

BILAN DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS 2024 DES DIRECTEURS D'HOPITAL (DH)

SOMMAIRE

I. Principes de la campagne d'évaluation et du régime indemnitaire PFR	3
I.1 - Principes	3
I.2 - Périodicité et mise en œuvre	3
II. Taux de retour des évaluations 2024 des directeurs d'hôpital	7
III. La part fonctions	9
III.2 - Majoration de la cotation PF 2024 (+ 0,2).....	10
III.3 - Majoration de la cotation PF 2024 pour intérim.....	11
III.4 - Cotation de la part fonctions 2024 incluant le doublement de PF, la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim.....	13
IV. La part résultats	14
IV.1 - Cotation de la part résultats 2024	14
IV.2 - Cotation de la part résultats 2024 selon le sexe	15
IV.3 - Coefficient de variation 2023/2024 de la part résultats	17
IV.4 - Part résultats 2024 et coefficient de variation 2023/2024 selon la région	23
IV.5 - Versement exceptionnel	27
V. Zoom sur les évaluations des directeurs détachés et mis à disposition (MAD) hors activité en établissement	29

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

I.1 - Principes

Chaque année, une note d'information du 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.

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'hôpital :

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

Pour les personnels de direction mis à disposition ou détachés, d'une manière générale, l'évaluation est placée sous la responsabilité de l'autorité hiérarchique de l'organisme d'accueil, l'établissement d'origine en est informée. 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 téléchargé, 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 nécessairement être en adéquation avec l'évaluation réalisée.

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

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

Encadré :

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

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

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

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

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

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

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

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

Ainsi, pour l'intérim des établissements mentionnés aux 1° et 2° de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière, l'indemnité d'intérim consiste en une majoration du coefficient multiplicateur appliqué à la part fonctions de l'agent de 0,6 lorsque l'intérim s'effectue au sein de l'établissement d'affectation de l'agent ou d'une majoration du coefficient multiplicateur appliqué à la part fonctions de l'agent de 1,2 lorsque l'intérim s'effectue au sein d'un autre établissement, tandis que pour l'intérim des établissements mentionnés aux 3° à 6° et de certains établissements mentionnés au 1° de ce même article 2, la majoration du coefficient multiplicateur appliquée à la part fonctions de l'agent est définie dans le tableau ci-dessous :

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

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

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

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

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

II. Taux de retour des évaluations 2024 des directeurs d'hôpital

Sur les **3 024 évaluations de directeurs d'hôpital (DH) attendues** pour l'année 2024, **2 443 retours complets ont été enregistrés**, correspondant à un taux de retour de **80,8 %** (comme en 2023).

Parmi les évaluations attendues, 2 473 concernent les directeurs en activité en établissement et 551 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 86,3 %, avec 91,9 % chez les chefs d'établissement et 85,3 % 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 <u>hors</u> activité en établissement			Total évaluations attendues	Evaluations reçues pour les directeurs en activité en établissement			Evaluations reçues pour les directeurs <u>hors</u> 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	42	259	301	6	38	44	345	97,6	83,4	85,4	100,0	52,6	59,1	82,0
Bourgogne-Franche-Comté	17	86	103	1	8	9	112	100,0	90,7	92,2	100,0	75,0	77,8	91,1
Bretagne	18	136	154	1	35	36	190	94,4	89,0	89,6	100,0	62,9	63,9	84,7
Centre-Val de Loire	18	82	100	1	10	11	111	88,9	80,5	82,0	100,0	40,0	45,5	78,4
Corse	3	11	14				14	100,0	90,9	92,9	nc	nc	nc	92,9
Grand Est	24	161	185	5	32	37	222	79,2	89,4	88,1	80,0	56,3	59,5	83,3
Hauts-de-France	36	161	197	6	20	26	223	100,0	85,7	88,3	100,0	65,0	73,1	86,5
Ile-de-France	31	395	426	3	206	209	635	93,5	87,6	88,0	66,7	47,1	47,4	74,6
Normandie	22	102	124	3	15	18	142	90,9	90,2	90,3	100,0	40,0	50,0	85,2
Nouvelle Aquitaine	36	221	257	9	35	44	301	80,6	93,2	91,4	77,8	62,9	65,9	87,7
Occitanie	36	171	207	5	23	28	235	97,2	78,4	81,6	100,0	65,2	71,4	80,4
Pays de la Loire	20	123	143	2	17	19	162	100,0	88,6	90,2	100,0	76,5	78,9	88,9
Provence-Alpes-Côte d'azur	29	160	189	4	30	34	223	79,3	68,8	70,4	50,0	46,7	47,1	66,8
France métropolitaine	332	2 068	2 400	46	469	515	2 915	91,9	85,6	86,5	87,0	53,3	56,3	81,1
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint Barthélemy	5	18	23	1	4	5	28	100,0	83,3	87,0	100,0	50,0	60,0	82,1
Guyane	1	11	12		2	2	14	100,0	63,6	66,7	nc	50,0	50,0	64,3
La Réunion	1	16	17		5	5	22	100,0	87,5	88,2	nc	60,0	60,0	81,8
Martinique	4	14	18	1	3	4	22	100,0	64,3	72,2	100,0	66,7	75,0	72,7
Mayotte	1	2	3	1	1	2	5	0,0	100,0	66,7	0,0	100,0	50,0	60,0
Wallis et Futuna					2	2	2	nc	nc	nc	nc	50,0	50,0	50,0
Nouvelle Calédonie					1	1	1	nc	nc	nc	nc	0,0	0,0	0,0
Outre-mer	12	61	73	3	18	21	94	91,7	77,0	79,5	66,7	55,6	57,1	74,5
International					15	15	15	nc	nc	nc	nc	53,3	53,3	53,3
France entière	344	2 129	2 473	49	502	551	3 024	91,9	85,3	86,3	85,7	53,4	56,3	80,8

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 (85,6 %), avec Provence-Alpes-Côte d'Azur qui enregistre le taux le plus faible (70,4 %), suivie de l'Occitanie, avec 81,6 % imputable essentiellement au retour plus faible des évaluations de directeurs adjoints, et enfin Auvergne-Rhône-Alpes, avec 85,4 %.

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 **2 100 évaluations**, dont **278 directeurs chefs d'établissement**, soit **13,2 %** (12,5 % en 2023) et **1 822 directeurs adjoints**, soit **86,8 %** des évaluations exploitables (87,5 % en 2023).

III. La part fonctions

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), 54 % des directeurs chefs d'établissement ont un niveau de cotation de la part fonctions égal à 2,8 et 44,6 % une cotation égale à 3.

Chez les **directeurs adjoints**, **49,6 %** d'entre eux ont une cotation de la part fonctions égale à **2,7**.

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.

