



BILAN DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS 2024 DES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX (D3S)

SOMMAIRE

I.	Principes de la campagne d'évaluation et du régime indemnitaire de la prime de fonctions et de résultats (PFR)	3
	I.1 - Principes.....	3
	I.2 - Périodicité et mise en œuvre.....	3
II.	Taux de retour des évaluations 2024 des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.....	6
III.	La part fonctions (PF)	8
	III.1 - Cotation de la part fonctions 2024 (hors majorations et doublement de la cotation)	8
	III.2- Majoration de la cotation de la part fonctions 2024.....	9
	III.3 - Majoration de la cotation de la part fonctions 2024 pour intérim	10
	III.4 - Cotation de la part fonctions 2024 incluant la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim et/ou le doublement de PF pour le logement,	11
IV.	La part résultats (PR)	13
	IV.1 - Cotation de la part résultats 2024 selon le grade et l'emploi	13
	IV.2 - Cotation de la part résultats 2024 selon l'emploi, le grade et le sexe	15
	IV.3 - Coefficient de variation 2023/2024 de la part résultats	16
	IV.4 - Part résultats 2024 et coefficient de variation 2023/2024 selon la région.....	19
	IV.4.1 - Chefs d'établissement.....	19
	IV.4.2 - Directeurs adjoints	21
	IV.5 - Versement exceptionnel 2024	22
V.	Zoom sur les évaluations des directeurs détachés et mis à disposition	24

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

I.1 - Principes

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

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

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

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

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

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

I.2 - Périodicité et mise en œuvre

La périodicité retenue pour les entretiens d'évaluation est annuelle. Compte tenu de la nécessité d'analyser les résultats de l'année en cours et de fixer les objectifs des personnels de direction au titre de l'année à venir, l'évaluation doit être réalisée, au plus tard avant la fin du mois d'octobre. L'entretien d'évaluation se déroule sur la base d'un support d'évaluation qui doit être téléchargée, par l'évalué lui-même, dans SAGA-Directeurs.

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 de l'attribution de la prime de fonctions et de résultats sont présentés au comité consultatif national des directeurs.

Encadré :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Instruction N° CNG/DGD/ 2024/77 du 20 juin 2024 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 2024.**

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

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

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

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

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

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

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

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

II. Taux de retour des évaluations 2024 des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Sur les **1 515 évaluations de directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S) attendues** pour l'année 2024, **1 316 retours ont été enregistrés**, correspondant à un taux de retour de **86,9 %** (contre 70,4 % en 2023).

Les directeurs chefs d'établissement enregistrent un taux de 92,2 %, contre 83,0 % pour les directeurs adjoints (respectivement 69,7 % et 71 % en 2023).

Parmi les 1 515 évaluations attendues, 1 082 concernent les directeurs en activité en établissement et 433 le sont pour des directeurs hors activité en établissement (détachés, mis à disposition, ...). **S'agissant des directeurs en activité en établissement, le taux global de retour atteint 89,8 %, avec 92,9 % chez les chefs d'établissement et 85,8 % chez les directeurs adjoints.**

Tableau 1 : Evaluations attendues et taux de retour selon la région (PFR 2024)

Régions	Evaluations attendues pour les directeurs en activité en établissement			Evaluations attendues pour les directeurs hors activité en établissement			Total évaluations attendues	Evaluations reçues pour les directeurs en activité en établissement			Evaluations reçues pour les directeurs hors activité en établissement			Total évaluations reçues
	Chefs	Directeurs adjoints	Total	Chefs	Directeurs adjoints	Total		Chefs	Directeurs adjoints	Total	Chefs	Directeurs adjoints	Total	
Auvergne-Rhône-Alpes	86	47	133	1	35	36	169	100,0	93,6	97,7	100,0	88,6	88,9	95,9
Bourgogne-Franche-Comté	32	21	53		18	18	71	87,5	95,2	90,6	nc	88,9	88,9	90,1
Bretagne	42	32	74	4	26	30	104	97,6	96,9	97,3	75,0	73,1	73,3	90,4
Centre-Val de Loire	40	32	72	1	16	17	89	70,0	87,5	77,8	100,0	87,5	88,2	79,8
Corse	2		2		2	2	4	100,0	nc	100,0	nc	50,0	50,0	75,0
Grand Est	47	35	82		28	28	110	74,5	88,6	80,5	nc	78,6	78,6	80,0
Hauts-de-France	51	35	86	1	21	22	108	98,0	82,9	91,9	100,0	90,5	90,9	91,7
Ile-de-France	30	73	103	6	101	107	210	96,7	57,5	68,9	66,7	68,3	68,2	68,6
Normandie	41	24	65		23	23	88	95,1	79,2	89,2	nc	91,3	91,3	89,8
Nouvelle Aquitaine	87	48	135		41	41	176	93,1	100,0	95,6	nc	78,0	78,0	91,5
Occitanie	64	35	99	6	44	50	149	98,4	88,6	94,9	66,7	90,9	88,0	92,6
Pays de la Loire	52	37	89	1	26	27	116	94,2	89,2	92,1	0,0	84,6	81,5	89,7
Provence-Alpes-Côte d'azur	34	38	72	1	19	20	92	97,1	94,7	95,8	100,0	78,9	80,0	92,4
France métropolitaine	608	457	1 065	21	400	421	1 486	92,8	85,8	89,8	71,4	80,3	79,8	86,9
Guadeloupe	5	5	10		6	6	16	100,0	100,0	100,0		100,0	100,0	100,0
Guyane					1	1	1	nc	nc	nc		0,0	0,0	0,0
La Réunion		1	1		3	3	4	nc	100,0	100,0		66,7	66,7	75,0
Martinique	5	1	6		1	1	7	100,0	0,0	83,3		0,0	0,0	71,4
Mayotte					1	1	1	nc	nc	nc		0,0	0,0	0,0
Outremer	10	7	17	0	12	12	29	100,0	85,7	94,1		66,7	66,7	82,8
France entière	618	464	1 082	21	412	433	1 515	92,9	85,8	89,8	71,4	79,9	79,4	86,9

nc : non concernés

S'agissant des évaluations attendues pour les directeurs en activité en établissement, quatre régions métropolitaines enregistrent des taux de retour inférieurs au taux moyen, avec notamment l'Ile-de-France qui enregistre le taux le plus faible (68,9 %), imputable essentiellement au retour d'évaluations des directeurs adjoints (57,5 %).

Après avoir retranché les évaluations dont la part fonctions et/ou la part résultats sont « sans objet » en raison d'un détachement, d'une entrée récente dans le corps, d'une réintégration suite à un détachement ou encore d'une non évaluation en raison d'un congé longue maladie / congé longue durée (CLM/CLD) par exemple, l'analyse de la PFR porte ainsi sur **934 évaluations**, dont **555 directeurs chefs d'établissement**, soit **59,4 %** (58,3 % en 2023 et 62,4 % en 2022) et **379 directeurs adjoints**, soit **40,6 %** des évaluations exploitables (41,7 % en 2023 et 37,6 % en 2022).

III. La part fonctions (PF)

III.1 - Cotation de la part fonctions 2024 (hors majorations et doublement de la cotation)

Hors majoration (pour sujétions particulières ou intérim et/ou doublement de la cotation pour non-concession de logement), 62,2 % des directeurs chefs d'établissement ont un niveau de cotation de la part fonctions égal à 2,8.

Chez les **directeurs adjoints**, 69,2 % d'entre eux sont répartis sur les cotations **2,6 et 2,7** ; avec 69,2 % des classes normales en cotation 2,6, alors que les hors classes sont majoritairement en 2,7 (69,1 % d'entre eux).

Tableau 2 : Distribution des D3S selon la cotation PF 2024, l'emploi et le grade

Source : CNG - SAGA

Part fonctions	Directeurs chefs d'établissement						Directeurs adjoints							
	Classe normale	%	Hors classe	%	Emploi fonctionnel	%	Total	%	Classe normale	%	Hors classe	%	Total	%
2,4									55	31,4	4	2,0	59	15,6
2,5									2	1,1	39	19,1	41	10,8
2,6	4	3,1					4	0,7	113	64,6	7	3,4	120	31,7
2,7			2	0,5			2	0,4	1	0,6	141	69,1	142	37,5
2,8	11	8,4	334	79,3			345	62,2			8	3,9	8	2,1
2,9											3	1,5	3	0,8
3	116	88,5	85	20,2	3	100,0	204	36,8	4	2,3	2	1,0	6	1,6
Ensemble	131	100	421	100	3	100	555	100	175	100	204	100	379	100
%	23,6		75,9		0,5		100		46,2		53,8		100	

Selon le grade du directeur, quelques cotations discordantes de part fonctions subsistent, résultant d'un effet de changement de fonction ou d'emploi au cours de l'année induisant une cotation liée à cette ancienne situation.

Tous emplois confondus, 23 directeurs soit 2,5 % des D3S évalués, ne disposent pas de concession de logement ni d'indemnité compensatrice de logement et bénéficient donc du doublement de leur part fonctions ; ils représentaient 2,6 % en 2023 ; il s'agit de chefs d'établissement pour 60,9 % d'entre eux. Plus des trois quarts des chefs d'établissement (76,8 % d'entre eux) perçoivent une indemnité compensatrice de logement et 81,3 % des directeurs adjoints.

