).

Chez les **DS coordonnateurs** les directrices sont concernées par l'attribution d'un coefficient de 1 pour 56,5 % d'entre elles contre seulement 20 % des DS hommes.

Chez les **non coordonnateurs** 50,0 % des hommes sont concernés par un coefficient de 1 alors que les femmes enregistrent majoritairement un coefficient de 0,5 à 0,9 (55,6 % d'entre elles).

### Analyse selon l'emploi et le sexe



Si au niveau national, 6,8 % de l'ensemble des **directeurs coordonnateurs** sont concernés par l'attribution d'un versement exceptionnel, certaines régions observent des parts plus élevées, comme le Grand-Est (14,6 %), l'Ile de France (12,7 %) ou encore la Normandie avec 11,8 %.

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

Région	DS exerçant en établissement et en institut			
	Ensemble des DS coordonnateurs/directeurs d'instituts	% concernés par un VE	Ensemble des DS non coordonnateurs et directeurs d'un institut	% concernés par un VE
Auvergne-Rhône-Alpes	49	4,1	10	30,0
Bourgogne-Franche-Comté	23	4,3	7	0,0
Bretagne	25	0,0	9	0,0
Centre - Val de Loire	17	5,9	7	0,0
Corse	2	0,0		
Grand Est	41	14,6	10	20,0
Hauts-de-France	33	9,1	9	0,0
Ile-de-France	71	12,7	29	13,8
Normandie	17	11,8	5	20,0
Nouvelle-Aquitaine	44	2,3	16	6,3
Occitanie	32	3,1	16	6,3
Pays de Loire	18	0,0	6	0,0
PACA	27	3,7	6	0,0
<b>France métropolitaine</b>	<b>399</b>	<b>6,8</b>	<b>130</b>	<b>9,2</b>
<b>Outre-mer</b>	<b>12</b>	<b>8,3</b>	<b>7</b>	<b>14,3</b>
<b>Ensemble</b>	<b>411</b>	<b>6,8</b>	<b>137</b>	<b>9,5</b>

Chez les **DS non coordonnateurs et directeurs d'un institut**, la proportion est de 9,5 % pour la France entière ; l'Auvergne-Rhône-Alpes atteint 30,0 %, suivi à part égales (20 %) de la Normandie et de la région Grand-Est.

Les **Outremers** enregistrent, quant à eux, un taux de 14,3 % de **DS non coordonnateurs** concernés par le versement exceptionnel (soit 5,1 points d'écart avec la métropole) et 8,3 % de **DS coordonnateurs** (1,5 point d'écart avec la métropole).