Tableau 2 : Distribution des DH chefs d'établissement selon la cotation PF 2024 et le grade

Source : CNG - SAGA

Cotation PF	Chefs d'établissement										Total
	Classe normale	%	Hors classe	%	Classe exceptionnelle	%	Hors classe_EF	%	Classe exceptionnelle_EF	%	
2,7			2	3,9			1	1,1			3
2,8			48	94,1	2	14,3	56	63,6	44	36,7	150
2,9									1	0,8	1
3	5	100	1	2,0	12	85,7	31	35,2	75	62,5	124
Ensemble	5	100	51	100	14	100	88	100	120	100	278

* Hors classe_EF = Hors classe sur emploi fonctionnel ; Classe Exceptionnelle_EF = Classe exceptionnelle sur emploi fonctionnel

Tableau 3 : Distribution des DH directeurs adjoints selon la cotation PF 2024 et le grade

Source : CNG - SAGA

Cotation PF	Directeurs adjoints												Total
	Classe normale	%	Hors classe	%	Classe exceptionnelle	%	CN_EF	%	HC_EF	%	CE_EF	%	
2,4	154	25,6	6	0,5	1	1,6							161
2,5	2	0,3	154	14,1	1	1,6							157
2,6	415	68,9	27	2,5	2	3,2							444
2,7	12	2,0	844	77,2	15	24,2	3	75,0	21	63,6	10	35,7	905
2,8	19	3,2	16	1,5	38	61,3			1	3,0	1	3,6	75
2,9			42	3,8	3	4,8	1	25,0	11	33,3	15	53,6	72
3			4	0,4	2	3,2		0,0			2	7,1	8
Ensemble	602	100	1 093	100	62	100	4	100	33	100	28	100	1 822

* CN_EF = Classe normale sur emploi fonctionnel HC_EF = Hors classe sur emploi fonctionnel ; CE_EF = Classe exceptionnelle sur emploi fonctionnel

Tous emplois confondus, 139 directeurs soit 6,6 % des DH 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 5,1 % en 2023 ; il s'agit de directeurs adjoints pour 92 % d'entre eux.

56,1 % des chefs d'établissement perçoivent une indemnité compensatrice de logement, contre 62,4 % des directeurs adjoints.

Tableau 4 : Répartition des DH 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						Directeurs adjoints						Ensemble DH		
	CN	HC	HC_EF	CE	CE_EF	Total	CN	CN_EF	HC	HC_EF	CE	CE_EF	Total	%	NB
Indemnité compensatrice de logement	60,0	58,8	62,5	50,0	50,8	56,1	68,3	50,0	61,9	33,3	48,4	21,4	62,4	61,6	1 293
Logé	40,0	35,3	33,0	50,0	45,0	39,6	25,6	50,0	30,5	57,6	38,7	75,0	30,4	31,6	663
Cotation PF doublée		5,9	4,5		3,3	4,0	6,1		7,3	9,1	11,3	3,6	7,0	6,6	139
Non renseignés					0,8	0,4			0,3	1,6			0,2	0,2	5
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	2100
Effectif	5	51	88	14	120	278	602	4	1 093	33	62	28	1 822	2 100	

* CN_EF = Classe normale sur emploi fonctionnel HC_EF = Hors classe sur emploi fonctionnel ; CE_EF = Classe exceptionnelle sur emploi fonctionnel

III.2 - Majoration de la cotation PF 2024 (+ 0,2)

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

46,6 % des **directeurs adjoints** (48,2 % en 2023, soit – 1,6 point en un an ; 47,8 % en 2022) et **10,1 %** des **directeurs chefs d'établissement** (12 % en 2023, soit - 1,9 point en un an ; 11,4 % en 2022) bénéficient d'une majoration de la cotation de la part fonctions.

Cette majoration concerne 52,3 % des directeurs adjoints en classe normale et 46,8 % des directeurs adjoints en hors classe ; cette proportion atteint 43,1 % des chefs d'établissement en hors classe, contre seulement 7,1 % des chefs de classe exceptionnelle. Aucun directeur adjoint sur emploi fonctionnel ne perçoit cette variation, de 2,3 % à 2,5 % chez les chefs d'établissement en hors classe et en classe exceptionnelle.

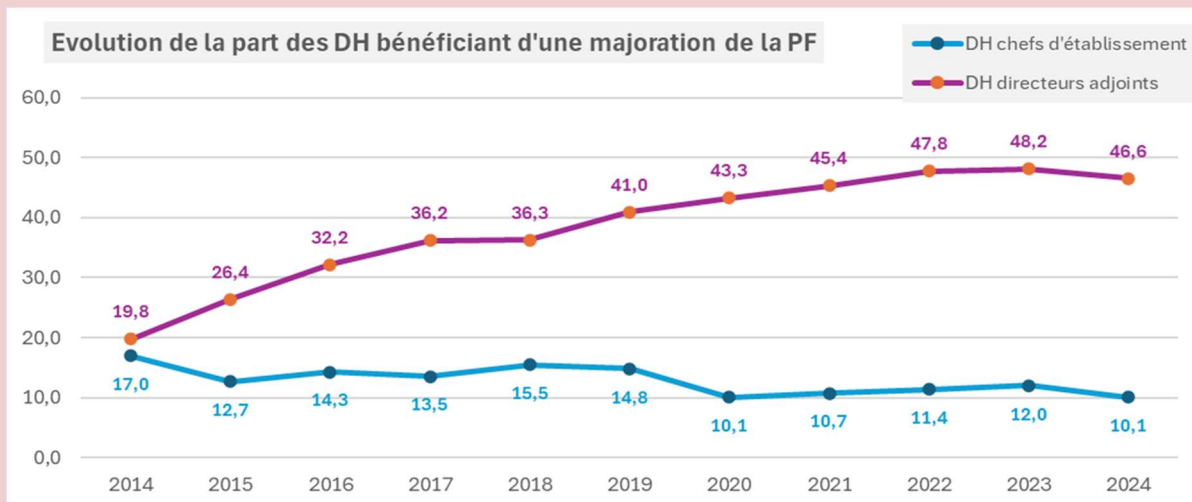
Tableau 5 : Part des DH ayant une majoration de PF selon l'emploi et le grade

Source : CNG - SAG

Majoration de cotation PF en 2024	Chefs d'établissement						Directeurs adjoints						
	CN	HC	HC_EF	CE	CE_EF	Total	CN	CN_EF	HC	HC_EF	CE	CE_EF	Total
Aucune	5	29	86	13	117	250	287	4	582	33	39	28	973
Majoration de la cotation	0	22	2	1	3	28	315	0	511	0	23	0	849
Ensemble	5	51	88	14	120	278	602	4	1 093	33	62	28	1 822
Part de DH concernés	0,0	43,1	2,3	7,1	2,5	10,1	52,3	0,0	46,8	0,0	37,1	0,0	46,6

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

De 2014 à 2024, la proportion des **directeurs adjoints** ayant une **majoration de la part fonctions** est en progression, passant de 19,8 % en 2014 à 46,6 % en 2024 (+ 26,8 points), bien que la proportion des adjoints concernés soit en diminution depuis 2 ans. Si pour les chefs d'établissement, la proportion oscillait autour des 14 % entre 2015 et 2019, sur la seconde période, elle est plutôt autour des 10 %.