Tableau 3 : Répartition des D3S selon indemnisation, concession de logement ou doublement de la part fonctions selon l'emploi et le grade

Source : CNG - SAGA

Concession logement, indemnisation ou doublement de la PF	Chefs d'établissement			Effectifs	Directeurs adjoints			Effectifs	Ensemble D3S
	Classe normale	Hors classe	Total		Classe normale	Hors classe	Total		
Indemnité compensatrice de logement	80,2	75,8	76,8	424	82,9	79,9	81,3	308	78,6
Logés	17,6	21,6	20,7	114	16,0	16,7	16,4	62	18,9
Cotation PF doublée	2,3	2,6	2,5	14	1,1	3,4	2,4	9	2,5
Ensemble	100	100	100		100	100	100		100
Effectif	131	421	552	552	175	204	379	379	931

III.2- Majoration de la cotation de la part fonctions 2024

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 dans le territoire ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE. Cette variation est également possible en cas d'exercice multi sites ou d'exercice des fonctions de directeur de site avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune.

La proportion de directeurs bénéficiant de cette majoration, qui était en augmentation ces dernières années, s'est stabilisée, à 38,7 % en 2024, elle était de 39,1 % en 2023, contre 30 % en 2022 et 28,8 % en 2021. L'écart observé entre sexe (6,1 points en 2023, contre 1,3 point en 2022) s'est légèrement réduit, il est de 4,4 points en 2024 (40,1 % des femmes, contre 35,7 % des hommes).

Les directeurs adjoints sont davantage concernés par cette majoration de la part fonctions et cette proportion augmente, elle concerne 64,6 % d'entre eux (61,4 % en 2023, 52,5 % en 2022). Quel que soit le grade, la proportion reste équivalente, avec toutefois des directeurs hommes un peu plus concernés par la majoration, 66 % des classe normale, contre 62,3 % chez les directrices de classe normale et 66,7 % des directeurs hommes en hors classe, contre 65,4 % des directrices en hors classe.

Les chefs d'établissement bénéficient de cette majoration pour 20,9 % d'entre eux (23,1 % en 2023 et 16,3 % en 2022), avec la hors classe davantage concernée puisqu'un quart des effectifs bénéficient de cette majoration (25,7 %). Par ailleurs, les chefs hommes sont également légèrement plus nombreux à en bénéficier, quel que soit le grade.

Tableaux 4 et 5 : Nombre et part des D3S bénéficiant d'une majoration de la PF selon le grade et le sexe

Source : CNG - SAGA

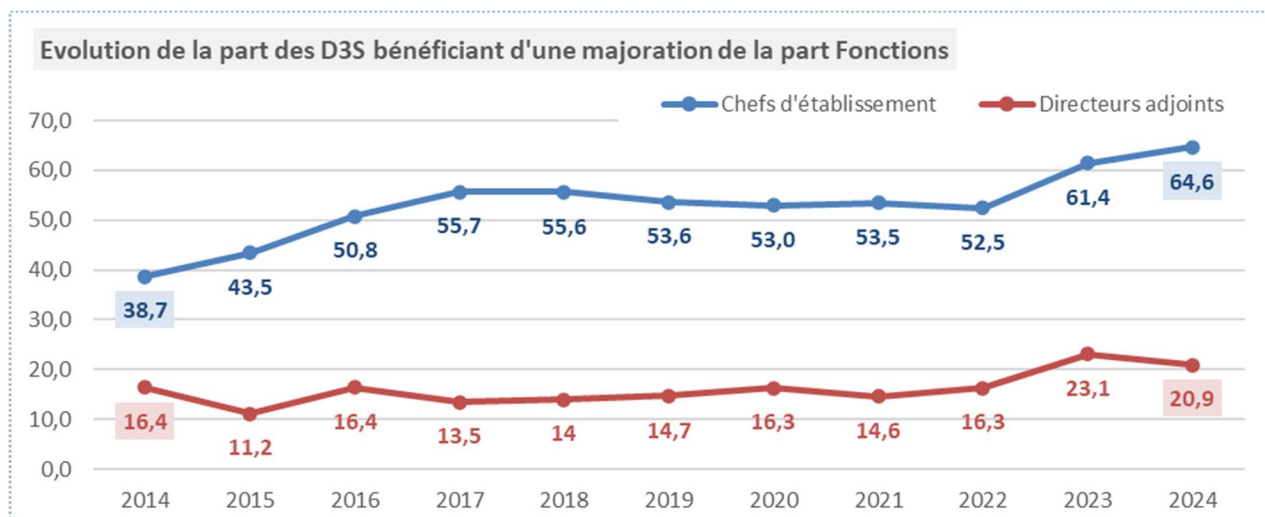
Chefs d'établissement												
	Classe normale			Emploi fonctionnel			Hors classe			Ensemble		
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total
Aucune majoration	80	43	123	1	2	3	192	121	313	273	166	439
0,2 (ou 0,1)	5	3	8				64	44	108	69	47	116
Ensemble	85	46	131	1	2	3	256	165	421	342	213	555
Part des D3S ayant une majoration	5,9	6,5	6,1	0,0	0,0	0,0	25,0	26,7	25,7	20,2	22,1	20,9

F : Femmes H : Hommes

Directeurs adjoints										
	Classe normale			Hors classe			Ensemble			
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
Aucune majoration	46	18	64	56	14	70	102	32	134	
0,2 (ou 0,1)	76	35	111	106	28	133	182	63	245	
Ensemble	122	53	175	162	42	204	284	95	379	
Part des D3S ayant une majoration	62,3	66,0	63,4	65,4	66,7	65,2	64,1	66,3	64,6	

F : Femmes H : Hommes

En dix ans, la part des bénéficiaires chez les directeurs adjoints a progressé de 25,9 points. Chez les chefs d'établissement, la progression est plus faible mais également observée : + 4,5 points.



Source : CNG - SAGA

III.3 - Majoration de la cotation de la part fonctions 2024 pour intérim

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

En 2024, 11,5 % des D3S ont bénéficié d'une majoration de la cotation de la part fonctions pour intérim, cette part était de 10,8 % en 2023, 9,1 % en 2022 et 7,6 % en 2021. Quel que soit l'emploi ou le grade, les hommes sont également davantage concernés, ils représentent 12,3 % d'entre eux (12,5 % en 2023), contre 11,0 % des directrices D3S (9,9 % en 2023).

Cette majoration concerne davantage les chefs d'établissement, 16,4 % d'entre eux en bénéficient en 2024 (14,4 % en 2023), contre 4,2 % des directeurs adjoints (5,6 % en 2023). Les hors classes sont plus touchées, chez les chefs d'établissement, avec 16,9 % d'entre eux à avoir bénéficié de cette majoration et les classes normales chez les directeurs adjoints pour 5,1 % d'entre eux. La quasi-totalité des chefs d'établissement concernés par l'intérim bénéficient d'une majoration de leur cotation égale à 1, ils représentent 94,5 % des bénéficiaires (94,1 % en 2023).

Tableaux 6 et 7 : Part des D3S chefs d'établissement ayant une majoration de PF pour intérim en 2024 selon l'emploi, le sexe et le grade.

Source : CNG - SAGA

Majoration PF intérim	Chefs d'établissement											
	Classe normale			Emploi fonctionnel			Hors classe			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Aucune	72	39	111	1	2	3	212	138	350	285	179	464
0,1										0	0	
0,2							1		1	1	0	1
0,5										0	0	
0,8										0	0	
1	13	7	20				41	25	66	54	32	86
2							1	1	2	1	1	2
3							1	1	2	1	1	2
Effectif D3S	85	46	131	1	2	3	256	165	421	342	213	555
Part d'intérim	15,3	15,2	15,3	0,0	0,0	0,0	17,2	16,4	16,9	16,7	16,0	16,4

	Directeurs adjoints								
	Classe normale			Hors classe			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0	117	49	166	155	42	197	272	91	363
0,1		1	1				0	1	1
0,2	1	1	2	1		1	2	1	3
0,5	3	2	5	4		4	7	2	9
0,8				1		1	1	0	1
1	1		1	1		1	2	0	2
Effectif D3S	122	53	175	162	42	204	284	95	379
Part d'intérim	4,1	7,5	5,1	4,3	0,0	3,4	4,2	4,2	4,2

III.4 - Cotation de la part fonctions 2024 incluant la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim et/ou le doublement de PF pour le logement,

Toutes majorations comprises (+0,2, intérim et logement), les **chefs d'établissement** ont, pour la majorité d'entre eux, une cotation de la part fonctions de 2,8 (33,3 %) ou de 3 pour 47,9 % d'entre eux. En classe normale, 75,6 % sont sur une cotation égale à 3 et 13 % une cotation égale à 4. En hors classe, 42 % ont une cotation de la PF de 2,8, suivis pour 39 % d'entre eux d'une cotation égale à 3 et pour 10 %, une cotation de 3,8.