Parmi les 1 822 DH **directeurs adjoints**, 849 directeurs bénéficient donc d'une majoration de la PF : 470 directrices et 379 directeurs, soit 45,6 % (- 1 point en un an) des femmes et 47,9 % (- 2,2 points) des hommes. Quant aux **chefs d'établissement**, l'évolution est faiblement positive depuis trois ans. Ainsi, 11,8 % (15,1 % en 2023) des femmes sont concernées par cette majoration, contre 11,8 % (contre 10,8 % en 2023) des directeurs hommes. Tous grades confondus, **la répartition femmes-hommes bénéficiant d'une majoration de la cotation PF reste donc depuis quatre ans en grande majorité en faveur des hommes parmi les directeurs adjoints** et en faveur des femmes chez les chefs d'établissement (mais sur de faibles effectifs en ce qui concerne ces dernières).

III.3 - Majoration de la cotation PF 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 du chef d'établissement ou du directeur en charge d'une direction commune.

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

En 2024, **13,3 % des chefs d'établissement** ont bénéficié d'une majoration de la cotation de la **part fonctions pour intérim** (14,3 % en 2023 et 14,7 % en 2022), contre seulement **1,8 % des directeurs adjoints** (1,7 % en 2023 et 2022).

La grande majorité des directeurs bénéficiant de cette majoration pour intérim a une cotation augmentée de **0,8** ou **1,2** chez les directeurs **chefs d'établissement**. S'agissant des **directeurs adjoints**, 75 % des intéressés ont une cotation majorée de 0,6 ou 0,8 ou 1,2.

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

Source : CNG - SAGA

Majoration de cotation PF pour intérim en 2024	Chefs d'établissement						Directeurs adjoints						
	CN	HC	HC_EF	CE	CE_EF	Total	CN	CN_EF	HC	HC_EF	CE	CE_EF	Total
0,1									1				1
0,2							1		4				5
0,6							1		6		1		8
0,8	1	3	12		7	23	1		8				9
1,2		1	4		3	8			6		1		7
1,8									1				1
2					3	3							
2,6	1					1							
1,6					1	1	1						1
2,8					1	1							
Aucune	3	47	72	14	105	241	598	4	1 067	33	60	28	1 790
Ensemble	5	51	88	14	120	278	602	4	1 093	33	62	28	1 822
Part de DH concernés	40,0	7,8	18,2	0,0	12,5	13,3	0,7	0,0	2,4	0,0	3,2	0,0	1,8

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

Une faible différence est relevée entre les directrices et les directeurs chefs d'établissement, en faveur des femmes, mais les effectifs considérés sont relativement faibles. Parmi les 76 femmes **cheffes d'établissement**, 11 d'entre elles, soit **14,5 %** (15,1 % en 2023 et 21,1 % en 2022) bénéficient de cette majoration, contre **12,9 %** des 202 directeurs hommes (soit 26 directeurs, 14,1 % en 2023 et 12,6 % en 2022). Néanmoins les femmes sont de moins en moins nombreuses à bénéficier de cette majoration (proportion en baisse depuis 3 ans).

Tableau 7 : Part des DH ayant une majoration de PF pour intérim selon l'emploi et le sexe

Source : CNG - SAGA

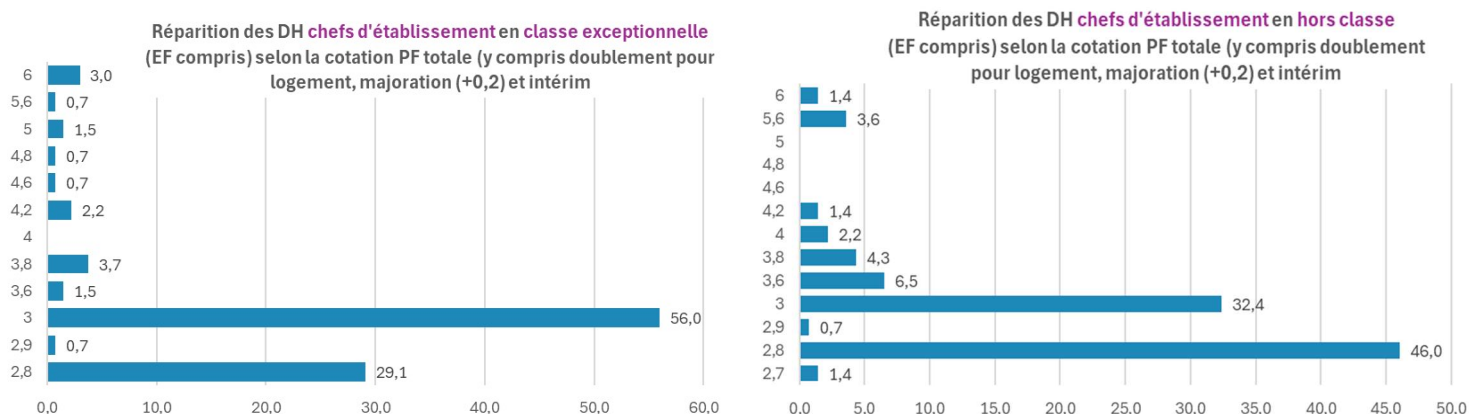
Majoration de cotation PF pour intérim en 2024	Chefs d'établissement			Directeurs adjoints		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
0,1						1
0,2					3	2
0,6					4	4
0,8		9	14	23	2	7
1,2		1	7	8	3	4
1,6		1		1		1
1,8						1
2			3	3		
2,6			1	1		
2,8			1	1		
Aucune		65	176	241	1018	772
Ensemble	76	202	278	1 031	791	1 822
Part des DH concernés	14,5	12,9	13,3	1,3	2,4	1,8

S'agissant des **directeurs adjoints**, moins concernés par cette majoration, les hommes en bénéficient légèrement plus. Leur proportion est de 2,4 % en 2024 et cette proportion augmente sur les trois dernières années (elle était de 1,7 % en 2023 et 2022). Les directrices bénéficient, quant à elles, de cette majoration pour 1,3 % d'entre elles en 2024, soit 13 directrices (elles étaient 1,7 % en 2023 et 1,6 % en 2022).

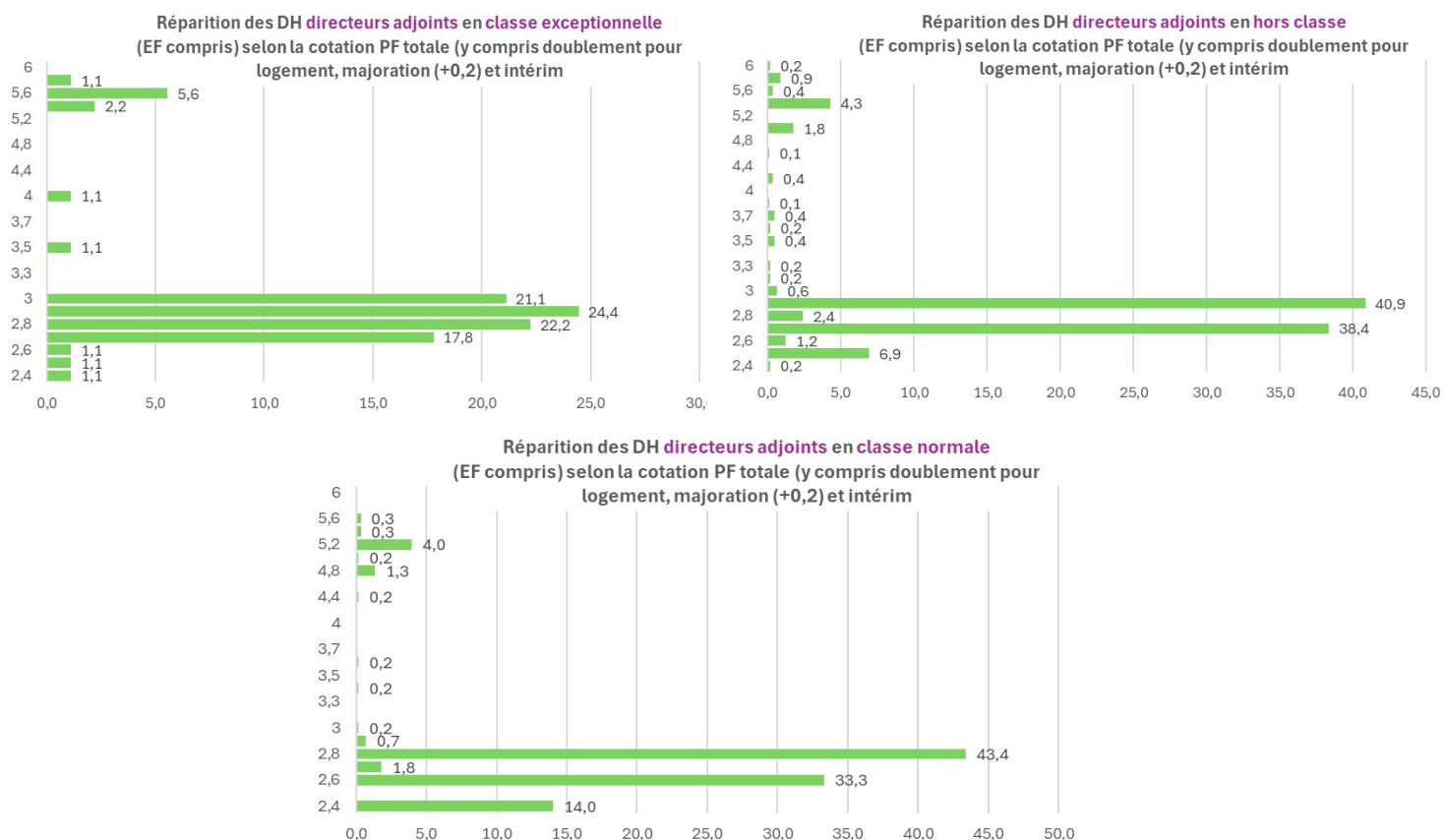
III.4 - Cotation de la part fonctions 2024 incluant le doublement de PF, la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim

Pour les **chefs d'établissement**, la part fonctions toutes majorations comprises – incluant le doublement de la PF en cas d'absence de concession de logement ou d'indemnité compensatrice de logement, la majoration de la PF (+ 0,2) et l'intérim – s'échelonne en 2024 de **2,7 à 6**.

Pour la majorité d'entre eux, la cotation de la PF totale est égale à 2,8 ou 3 : en classe exceptionnelle (emplois fonctionnels compris), ils sont 85,1 % (78,8 % en 2023 et 79,2 % en 2022) ; en hors classe, ils représentent 78,4 % (82,8 % en 2023 et 81,4 % en 2022).



Concernant les **directeurs adjoints**, la part fonctions, majorations comprises, s'échelonne de 2,4 à 6. En classe exceptionnelle, 85,6 % d'entre eux ont une cotation comprise entre 2,7 et 3 ; en hors classe, 79,3 % d'entre eux ont une cotation égale à 2,7 ou 2,9 et en classe normale ce sont les cotations égales à 2,6 ou 2,8 pour 76,7 % d'entre eux.



IV. La part résultats

IV.1 - Cotation de la part résultats 2024

Au niveau national, la **part résultats moyenne des 2 100 DH évalués s'élève en 2024 à 5,1**. Cette part est stable depuis quatre ans.

Pour les directeurs **chefs d'établissement** (soit 278 DH), la part résultats moyenne en 2024 s'établit à 5,7 comme en 2020. Cette part était restée stable à 5,8 de 2021 à 2023.

S'agissant des **directeurs chefs d'établissement hors classe sur emploi fonctionnel**, cette part, en faible diminution, atteint 5,4 en moyenne contre 5,6 en 2023, 2022 et 2021. Comme depuis 2020 (5,5), cette part s'explique en partie par le nouveau calcul du coefficient d'entrée dans la part résultats des DH détachés sur emploi fonctionnel.

Tableau 8 : Répartition des DH selon la cotation PR 2024, l'emploi et le grade

Source : CNG - SAGA

Part résultats 2024	Directeurs chefs d'établissement (en %)						Directeurs adjoints (en %)						Ensemble		
	CN	HC	HC_EF	CE	CE_EF	Total	CN	CN_EF	HC	HC_EF	CE	CE_EF		Total	
De 0,1 à 0,4							0,8							0,3	0,2
De 0,5 à 0,9							5,6							1,9	1,6
De 1 à 1,4							10,0							3,3	2,9
De 1,5 à 1,9	40,0					0,7	6,3		0,3					2,3	2,0
De 2 à 2,4							12,0		0,5					4,2	3,7
De 2,5 à 2,9			1,1			0,4	10,6		0,5					3,8	3,4
De 3 à 3,4							9,3		0,4					3,3	2,9
De 3,5 à 3,9			1,1			0,4	8,6		1,3					3,6	3,2
De 4 à 4,4			11,4		0,8	4,0	9,0	25,0	1,6					4,0	4,0
De 4,5 à 4,9		2,0	17,0		3,3	7,2	5,6	25,0	2,6	3,0	1,6			3,6	4,0
De 5 à 5,4		2,0	13,6		0,8	5,0	6,0		4,5	3,0	1,6	3,6		4,8	4,9
De 5,5 à 5,9		5,9	11,4		1,7	5,4	3,5	25,0	4,6	12,1				4,2	4,3
De 6	60,0	90,2	44,3	100,0	93,3	77,0	12,6	25,0	83,8	81,8	96,8	96,4	60,8	62,9	62,9
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100,0
Nombre de DH	5	51	88	14	120	278	602	4	1 093	33	62	28	1 822	2 100	2 100
PR moyenne	4,3	5,9	5,4	6,0	5,9	5,7	3,3	5,2	5,8	5,9	6,0	6,0	5,0	5,1	5,1

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle ; EF = Emploi fonctionnel ; * CN_EF = Classe normale sur emploi fonctionnel
 HC_EF = Hors classe sur emploi fonctionnel ; CE_EF = Classe exceptionnelle sur emploi fonctionnel

Les **directeurs adjoints** (soit 1 822 DH), enregistrent, quant à eux, une PR moyenne de **5,0**, stable depuis six ans. Quant aux directeurs adjoints **hors classe sur emploi fonctionnel**, la part moyenne reste stable comme en 2023 à **5,9**.