Tableau 8 : Distribution des D3S chefs d'établissement selon la cotation PF, l'emploi et le grade (toutes majorations et doublement cotation comprises)

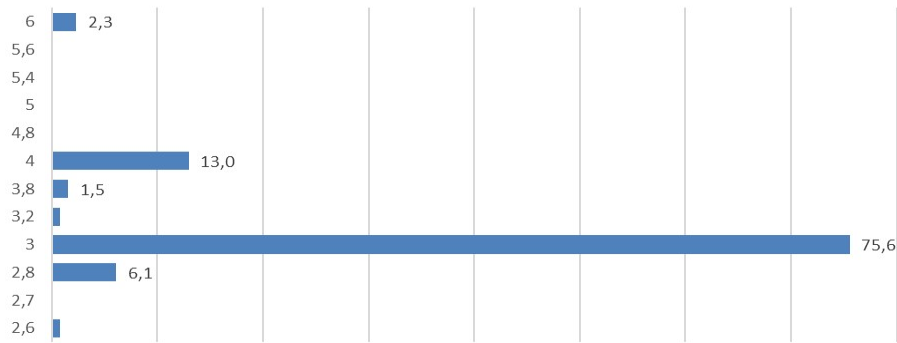
Source : CNG - SAGA

	Chefs d'établissement															
	Classe normale				Emploi fonctionnel				Hors classe				Ensemble			
	F	H	Total	%	F	H	Total	%	F	H	Total	%	F	H	Total	%
2,6	1		1	0,8	nc	nc	nc	nc					1		1	0,2
2,7					nc	nc	nc	nc	1		1	0,2	1		1	0,2
2,8	7	1	8	6,1	nc	nc	nc	nc	116	61	177	42,0	123	62	185	33,3
3	61	38	99	75,6	nc	nc	nc	nc	91	73	164	39,0	153	113	266	47,9
3,2	1		1	0,8	nc	nc	nc	nc					1		1	0,2
3,8		2	2	1,5	nc	nc	nc	nc	26	16	42	10,0	26	18	44	7,9
4	12	5	17	13,0	nc	nc	nc	nc	14	9	23	5,5	26	14	40	7,2
4,8					nc	nc	nc	nc		1	1	0,2		1	1	0,2
5					nc	nc	nc	nc	1		1	0,2	1		1	0,2
5,4					nc	nc	nc	nc		1	1	0,2		1	1	0,2
5,6					nc	nc	nc	nc	3	1	4	1,0	3	1	4	0,7
6	3		3	2,3	nc	nc	nc	nc	4	3	7	1,7	7	3	10	1,8
Ensemble	85	46	131	100	1	2	3	100	256	165	421	100	342	213	555	100

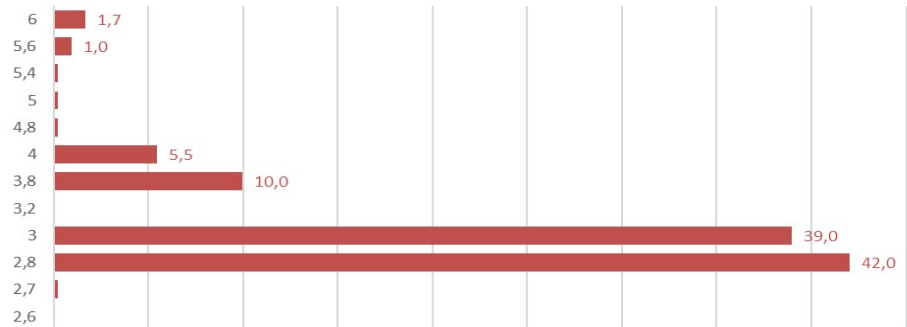
F : Femmes ; H : Hommes

nc : non communicable en raison du faible effectif de directeurs concernés (secret statistique).

Répartition (%) des D3S chefs d'établissement en classe normale selon la cotation PF en 2024 (toutes majorations comprises)



Répartition (%) des D3S chefs d'établissement en hors classe selon la cotation PF en 2024 (toutes majorations comprises)



Source : CNG - SAGA

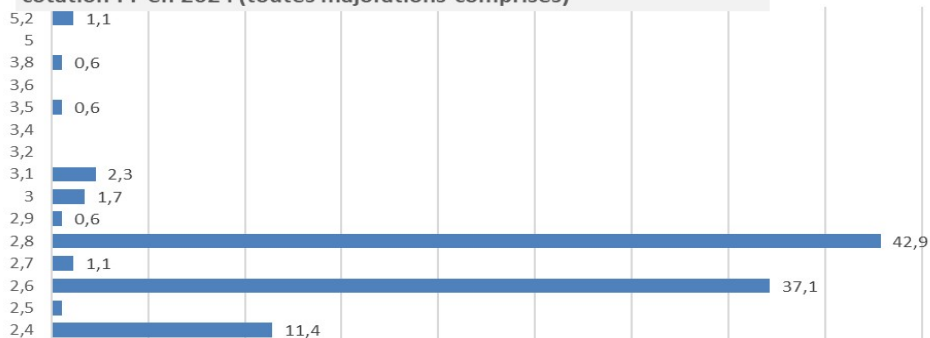
Concernant les **directeurs adjoints**, pour lesquels, **en classe normale**, la majorité avait, avant majorations, une cotation égale à 2,6 (64,6 %), cette proportion descend à 37,1 %, au profit de la cotation 2,8 qui enregistre, après majorations, 42,9 %. **En hors classe**, la majorité des D3S bénéficient, après majorations, d'une cotation totale de 2,9 pour 48,5 % et égale à 2,7 pour 27,9 % d'entre eux.

Tableau 9 : Distribution des D3S directeurs adjoints selon la cotation PF et le grade (toutes majorations et doublement cotation comprises)

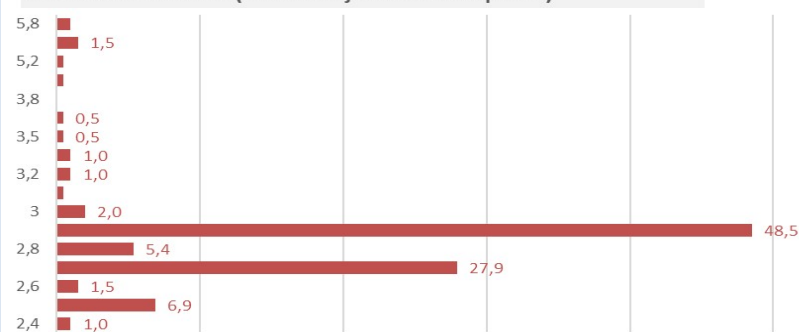
Source : CNG - SAGA

	Directeurs adjoints											
	Classe normale				Hors classe				Ensemble			
	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%	Femmes	Hommes	Total	%
2,4	15	5	20	11,4	2		2	1,0	17	5	22	5,8
2,5	1		1	0,6	11	3	14	6,9	12	3	15	4,0
2,6	46	19	65	37,1	2	1	3	1,5	48	20	68	17,9
2,7		2	2	1,1	50	7	57	27,9	50	9	59	15,6
2,8	52	23	75	42,9	4	7	11	5,4	56	30	86	22,7
2,9	1		1	0,6	76	23	99	48,5	77	23	100	26,4
3	3		3	1,7	4		4	2,0	7		7	1,8
3,1	2	2	4	2,3	1		1	0,5	3	2	5	1,3
3,2					2		2	1,0	2		2	0,5
3,4					2		2	1,0	2		2	0,5
3,5	1		1	0,6	1		1	0,5	2		2	0,5
3,6					1		1	0,5	1		1	0,3
3,8	1		1	0,6					1		1	0,3
5					1		1	0,5	1		1	0,3
5,2		2	2	1,1		1	1	0,5	0	3	3	0,8
5,4					3		3	1,5	3		3	0,8
5,8					2		2	1,0	2		2	0,5
Ensemble	122	53	175	100	162	42	204	100	284	95	379	100

Répartition (%) des D3S directeurs adjoints en classe normale selon la cotation PF en 2024 (toutes majorations comprises)



Répartition (%) des D3S directeurs adjoints en hors classe selon la cotation PF en 2024 (toutes majorations comprises)



Source : CNG - SAGA

IV. La part résultats (PR)

IV.1 - Cotation de la part résultats 2024 selon le grade et l'emploi

Au niveau national, **la part résultats moyenne est de 4,7 en 2024** (4,6 en 2023 et 2022, 4,5 en 2021). Pour les **chefs d'établissement**, cette part atteint 5,1, contre 5 en 2023 et 2022 et 4,9 en 2021, alors que, pour les **directeurs adjoints**, la PR moyenne se stabilise à 4,1 comme en 2023 (4 en 2022 et 3,8 en 2021).