Ont une **PR** supérieure ou égale à 3, 99,0 % (99,7 % en 2023) des chefs d'établissement et 86,2 % des directeurs adjoints. La majorité (54,6 %) des DH adjoints de classe normale ont une **part résultats supérieure ou égale à 3** (57,0 % en 2023, 48,5 % en 2022). A noter notamment que pour les directeurs adjoints de classe normale, après une évolution continue depuis 2019, le seuil de 50 % a été dépassé en 2023. Ainsi cette part a progressé de 17 points entre 2019 et 2024 : en 2019, 37,6 % des directeurs adjoints de classe normale avaient une PR supérieure à 3.

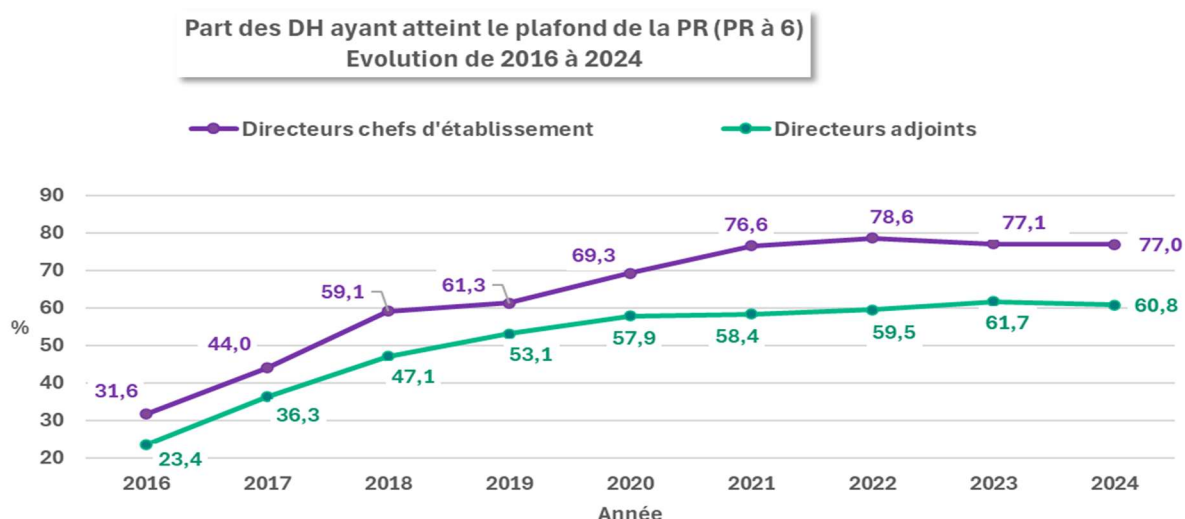
Sont concernés par une **PR supérieure ou égale à 5**, 87,4 % (soit -3,3 points en un an ; 90,7 % en 2023, 92,0 % en 2022) des **chefs d'établissement** et 69,8 % des **directeurs adjoints** (soit -2,4 points en un an ; 72,2 % en 2023, 69,7 % en 2022 ; 68,9 % en 2021).

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

Il convient de souligner la progression notable depuis 2016 de la part des DH ayant atteint le **plafond des cotations PR (6)**. Pour les directeurs **chefs d'établissement**, cette proportion, qui avait évolué de + 47 points, passant de 31,6 % en 2016 à 78,6 % en 2022, après avoir enregistré une baisse entre 2022 et 2023 de 1,5 point, reste quasiment stable en un an (77,0 % en 2024).

S'agissant des **directeurs adjoints**, cette part au plafond, après une progression continue de 2016 à 2023 (soit une évolution de 38,3 points), diminue de 0,9 point en une année (60,8 % en 2024, 61,7 % en 2023, 59,5 % en 2022 et 58,4 % en 2021).

Evolution de 2016 à 2024 de la part des DH au plafond des cotations PR



Source : CNG - SAGA

Entre 2016 et 2024, l'évolution de la part des DH ayant atteint le plafond de la PR est de 45,4 points chez les **chefs d'établissements** et de 37,4 points chez les **directeurs adjoints**.

Depuis un an, la tendance est stable pour les chefs d'établissements (la proportion est de 77,0 % en 2024 ; 77,1 % en 2023) alors qu'elle enregistre une diminution de 0,9 point pour les directeurs adjoints (60,8 % en 2024 et 61,7 % en 2023).

IV.2 - Cotation de la part résultats 2024 selon le sexe

En très faible diminution, la cotation de la PR moyenne des **chefs d'établissement femmes et hommes**, est en 2024 de **5,7**. Depuis 2021, cette cotation était restée stable à 5,8. Les **directrices adjointes** enregistrent, après une faible baisse, un coefficient moyen de **5,0** (5,1 en 2023) identique à celui des directeurs adjoints hommes (5,0 en 2023).

Ainsi, selon les deux grands types d'emploi « chef » et « adjoint », aucune différence entre femmes et hommes n'est à souligner.

Tableau 9 : Répartition des DH selon la cotation PR 2024, l'emploi et le sexe

Source : CNG - SAGA

Part résultats 2024	Chefs d'établissement (en %)			Directeurs adjoints (en %)			Ensemble (en %)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
De 0,1 à 0,4				0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2
De 0,5 à 0,9				1,8	1,9	1,9	1,7	1,5	1,6
De 1 à 1,4				3,4	3,2	3,3	3,2	2,5	2,9
De 1,5 à 1,9		1,0	0,7	2,2	2,3	2,3	2,1	2,0	2,0
De 2 à 2,4				4,1	4,4	4,2	3,8	3,5	3,7
De 2,5 à 2,9		0,5	0,4	4,2	3,4	3,8	3,9	2,8	3,4
De 3 à 3,4				3,0	3,7	3,3	2,8	2,9	2,9
De 3,5 à 3,9		0,5	0,4	3,5	3,8	3,6	3,3	3,1	3,2
De 4 à 4,4	5,3	3,5	4,0	3,6	4,6	4,0	3,7	4,3	4,0
De 4,5 à 4,9	9,2	6,4	7,2	3,9	3,2	3,6	4,2	3,8	4,0
De 5 à 5,4	7,9	4,0	5,0	4,3	5,6	4,8	4,5	5,2	4,9
De 5,5 à 5,9	5,3	5,4	5,4	3,7	4,8	4,2	3,8	4,9	4,3
6	72,4	78,7	77,0	62,1	59,0	60,8	62,8	63,0	62,9
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nombre de DH	76	202	278	1 031	791	1 822	1 107	993	2 100
PR moyenne	5,7	5,7	5,7	5,0	5,0	5,0	5,0	5,1	5,1

Toutefois, comme l'année précédente, des différences sont à observer entre les hommes et les femmes ayant atteint le plafond (PR = 6). La proportion de directrices **cheffes d'établissement** ayant atteint le plafond de la PR (cotation = 6) en 2024 est inférieure à celle des **chefs d'établissement** hommes.

Cette part s'établit à 72,4 % pour les femmes contre 78,7 % pour les hommes, soit **une différence hommes femmes de 6,3 points**, qui reste stable depuis un an (72,6 % pour les femmes et 78,9 % pour les hommes en 2023).

La part des hommes **directeurs adjoints** ayant atteint le plafond de la PR (cotation = 6) est légèrement inférieure (59,0 %) à celle des femmes directrices adjointes (62,1 %). La différence femmes-hommes en augmentation depuis 2022 est donc en 2024 de 3,1 points (2,2 points en 2023, 0,9 point en 2022).

Tout emploi confondu la part des directeurs hommes ayant atteint le plafond est très légèrement supérieure à celle des femmes (63,0 % pour les hommes contre 62,8 % pour les femmes, soit un écart de 0,2 point).

Tableau 10 : 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

	Chefs d'établissement			Directeurs adjoints			Ensemble DH
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Nombre de DH	76	202	278	1 031	791	1 822	2 100
Nombre de DH au plafond (6) en 2024	55	159	214	640	467	1 107	1 321
% de DH au plafond en 2024	72,4	78,7	77,0	62,1	59,0	60,8	62,9
Nombre de DH déjà au plafond en 2023	48	146	194	539	409	948	1 142
% de DH plafonnés en 2023 sur les DH ayant une PR de 6 en 2024	87,3	91,8	90,7	84,2	87,6	85,6	86,4
Nombre de DH ayant atteint 6 en 2024 (hors déjà plafonnés)	7	13	20	101	58	159	179
% de DH ayant atteint 6 en 2024 (hors plafonnés)	9,2	6,4	7,2	9,8	7,3	8,7	8,5

✓ En 2024, sont au plafond de la PR (PR = 6), **214 chefs d'établissement**, soit **77,0 %** d'entre eux (- 0,1 point en un an ; 77,1 % en 2023, 78,6 % en 2022). La part des cheffes s'établit à 72,4 % et celle des hommes chefs à 78,7 %, soit un écart important entre les hommes et les femmes de 6,3 points, proportion stable depuis un an. A noter néanmoins que cet écart était de 10,1 points en 2022.

Parmi les 214 **chefs d'établissement**, 194 étaient déjà au plafond en 2023, dont 48 directrices et 146 directeurs, ce qui représente 90,7 % d'entre eux en 2024 (98 % en 2023, 89,8 % en 2022 et 87,4 % en 2021). L'écart selon le sexe s'établit à 4,5 points (91,8 % des hommes et 87,3 % des femmes).

Ce sont donc 7,2 % des chefs d'établissement (9,2 % des directrices contre 6,4 % des directeurs) qui ont atteint la cotation 6 en 2024 (hors directeurs déjà au plafond en 2023).

✓ **1 107 directeurs adjoints** sont au plafond en 2024, soit **60,8 %** des directeurs (ils représentaient 61,7 % en 2023, 59,5 % en 2022 et 58,4 % en 2021). Parmi eux, 948 étaient déjà au plafond en 2023, soit 85,6 % d'entre eux (84,2 % pour les femmes et 87,6 % pour les hommes ; l'écart selon le sexe s'établit à 3,4 points).

Hors directeurs déjà au plafond de la PR en 2023, ce sont donc **8,7 %** (7,7 % en 2023) de l'ensemble des **directeurs adjoints** qui atteignent la cotation 6 en 2024 (soit 9,8 % des directrices contre 7,3 % des directeurs hommes).

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

En 2024, une faible différence est observée entre le coefficient de variation **de la PR des chefs d'établissement** et celui des **directeurs adjoints**. Depuis 2022, il s'établit en moyenne à **0,1** (0,2 en 2021) pour les **chefs d'établissement** et reste stable à **0,3** pour les **directeurs adjoints** (0,3 de 2021 à 2023).

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

Les **chefs d'établissement** n'ont pas eu d'évolution de la PR en 2024 pour 70,1 % d'entre eux, soit une diminution de 0,4 point en un an (70,5 % en 2023, 72,2 % en 2022 et 64,5 % en 2021), en lien avec le nombre de directeurs ayant déjà atteint le plafond de la PR et qui ne peuvent donc pas bénéficier d'une cotation au-delà du plafond.

Chez les **directeurs adjoints**, **52,5 %** sont concernés par un coefficient égal à zéro, soit une faible augmentation de 0,6 point en un an (51,9 % en 2023, 53,8 % en 2022 et 50,7 % en 2021). Concernant le coefficient d'évolution de la PR égal à 1, les **directeurs adjoints** sont concernés pour 12,7 % d'entre eux, soit une diminution de 1,1 point en un an (13,8 % en 2023, 13,3 % en 2022, contre 9,3 % en 2021).

En 2024, près d'un tiers (29,9 %) des chefs d'établissements ont bénéficié d'un coefficient de variation de 0,1 à 0,9 et aucun parmi les directeurs chefs n'est concerné par un coefficient de variation égal à 1 (ils étaient 1,2 % en 2023, 0,3 % en 2022 et 0,7 % en 2021).

Tableau 11 : Répartition des DH selon la variation 2023/2024 de la PR, l'emploi et le grade

Source : CNG - SAGA

Coefficient de variation	Chefs d'établissement						Directeurs adjoints						Ensemble	
	CN	HC	HC_EF	CE	CE_EF	Total	CN	CN_EF	HC	HC_EF	CE	CE_EF		Total
Inférieur à 0							0,2		0,2				0,2	0,1
0	60,0	86,3	33,0	100	87,5	70,1	6,6		74,7	51,5	96,8	82,1	52,5	54,9
De 0,1 à 0,4		5,9	27,3		6,7	12,6	5,6		8,1	12,1	1,6	7,1	7,1	7,9
De 0,5 à 0,9	40,0	7,8	39,8		5,8	17,3	49,2	100	12,2	24,2	1,6	3,6	24,3	23,4
1							37,2		3,4	12,1		7,1	14,7	12,7
Sans objet							1,2		1,4			0,0	1,2	1,0
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nombre de directeurs	5	51	88	14	120	278	602	4	1 093	33	62	28	1 822	2 100
Moyenne	0,3	0,1	0,3	0,0	0,1	0,1	0,7	0,8	0,1	0,3	0,0	0,1	0,3	0,3

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

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

Hors directeurs déjà au plafond en 2023, le coefficient de variation moyen pour les **directeurs chefs d'établissement** s'établit à 0,5 en 2024 (0,4 en 2023 et 2022, 0,5 en 2021).

Pour les **directeurs adjoints** le coefficient moyen reste stable depuis un an à 0,7 (0,7 en 2023, 0,6 en 2022).