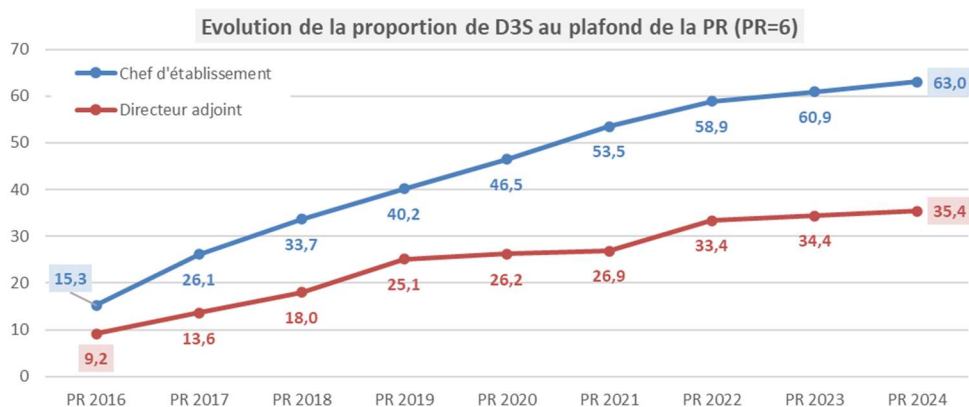
S'agissant des **chefs d'établissement**, les directeurs en hors classe affichent la cotation moyenne la plus élevée (5,7, comme en 2023 et 2022, 5,6 en 2021). Chez les **directeurs adjoints**, les hors classes affichent une PR moyenne de 5,4 en 2024 comme en 2023 et 2022 (5,2 en 2021). 87,7 % des **chefs d'établissement** ont une PR supérieure ou égale à 3 (84,7 % en 2023, 85,9 % en 2022 et 84,6 % en 2021) et 72,6 % une PR supérieure ou égale à 5 (69,6 % en 2023, 70,9 % en 2022 et 68,5 % en 2021). S'agissant des **directeurs adjoints**, 69,4 % d'entre eux ont une PR égale ou supérieure à 3 (68,8 % en 2023, 65,5 % en 2022 et 63,8 % en 2021) et 46,7 % bénéficient d'une PR supérieure ou égale à 5 (43,6 % en 2023, 42,5 % en 2022 et 39,1 % en 2021).

Tableau 10 : Répartition des D3S selon la cotation PR 2024, l'emploi et le grade (hors EF)

Source : CNG - SAGA

PR 2024	Chefs d'établissement			Directeurs adjoints			Ensemble D3S
	Classe normale	Hors classe	Total	Classe normale	Hors classe	Total	
de 0,1 à 0,9	11,5	0,2	2,9	12,6	0,0	5,8	4,1
de 1 à 1,9	16,0	0,2	4,0	29,7	0,5	14,0	8,1
de 2 à 2,9	19,8	1,0	5,4	20,0	2,9	10,8	7,6
de 3 à 3,9	21,4	3,3	7,6	16,0	5,4	10,3	8,7
de 4 à 4,9	12,2	5,9	7,4	13,1	11,8	12,4	9,5
de 5 à 5,9	6,9	10,5	9,6	3,4	18,1	11,3	10,3
6	12,2	78,9	63,0	5,1	61,3	35,4	51,8
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100
Effectifs	131	421	552	175	204	379	931
PR Moyenne	3,2	5,7	5,1	2,5	5,4	4,1	4,7

La proportion de directeurs au plafond de la part résultats (PR=6) est en progression constante. **En 2016, 15,3 % des chefs d'établissement étaient au plafond, ils sont aujourd'hui 63 %.**



Source : CNG - SAGA

Chez les **directeurs adjoints**, les proportions sont moins importantes mais la progression s'observe également : ils étaient 9,2 % à avoir atteint la PR maximale en 2016, contre 35,4 % aujourd'hui.

Parmi les 348 D3S chefs d'établissement ayant une PR égale à 6 en 2024, 318 étaient déjà au plafond de la PR en 2023, soit 91,4 % d'entre eux (83,6 % en 2023, 78 % en 2022). Parmi les 134 directeurs adjoints ayant une PR égale à 6 en 2024, 116 étaient déjà au plafond en 2023, soit 86,6% d'entre eux (79,1 % en 2023, 71,9 % en 2022).

Les D3S en hors classe sont logiquement davantage concernés par une PR égale à 6 (plafond) en 2024 : 78,9 % des **chefs d'établissement** (78,7 % en 2023 et 74,9 % en 2022) et 61,3 % des **directeurs adjoints** (60,9 % en 2023 et 56,3 % en 2022).

IV.2 - Cotation de la part résultats 2024 selon l'emploi, le grade et le sexe

En 2024, la PR moyenne attribuée aux **chefs d'établissement** est quasi équivalente entre les hommes et les femmes, avec cependant une légère différence à l'avantage des directeurs, notamment pour la classe normale : 65,9 % des directeurs hommes bénéficient d'une cotation maximale (PR=6) contre 61,3 % des femmes (62,1 % pour les hommes en 2023 et 60,2 % pour les femmes).

S'agissant des **directeurs adjoints**, les femmes conservent une part résultats moyenne plus élevée que celle des hommes : 4,3 (4,2 en 2023, 4,1 en 2022 et 3,9 en 2021), contre 3,6 (3,8 en 2023, 3,9 en 2022 et 3,6 en 2021). Le maximum de la cotation (PR = 6) est atteint pour 38,7 % des femmes (36,2 % en 2023, 35,2 % en 2022 et 28,2 % en 2021) et 25,3 % des hommes (29,8 % en 2023, 28,1 % en 2022 et 22,4 % en 2021).

Tableaux 11 et 12 : Répartition des D3S selon la cotation PR 2024, l'emploi et le sexe (hors EF)

Source : CNG - SAGA

PR 2024	Chefs d'établissement								
	Classe normale			Hors classe			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
de 0,1 à 0,9	10,6	13,0	11,5		0,6	0,2	2,6	3,3	2,9
de 1 à 1,9	16,5	15,2	16,0		0,6	0,2	4,1	3,8	4,0
de 2 à 2,9	20,0	19,6	19,8	0,8	1,2	1,0	5,6	5,2	5,4
de 3 à 3,9	22,4	19,6	21,4	3,9	2,4	3,3	8,5	6,2	7,6
de 4 à 4,9	14,1	8,7	12,2	5,5	6,7	5,9	7,6	7,1	7,4
de 5 à 5,9	5,9	8,7	6,9	11,7	8,5	10,5	10,3	8,5	9,6
6	10,6	15,2	12,2	78,1	80,0	78,9	61,3	65,9	63,0
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif	85	46	131	256	165	421	341	211	552
PR moyenne	3,1	3,2	3,2	5,7	5,7	5,7	5,1	5,2	5,1
Pr > ou = à 5	16,5	23,9	19,1	89,8	88,5	89,3	71,6	74,4	72,6

PR 2024	Directeurs adjoints								
	Classe normale			Hors classe			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
de 0,1 à 0,9	13,9	9,4	12,6				6,0	5,3	5,8
de 1 à 1,9	26,2	37,7	29,7		2,4	0,5	11,3	22,1	14,0
de 2 à 2,9	21,3	17,0	20,0	3,1	2,4	2,9	10,9	10,5	10,8
de 3 à 3,9	15,6	17,0	16,0	3,7	11,9	5,4	8,8	14,7	10,3
de 4 à 4,9	12,3	15,1	13,1	11,7	11,9	11,8	12,0	13,7	12,4
de 5 à 5,9	4,1	1,9	3,4	18,5	16,7	18,1	12,3	8,4	11,3
6	6,6	1,9	5,1	63,0	54,8	61,3	38,7	25,3	35,4
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif	122	53	175	162	42	204	284	95	379
PR moyenne	2,6	2,3	2,5	5,5	5,2	5,4	4,3	3,6	4,1
Pr > ou = à 5	10,7	3,8	8,6	81,5	71,4	79,4	51,1	33,7	46,7

✓ Concernant les 348 D3S chefs d'établissement ayant atteint le plafond de la PR en 2024 (PR égale à 6), 139 sont des directeurs, soit 65,3 % d'entre eux et 209 des directrices, soit 61,1 % d'entre elles. Parmi eux, 318 directeurs étaient déjà au plafond en 2023, dont 191 directrices et 127 directeurs, ce qui représente 91,4 % d'entre eux. Ce sont donc 5,4 % des chefs d'établissement qui ont atteint la cotation 6 en 2024 (hors directeurs déjà au plafond en 2023).

✓ 34,4 % des D3S adjoints (comme en 2023, 33,4 % en 2022 et 26,9 % en 2021), soit 134 **directeurs adjoints**, sont au plafond de la PR en 2024. Ceci représente 25,3 % des directeurs adjoints hommes et 38,7 % des directrices adjointes. Parmi ces directeurs adjoints, 116 étaient déjà au plafond en 2023, soit 86,6 % d'entre eux (79,3 % en 2023 et 71,9 % en 2022). Ce sont donc 4,7 % des directeurs adjoints qui atteignent la cotation 6 en 2024, hors directeurs déjà plafonnés en 2023.