Tableau 12 : Répartition des DH selon la variation 2023/2024 de la PR, l'emploi et le grade (**Hors directeurs au plafond en 2023**)

Source : CNG - SAGA

Coefficient de variation	Chefs d'établissement						Directeurs adjoints						Ensemble	
	CN	HC	HC_EF	CE	CE_EF	Total	CN	CN_EF	HC	HC_EF	CE	CE_EF		Total
Inférieur à 0							0,2		0,7				0,3	0,3
0					6,3	1,2	0,4		2,5		33,3		1,1	1,1
De 0,1 à 0,4		42,9	40,7		50,0	41,7	6,0		31,4	25,0	33,3	40,0	14,9	17,2
De 0,5 à 0,9	100	57,1	59,3		43,8	57,1	52,4	100	47,0	50,0	33,3	20,0	50,6	51,1
1							39,8		13,1	25,0		40,0	30,5	27,9
Sans objet							1,2		5,3				2,5	2,3
Ensemble	100	100	100		100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nombre de directeurs	2	7	59		16	84	563	4	283	16	3	5	874	958
Moyenne	0,7	0,4	0,5		0,4	0,5	0,8	0,8	0,5	0,6	0,4	0,6	0,7	0,7

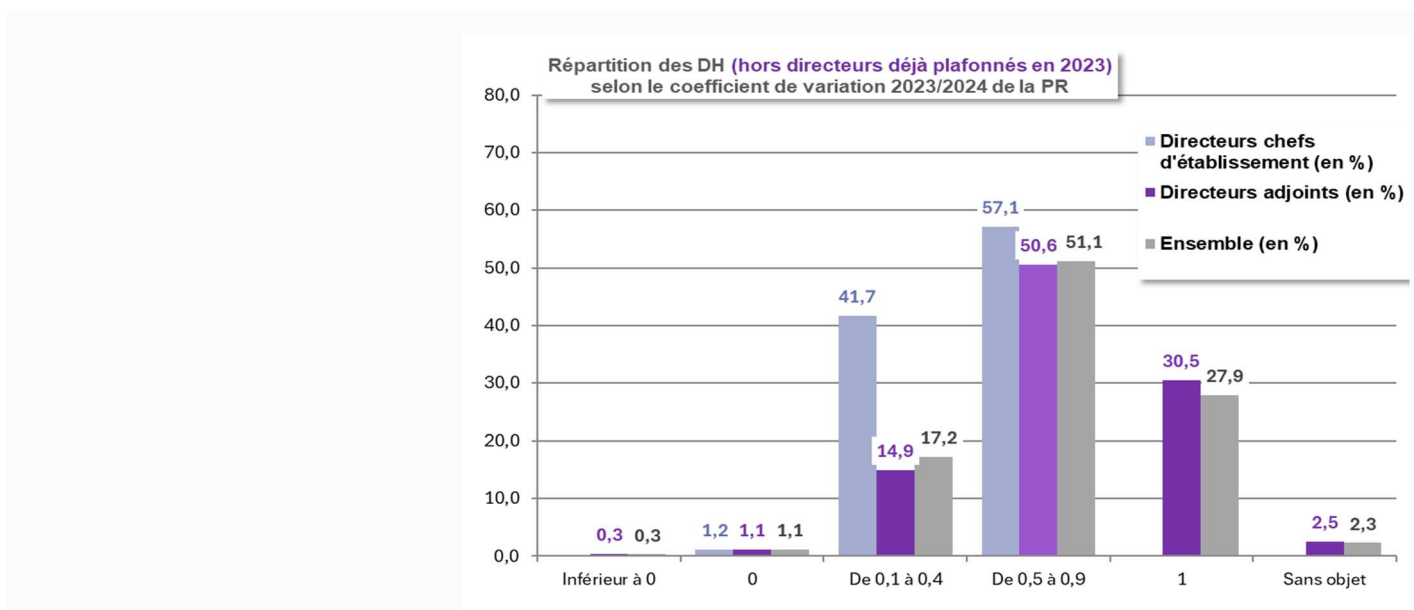
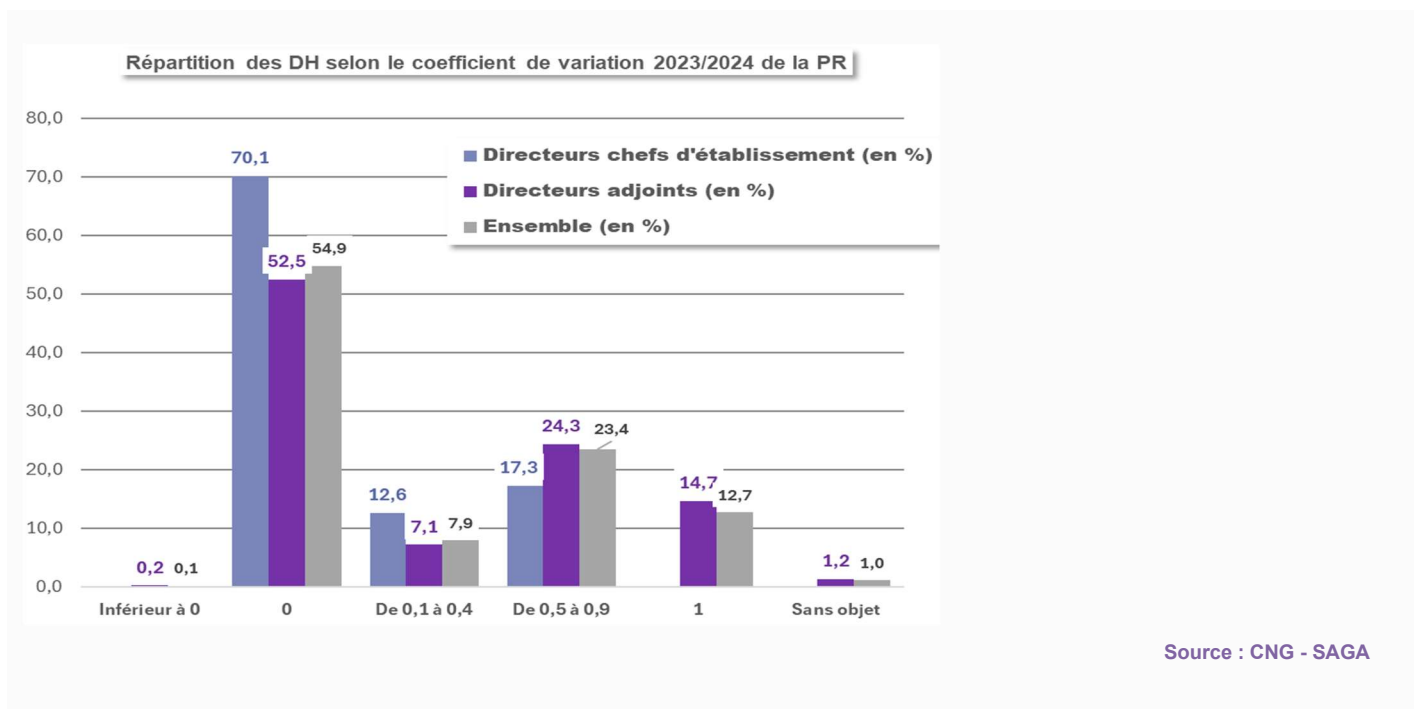
CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle ; EF = Emploi fonctionnel ; Ens. = Ensemble

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

La proportion de directeurs ayant un coefficient d'évolution de la PR égal à zéro passe pour les **chefs d'établissement** au global (plafonnés ou non) de 70,1 % (70,5 en 2023, 72,2 % en 2022) à 1,2 % (1,6 % en 2023, 13,6 % en 2022) en excluant les chefs déjà plafonnés en 2023 (soit 194 chefs d'établissement déjà au plafond de la PR en 2023).