Tableau 13 : Directeurs ayant atteint la cotation 6 de la PR en 2024 selon le sexe et l'emploi, indicateurs selon le plafond atteint ou non en 2023

Source : CNG - SAGA

	Directeurs chefs d'établissement			Directeurs adjoints			Ensemble D3S
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Nombre de D3S évalués	342	213	555	284	95	379	934
Nombre de D3S étant au plafond (PR=6) en 2024	209	139	348	110	24	134	482
% de D3S étant au plafond en 2024	61,1	65,3	62,7	38,7	25,3	35,4	51,6
Nombre de D3S déjà au plafond en 2023	191	127	318	95	21	116	434
% de D3S déjà au plafond en 2023 sur les D3S ayant une PR de 6 en 2024	91,4	91,4	91,4	86,4	87,5	86,6	90,0
Nombre de D3S ayant atteint 6 en 2024 (hors déjà plafonnés)	18	12	30	15	3	18	48
% de D3S ayant atteint 6 en 2024 (hors plafonnés)	5,3	5,6	5,4	5,3	3,2	4,7	5,1

IV.3 - Coefficient de variation 2023/2024 de la part résultats

La partie suivante présente la répartition de l'ensemble des directeurs selon le coefficient d'évolution moyen de la part résultats. Ce dernier est calculé sans tenir compte des directeurs non concernés, identifiés dans le tableau en « sans objet ». Il s'agit par exemple des directeurs qui étaient en détachement ou en mise à disposition en 2023 et qui ne bénéficiaient pas du régime de la PR.

Les **chefs d'établissement** et les **directeurs adjoints** affichent en 2024 un coefficient moyen de variation équivalent à celui constaté entre 2022 et 2023, à savoir de 0,2 pour les premiers et 0,5 pour les seconds. La proportion de **chefs d'établissement** qui ne connaissent aucune évolution de la PR s'élève à 58,3 % en 2024 (51,6 % en 2023, 46,9 % en 2022 et 43,4 % en 2021). Cette proportion est pour les **directeurs adjoints** de 32,7 % en 2024 (29,7 % en 2023, 26,2 % en 2022 et 23,4 % en 2021).

Tableau 14 : Répartition des D3S selon la variation 2023/2024 de la PR (dont directeurs ayant déjà une PR à 6), l'emploi et le grade (hors EF)

Source : CNG - SAGA

	Chefs d'établissement			Directeurs adjoints		
	Classe normale	Hors classe	Total	Classe normale	Hors classe	Total
< à zéro		0,5	0,4		2,0	1,1
0	10,7	73,2	58,3	7,4	54,4	32,7
de 0,1 à 0,4	26,7	14,0	17,0	9,1	17,2	13,5
de 0,5 à 0,9	50,4	10,7	20,1	43,4	17,2	29,3
1	11,5	1,2	3,6	40,0	8,8	23,2
Sans objet	0,8	0,5	0,5	0,0	0,5	0,3
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Effectif	131	421	552	175	204	379
Coefficient moyen de variation	0,5	0,1	0,2	0,7	0,2	0,5

23,2 % des directeurs adjoints ont bénéficié d'un coefficient de variation égal à 1, contre 3,6 % des chefs d'établissement (respectivement 21,7 % et 3,2 % en 2023). Comme les années précédentes (de 2020 à 2023), les **directeurs adjoints** de classe normale enregistrent le coefficient moyen d'évolution de la PR le plus élevé (**0,7**).

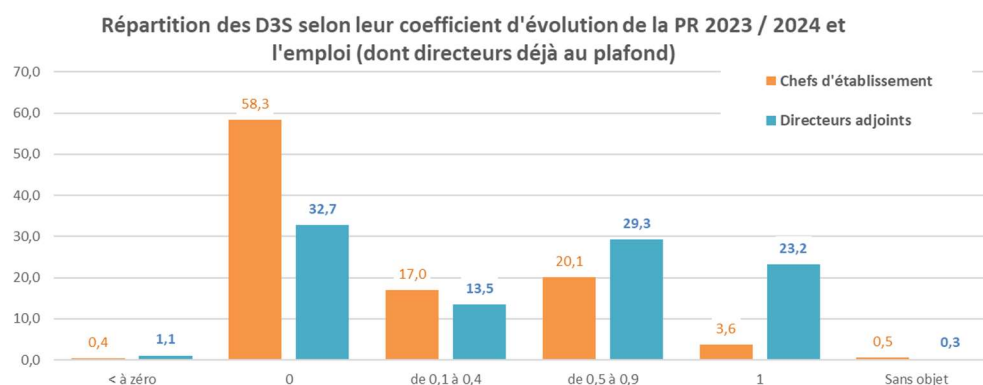
La proportion de directeurs ayant un coefficient d'évolution égal à 0 continue de progresser, quel que soit le grade. Cette hausse s'explique par la part grandissante de directeurs ayant atteint le plafond de la PR (PR=6) et ne pouvant donc plus bénéficier d'une progression de leur part résultats.

Tableau 15 : Répartition des D3S (hors plafonnés en 2023) selon la variation 2023/2024 de la PR, l'emploi et le grade (hors EF)

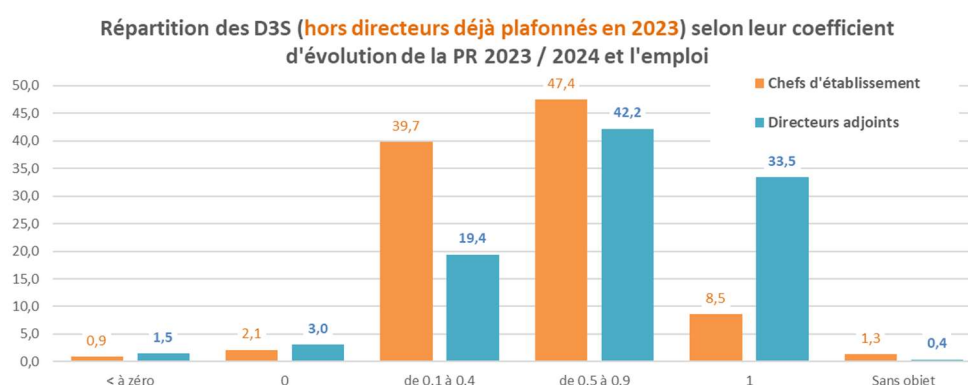
Source : CNG - SAGA

	Chefs d'établissement			Directeurs adjoints		
	Classe normale	Hors classe	Total	Classe normale	Hors classe	Total
< à zéro		1,7	0,9		4,1	1,5
0	1,7	2,6	2,1	2,4	4,1	3,0
de 0,1 à 0,4	29,4	50,4	39,7	9,6	36,1	19,4
de 0,5 à 0,9	55,5	39,1	47,4	45,8	36,1	42,2
1	12,6	4,3	8,5	42,2	18,6	33,5
Sans objet	0,8	1,7	1,3	0,0	1,0	0,4
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Effectif	119	115	234	166	97	263
Coefficient moyen	0,6	0,4	0,5	0,8	0,5	0,7

Hors chefs d'établissement et directeurs adjoints déjà au plafond en 2023, les coefficients moyens de variation de 2024 passent donc de 0,2 à 0,5 pour les directeurs chefs d'établissement et de 0,5 à 0,7 pour les directeurs adjoints. Et la proportion de directeurs ayant un coefficient de variation égal à zéro passe alors de 58,3 % pour les chefs d'établissement à 2,1 % et de 32,7 % à 3 % pour les directeurs adjoints.

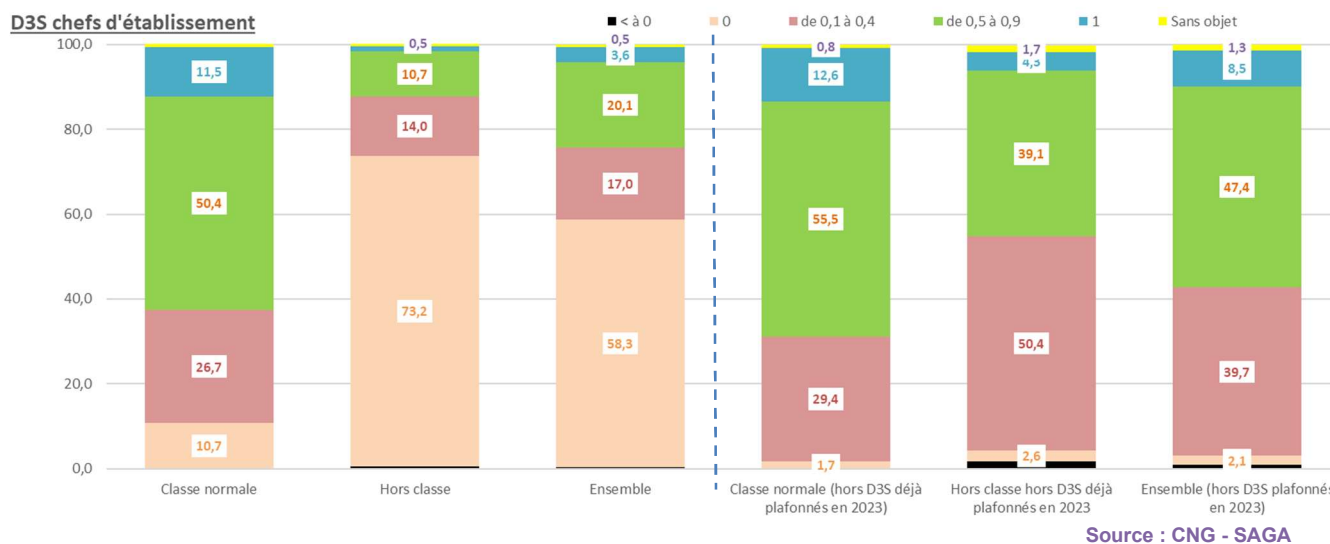


Source : CNG - SAGA

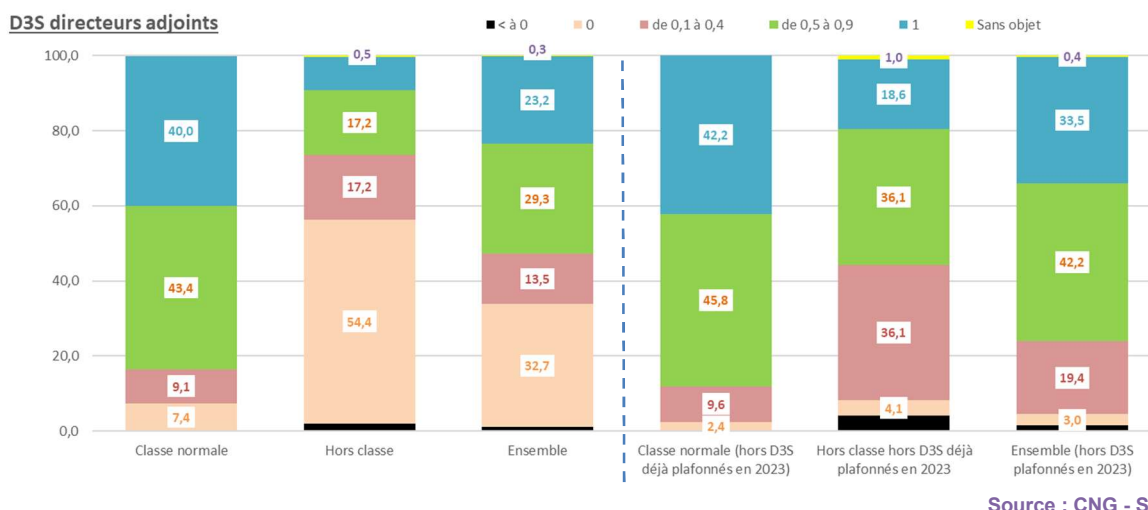


Hors directeurs déjà au plafond en 2023, près de la moitié des chefs d'établissement (47,4 %) et des directeurs adjoints (42,2 %) ont un coefficient compris entre 0,5 et 0,9.

Alors que 73,2 % des chefs en hors classe enregistraient un coefficient égal à zéro, ils ne sont finalement plus que 2,6 % hors D3S déjà plafonnés en 2023 et ont donc alors majoritairement un coefficient compris entre 0,1 et 0,4 (50,4 %). S'agissant des directeurs en classe normale, si 10,7 % n'avaient pas d'évolution de la PR, hors directeurs déjà au plafond en 2023, ils sont alors moins de 2 %.

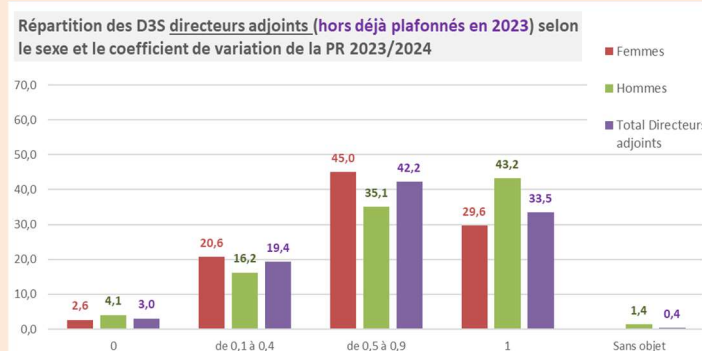
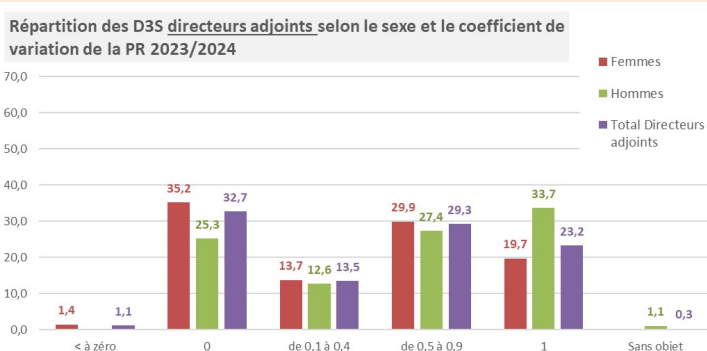
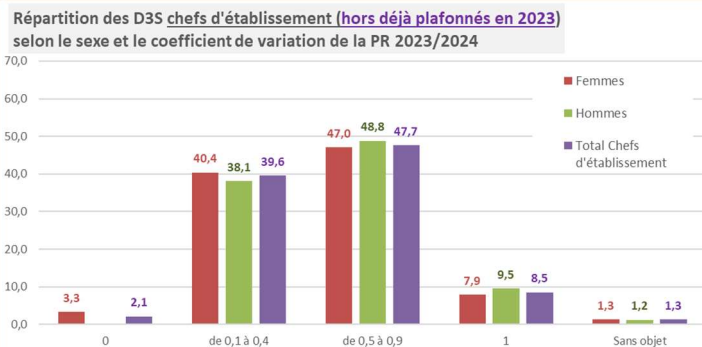


Si près d'un tiers (32,7 %) des directeurs adjoints enregistraient un coefficient d'évolution nul, hors directeurs déjà plafonnés en 2023, la majorité bénéficient alors plutôt d'un coefficient d'évolution compris entre 0,5 et 0,9 (42,2 % d'entre eux). S'agissant des directeurs adjoints de classe normale, hors plafonnés en 2023 ou non, les proportions sont similaires. En revanche, chez les hors classe, les différences sont plus marquées, hors D3S au plafond en 2023, ils ne sont plus que 4,1 % à ne pas avoir d'évolution de la PR, contre 54,4 %.



L'analyse selon le sexe fait apparaître de légères différences. Si les directrices **cheffes d'établissement**, sont moins nombreuses à n'avoir eu aucune évolution de la PR (57 %, contre 60,6 %), en même temps, elles sont également moins nombreuses que les hommes chefs d'établissement à être au plafond de la part résultat en 2023 (55,9 % de l'ensemble des directrices, contre 59,6 % des directeurs hommes) et sont donc, hors D3S déjà plafonnées, légèrement plus nombreuses à n'avoir aucune évolution de PR (40,4 %, contre 38,1 %).

Chez les **directeurs adjoints**, la tendance est légèrement inversée : 35,2 % des femmes n'ont pas eu d'évolution de la PR en 2024, contre 25,3 % des hommes. Cependant, elles sont plus nombreuses, hors D3S déjà plafonnées en 2023, à ne pas avoir d'évolution de la PR (20,6 %, contre 16,2 %), elles étaient déjà 33,5 % à être au plafond en 2023, contre 22,1 % des hommes directeurs adjoints.



Source : CNG - SAGA

IV.4 - Part résultats 2024 et coefficient de variation 2023/2024 selon la région

IV.4.1 - Chefs d'établissement

La proportion de D3S **chefs d'établissement** ayant une PR inférieure à 3 continue de diminuer, ils représentent 12,3 % en 2024 (15,1 % en 2023). Cependant cette proportion est disparate selon les régions, certaines ont des parts bien plus élevées comme les Hauts-de-France, avec 23,9 % (23,1 % en 2023) ou la région PACA, avec 18,2 % (27,6 % en 2023) quand d'autres régions relèvent des parts bien moindres comme les Pays-de-la-Loire, avec 4,3 % (4,1 % en 2023) et la Bretagne, avec 7,1 % (10,8 % en 2023).

Les Hauts-de-France enregistrent la part résultats moyenne la plus faible (4,6, contre 4,5 en 2023) quand la valeur la plus élevée est observée en Pays-de-la-Loire (5,5, contre 5,7).

A noter, également, le Centre-Val de Loire qui compte près de 80 % de ses chefs d'établissement (77,8 %) ayant une PR égale à 6 en 2024, quand la moyenne nationale est de 63,1 %.

Concernant l'évolution de la part résultats des **chefs d'établissement** entre 2023 et 2024, les coefficients sont assez homogènes entre régions. La Bourgogne-Franche-Comté et la Bretagne sont, toutefois, les régions qui enregistrent le plus faible coefficient d'évolution (0,1). Hors directeurs déjà plafonnés en 2023, elles se rapprochent du coefficient moyen de 0,5, avec un coefficient moyen de 0,4, comme les Pays-de-la-Loire et PACA. Grand-Est et Centre-Val de Loire affichent le coefficient moyen le plus élevé (0,7).

Tableau 16 : Répartition des chefs d'établissement selon la région et la tranche de cotation de la PR 2024

Source : CNG - SAGA

Chefs d'établissement	Tranches de PR 2024									
	< à 3	de 3 à 3,9	de 4 à 4,9	de 5 à 5,9	6	Total	PR Moyenne	Nombre de D3S	Nombre de D3S déjà au plafond en 2023	% de D3S déjà au plafond en 2023
Auvergne-Rhône-Alpes	11,0	9,8	14,6	6,1	58,5	100	5,1	82	45	54,9
Bourgogne-Franche-Comté	11,1	7,4	3,7	3,7	74,1	100	5,3	27	17	63,0
Bretagne	7,1	4,8	4,8	14,3	69,0	100	5,4	42	26	61,9
Centre - Val de Loire	11,1	7,4		3,7	77,8	100	5,4	27	19	70,4
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	100	nc	2	nc	nc
Grand Est	11,8	5,9	5,9	8,8	67,6	100	5,1	34	20	58,8
Hauts-de-France	23,9	8,7	4,3	6,5	56,5	100	4,6	46	23	50,0
Ile-de-France	10,3	6,9	3,4	10,3	69,0	100	5,2	29	20	69,0
Normandie	10,5	7,9	13,2	13,2	55,3	100	5,1	38	21	55,3
Nouvelle-Aquitaine	13,0	11,7	10,4	10,4	54,5	100	5,0	77	42	54,5
Occitanie	14,3	3,2	4,8	11,1	66,7	100	5,1	63	37	58,7
Pays de la Loire	4,3	2,2	8,7	19,6	65,2	100	5,5	46	27	58,7
Provence - Alpes - Côte d'Azur	18,2	9,1		6,1	66,7	100	4,9	33	18	54,5
France métropolitaine	12,3	7,5	7,3	9,7	63,2	100	5,1	546	316	57,9
Outremer	11,1	11,1	11,1	11,1	55,6	100	4,9	9	4	44,4
France entière	12,3	7,6	7,4	9,7	63,1	100	5,1	555	320	57,7
Effectifs	68	42	41	54	350	555				

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Tableau 17 : Répartition des chefs d'établissement selon la région et la tranche de coefficient de variation 2023/2024

Source : CNG - SAGA

Chefs d'établissement	Tranches de coefficient de variation de la PR							Coefficient de variation moyen de la PR 2024	Nombre de directeurs concernés	Coefficient de variation moyen de la PR 2024 hors D3S déjà plafonnés en 2023	Nombre de directeurs concernés hors plafonnés
	< à zéro	0	de 0,1 à 0,4	de 0,5 à 0,9	1	Sans objet	Total				
Auvergne-Rhône-Alpes	1,2	56,1	11,0	29,3	2,4		100	0,2	82	0,5	37
Bourgogne-Franche-Comté		66,7	14,8	18,5			100	0,1	27	0,4	10
Bretagne		61,9	35,7	2,4			100	0,1	42	0,4	16
Centre - Val de Loire		70,4	7,4	11,1	11,1		100	0,2	27	0,7	8
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	100	nc	2	nc	nc
Grand Est		61,8	2,9	23,5	8,8	2,9	100	0,3	34	0,7	14
Hauts-de-France		50,0	34,8	10,9	2,2	2,2	100	0,2	46	0,4	23
Ile-de-France		72,4	0,0	24,1	3,4		100	0,2	29	0,6	9
Normandie		55,3	15,8	28,9	0,0		100	0,3	38	0,6	17
Nouvelle-Aquitaine		53,2	11,7	31,2	3,9		100	0,3	77	0,6	35
Occitanie		58,7	7,9	25,4	7,9		100	0,2	63	0,6	26
Pays de la Loire		58,7	30,4	8,7	2,2		100	0,2	46	0,4	19
Provence - Alpes - Côte d'Azur		57,6	30,3	12,1			100	0,2	33	0,4	15
France métropolitaine	0,2	58,6	16,7	20,5	3,7	0,4	100	0,2	546	0,5	230
Outremer	11,1	44,4	33,3	0,0	0,0	11,1	100	0,1	9	0,1	5
France entière	0,4	58,4	16,9	20,2	3,6	0,5	100	0,2	555	0,5	235

nc : non communicable, effectifs trop faibles

IV.4.2 - Directeurs adjoints

La proportion de **directeurs adjoints** ayant une PR inférieure à 3 est en baisse par rapport aux dernières années où cette proportion se stabilisait autour des 35 %, elle était en 2023 de 31,2 %, elle est de 30,6 % en 2024. La Bourgogne-Franche-Comté et les Hauts-de-France se distinguent, néanmoins, avec des proportions qui atteignent 55,6 % et 46,2 %. Concernant la part résultats moyenne, cinq régions affichent des valeurs supérieures à la part résultats moyenne nationale (4,1) : il s'agit d'Auvergne-Rhône-Alpes (4,2, comme en 2023), Grand-Est (4,4, contre 4,6 en 2023), Pays-de-la-Loire et PACA (4,5, contre 4,2 et 4,5 en 2023) et pour finir la Bretagne qui enregistre la plus forte valeur (5, contre 4,7 en 2023).

Une progression de la part des **directeurs adjoints** atteignant la PR maximale de 6 est enregistrée depuis quelques années. En 2024, elle est de 35,4 %, elle représentait 34,4 % en 2023, 33,4 % en 2022 et 26,9 % en 2021. La plus forte proportion est constatée en Bretagne (60 %, contre 48 % en 2023) et en région PACA (51,5 %, contre 50 % en 2023).

30,6 % des directeurs adjoints avaient déjà atteint le plafond de la PR en 2023 (27,3 % en 2022), avec la Bretagne qui enregistre le plus fort taux : 50 % (48 % l'année d'avant).

Tableau 18 : Répartition des directeurs adjoints selon la région et la tranche de cotation de la PR 2024

Source : CNG - SAGA

Directeurs adjoints	Tranches de PR 2024									
	< à 3	de 3 à 3,9	de 4 à 4,9	de 5 à 5,9	6	Total	Moyenne	Nombre de D3S	Nombre de D3S déjà au plafond en 2023	% de D3S déjà au plafond en 2023
Auvergne-Rhône-Alpes	26,8	14,6	12,2	9,8	36,6	100	4,2	41	13	31,7
Bourgogne-Franche-Comté	55,6	5,6	5,6	11,1	22,2	100	3,3	18	4	22,2
Bretagne	13,3	10,0	6,7	10,0	60,0	100	5,0	30	15	50,0
Centre - Val de Loire	40,7	7,4	3,7	18,5	29,6	100	3,8	27	7	25,9
Corse										
Grand Est	16,7	20,0	20,0	16,7	26,7	100	4,4	30	8	26,7
Hauts-de-France	46,2	0,0	7,7	7,7	38,5	100	3,8	26	7	26,9
Ile-de-France	31,0	7,1	16,7	21,4	23,8	100	4,1	42	7	16,7
Normandie	33,3	9,5	19,0	9,5	28,6	100	3,9	21	6	28,6
Nouvelle-Aquitaine	37,8	13,3	17,8	6,7	24,4	100	3,5	45	11	24,4
Occitanie	34,5	6,9	10,3	6,9	41,4	100	4,0	29	11	37,9
Pays de Loire	16,1	12,9	19,4	9,7	41,9	100	4,5	31	10	32,3
Provence - Alpes - Côte d'Azur	27,3	9,1	6,1	6,1	51,5	100	4,5	33	16	48,5
France métropolitaine	30,6	10,2	12,6	11,3	35,4	100	4,1	373	115	30,8
Outremer	33,3	16,7	0,0	16,7	33,3	100	3,9	6	1	16,7
France entière	30,6	10,3	12,4	11,3	35,4	100	4,1	379	116	30,6
Effectifs	116	39	47	43	134	379				

Concernant l'évolution de la part résultats des D3S **directeurs adjoints** entre 2023 et 2024, les coefficients sont également assez homogènes entre région, avec pour la France métropolitaine, trois régions qui enregistrent les plus forts taux (0,6) : la Bourgogne-Franche Comté, Grand-Est et l'Ile-de-France (contre respectivement 0,7, 0,5 et 0,6 en 2023).

S'agissant du coefficient d'évolution moyen hors directeurs plafonnés en 2023, l'Outremer avec les Pays de la Loire enregistrent le plus faible coefficient (0,5).

Tableau 19 : Répartition des directeurs adjoints selon la région et la tranche de coefficient de variation 2023/2024

Source : CNG - SAGA

Directeurs adjoints	Tranches de coefficient de variation de la PR							Coefficient de variation moyen de la PR 2024	Nombre de directeurs concernés	Coefficient de variation moyen de la PR 2024 hors D3S déjà plafonnés en 2023	Nombre de directeurs concernés hors plafonnés
	< à zéro	0	de 0,1 à 0,4	de 0,5 à 0,9	1	Sans objet	Total				
Auvergne-Rhône-Alpes	2,4	31,7	14,6	12,2	39,0		100	0,5	41	0,7	28
Bourgogne-Franche-Comté		27,8		27,8	44,4		100	0,6	18	0,8	14
Bretagne		50,0	13,3	30,0	6,7		100	0,3	30	0,6	15
Centre - Val de Loire	7,4	25,9	7,4	48,1	11,1		100	0,4	27	0,6	20
Corse											
Grand Est		33,3	10,0	20,0	36,7		100	0,6	30	0,8	22
Hauts-de-France		26,9	19,2	15,4	38,5		100	0,5	26	0,7	19
Ile-de-France	2,4	16,7	9,5	45,2	23,8	2,4	100	0,6	42	0,7	35
Normandie		33,3	14,3	38,1	14,3		100	0,4	21	0,6	15
Nouvelle-Aquitaine		28,9	15,6	35,6	20,0		100	0,5	45	0,6	34
Occitanie		37,9	10,3	31,0	20,7		100	0,5	29	0,7	18
Pays de Loire		35,5	32,3	25,8	6,5		100	0,4	31	0,5	21
Provence - Alpes - Côte d'Azur		51,5	6,1	21,2	21,2		100	0,4	33	0,8	17
France métropolitaine	1,1	33,0	13,1	29,2	23,3	0,3	100	0,5	373	0,7	258
Outremer		16,7	33,3	33,3	16,7		100	0,4	6	0,5	5
France entière	1,1	32,7	13,5	29,3	23,2	0,3	100	0,5	379	0,7	263

IV.5 - Versement exceptionnel 2024

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

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

En 2024, **6,3 % des D3S sont concernés** par un versement exceptionnel, soit 59 directeurs bénéficiaires, répartis entre 14 chefs d'établissement, soit 2,7 % d'entre eux (3,4 % en 2023, 4 % en 2022 et 2,8 % en 2021) et 44 directeurs adjoints, soit 11,6 % d'entre eux (9,5 % en 2023, 10,8 % en 2022 et 7,2 % en 2021).

Le coefficient moyen attribué pour les **chefs d'établissement** concernés est de 0,6, avec aucune différence observée entre les hommes et les femmes.

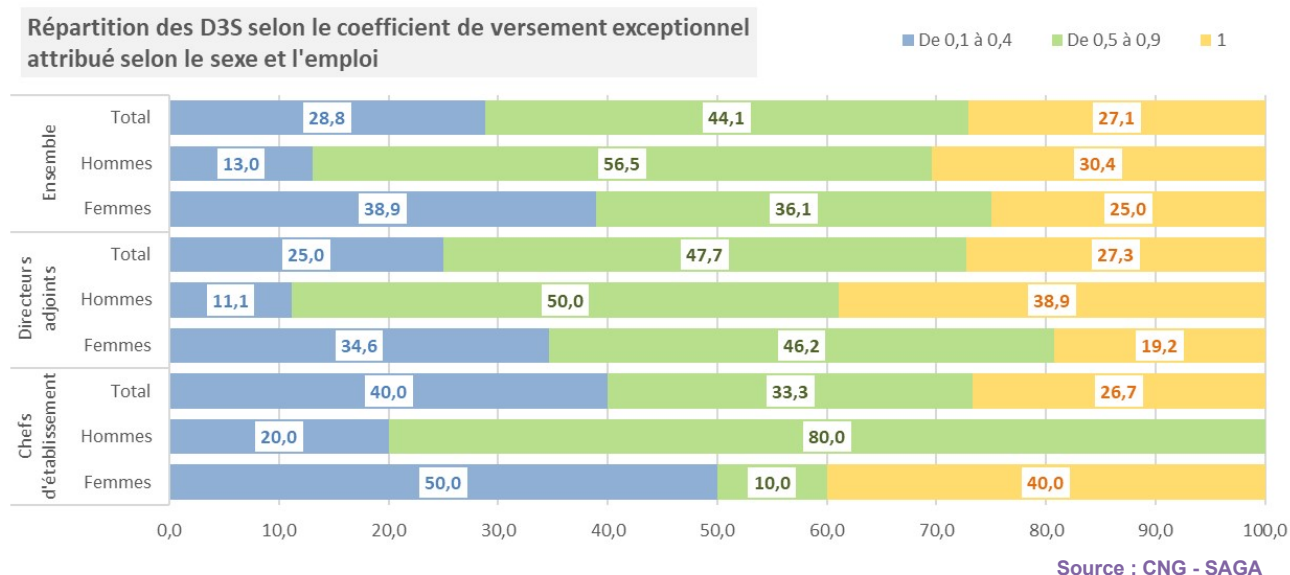
S'agissant des **directeurs adjoints**, le coefficient moyen de versement exceptionnel attribué est également de 0,6, avec cette fois-ci, un coefficient plus élevé attribué aux hommes, 0,7, contre 0,5. **Les hommes sont en proportion plus nombreux à toucher ce versement**, ils représentent 18,9 % des directeurs adjoints (contre 13,8 % en 2023) et 9,2 % des directrices adjointes (contre 7,8 % en 2023).

Tableau 20 : Versement exceptionnel chez les D3S concernés, selon la fonction

Source : CNG - SAGA

Coefficient de versement exceptionnel	Chefs d'établissement			Directeurs adjoints			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
De 0,1 à 0,4	5	1	6	9	2	11	14	3	17
De 0,5 à 0,9	1	4	5	12	9	21	13	13	26
1	4		4	5	7	12	9	7	16
Non concernés	332	208	540	258	77	335	590	285	875
Ensemble	342	213	555	284	95	379	626	308	934
% de D3S concernés	2,9	2,3	2,7	9,2	18,9	11,6	5,8	7,5	6,3
Coefficient moyen attribué	0,6	0,6	0,6	0,5	0,7	0,6	0,5	0,7	0,6

Sur l'ensemble des D3S concernés par le versement exceptionnel, 27,1 % ont obtenu un coefficient maximal de 1 (37,5 % en 2023), avec 30,4 % des D3S hommes et 25 % des D3S femmes (38,1 % des hommes en 2023 et 37 % des femmes). Chez les chefs d'établissement, cette proportion passe à 26,7 %, aucun homme et 40 % des femmes ayant bénéficié d'un versement exceptionnel. Pour les directeurs adjoints, la proportion est de 27,3 %, avec chez les hommes 38,9 % et chez les femmes, 19,2 %.



La région Grand-Est est la région métropolitaine la plus concernée par le versement exceptionnel, avec 12,5 % de ses directeurs (13,6 % en 2023), 23,3 % chez des directeurs adjoints et une part beaucoup plus faible chez ses chefs d'établissement (2,9 %). L'Outre-mer affiche également une proportion plus élevée que la valeur moyenne : 20 %, contre 13,3 % de ses directeurs en 2023, aucun chef d'établissement mais la moitié des directeurs adjoints.

La région Nouvelle-Aquitaine est la région la plus concernée par le versement exceptionnel à destination des chefs d'établissement (7,8 % sont concernés contre 2,7 % au niveau national).

Aucun directeur bénéficiaire du versement en Normandie et de très faibles proportions en Pays-de-la-Loire (1,3 %) et Bretagne (1,4 %).

Tableau 21 : Répartition régionale des directeurs concernés par le versement exceptionnel

Source : CNG - SAGA

Versement exceptionnel 2024	Chefs d'établissement		Directeurs adjoints		Total D3S	
	Effectif évalué	% concerné par le versement exceptionnel	Effectif évalué	% concerné par le versement exceptionnel	Effectif évalué	% concerné par le versement exceptionnel
Auvergne-Rhône-Alpes	82	2,4	41	9,8	123	4,9
Bourgogne-Franche-Comté	27	3,7	18	11,1	45	6,7
Bretagne	42	0,0	30	3,3	72	1,4
Centre - Val de Loire	27	0,0	27	11,1	54	5,6
Corse	2	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	2	<i>nc</i>
Grand Est	34	2,9	30	23,3	64	12,5
Hauts-de-France	46	6,5	26	7,7	72	6,9
Ile-de-France	29	0,0	42	14,3	71	8,5
Normandie	38	0,0	21	0,0	59	0,0
Nouvelle-Aquitaine	77	7,8	45	13,3	122	9,8
Occitanie	63	3,2	29	20,7	92	8,7
Pays de Loire	46	0,0	31	3,2	77	1,3
Provence - Alpes - Côte d'Azur	33	0,0	33	9,1	66	4,5
France métropolitaine	546	2,7	373	11,0	919	6,1
Outremer	9	0,0	6	50,0	15	20,0
France entière	555	2,7	379	11,6	934	6,3

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Six régions métropolitaines sur treize et l'Outremer comptabilisent aucun chef d'établissement bénéficiant du versement exceptionnel.

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

Concernant les D3S, hors activité en établissement, sur les 433 (342 en 2023) évaluations attendues, la majorité (155 directeurs) sont détachés dans le corps des DH, leur évaluation est donc traitée dans le bilan des évaluations des directeurs d'hôpital. Concernant les 278 autres situations (mises à disposition, autres détachements, disponibilités, ...), 190 retours sont comptabilisés et 7 évaluations sont finalement exploitables, les autres situations n'étant pas soumises au régime de la PFR.

Synthétiquement, pour ces 7 directeurs (2 chefs d'établissement et 5 directeurs adjoints, selon leur situation antérieure), qui sont majoritairement des directrices (4 femmes sur 7) :

- la part fonctions va de 2,5 à 3 (hors majorations) et de 3 à 5,2 avec majorations (+ 0,2 et intérim) et doublement pour le logement ;
- la moyenne relevée pour la part résultats est de 5,5, avec des PR allant de 2,5 à 6 ;
- le coefficient moyen de variation de la PR de l'ensemble des D3S concernés est majoritairement nul, cinq directeurs sur les sept étant déjà au plafond de la PR en 2023 ;
- Aucun de ces directeurs n'a bénéficié du versement exceptionnel en 2024.