S'agissant des **directeurs adjoints** la proportion passe au global de 52,5 % (51,9 % en 2023, 53,8 % en 2022) à 1,1 % hors directeurs au plafond (1,3 % en 2023, 6,1 % en 2022).

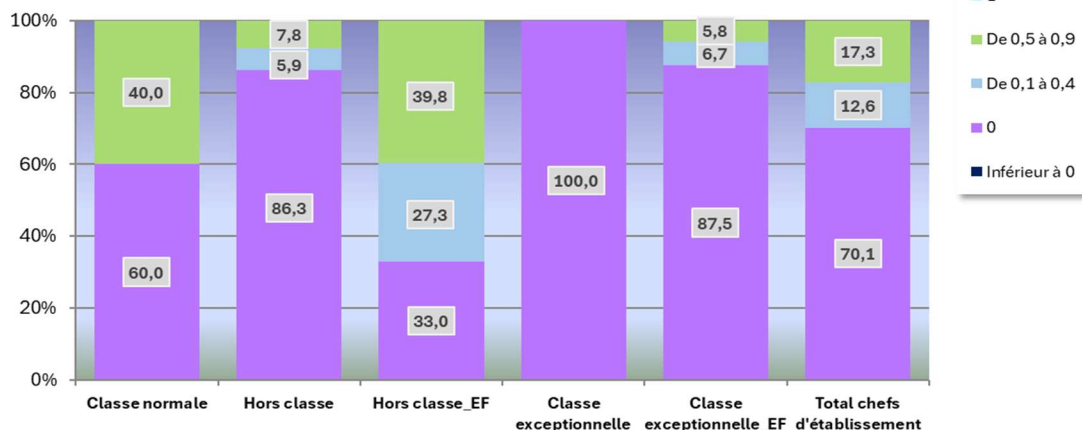
Par ailleurs, un quart (23,4 %, soit 491 DH) de l'ensemble des **directeurs** enregistre un coefficient d'évolution compris entre 0,5 et 0,9 en 2024, contre plus du double (51,1 %, soit 490 DH) des directeurs hors déjà plafonnés en 2023. A noter que, hors directeurs adjoints déjà plafonnés en 2023 (PR=6), 267 DH adjoints, soit 30,5 % (28,5 % en 2023, ont bénéficié d'un coefficient d'évolution de la PR de 1.



Analyse selon le grade

La répartition selon le grade est assez hétérogène. Pour les **chefs d'établissement**, 17,3 % d'entre eux sont concernés par un coefficient compris entre 0,5 et 0,9 (11,2 % en 2023) ; 39,8 % des hors classes en emploi fonctionnel et 5,8 % des classes exceptionnelles en emploi fonctionnel. Chez les **directeurs adjoints** près d'un quart (24,3 %) des DH bénéficie d'un coefficient de 0,5 à 0,9. Près de la moitié, soit 49,2 % des **directeurs adjoints de classe normale**, sont concernés par un coefficient compris entre 0,5 et 0,9 et 37,2 % des DH ont bénéficié d'un coefficient de 1.

Répartition des DH chefs d'établissement selon le grade et le coefficient de variation



Source : CNG - SAGA

Répartition des DH directeurs adjoints selon le grade et le coefficient de variation

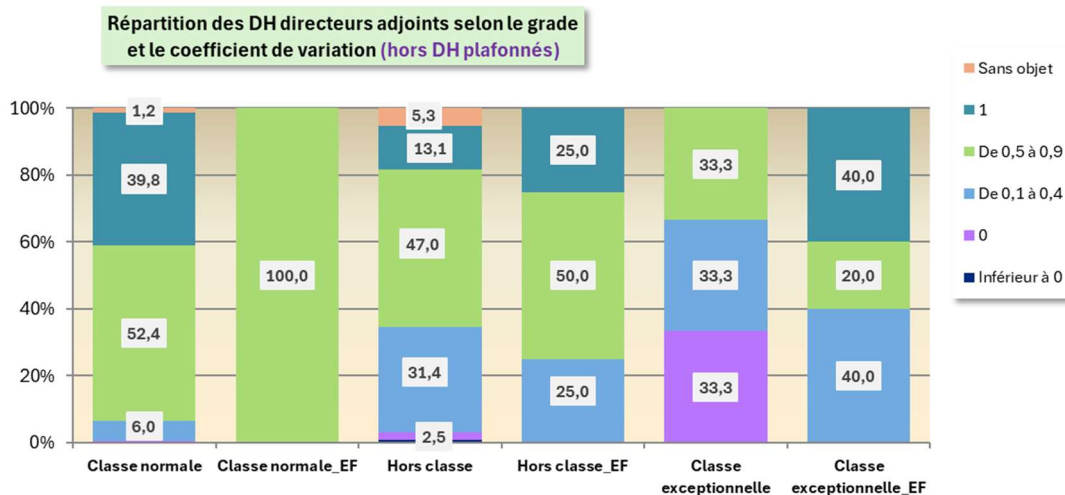


Hors DH Plafonnés

Répartition des DH chefs d'établissement selon le grade et le coefficient de variation (hors DH plafonnés)



Source : CNG - SAGA



L'analyse sur **l'ensemble des DH évalués** montre que 54,9 % (54,2 % l'année précédente) des directeurs (soit 1 152 DH) n'ont pas eu d'évolution (coefficient = à zéro), dont plus particulièrement 90,2 % (soit 202 directeurs concernés) des DH en classe exceptionnelle et 71,7 % en hors classe (907 DH), contre 7,0 % des directeurs en classe normale (43 DH), emplois fonctionnels compris.

Hors directeurs déjà au plafond de la PR en 2023, 59,3 % (soit 35 DH) des chefs d'établissement en hors classe sur emploi fonctionnel ont un coefficient compris entre 0,5 et 0,9. Enregistrent un coefficient entre « 0,1 et 0,4 », 40,7 % des directeurs en hors classe sur emploi fonctionnel (24 DH), et 50 % des directeurs chefs en classe exceptionnelle sur emploi fonctionnel (8 DH).

La majorité des **directeurs adjoints** a également un coefficient compris entre « 0,5 et 0,9 » : 52,7 % en classe normale (soit 295 DH en classe normale et 4 DH en classe normale sur emploi fonctionnel), 47,2 % en hors classe (soit 133 DH en hors classe et 8 DH en hors classe sur emploi fonctionnel) et 50,6 % pour l'ensemble (soit 442 DH).

Néanmoins 39,5 % des directeurs adjoints de classe normale (soit 224 DH) enregistrent un coefficient d'évolution égal à 1 et 13,7 % des hors classes (soit 37 DH en hors classe et 4 DH en hors classe sur emploi fonctionnel).

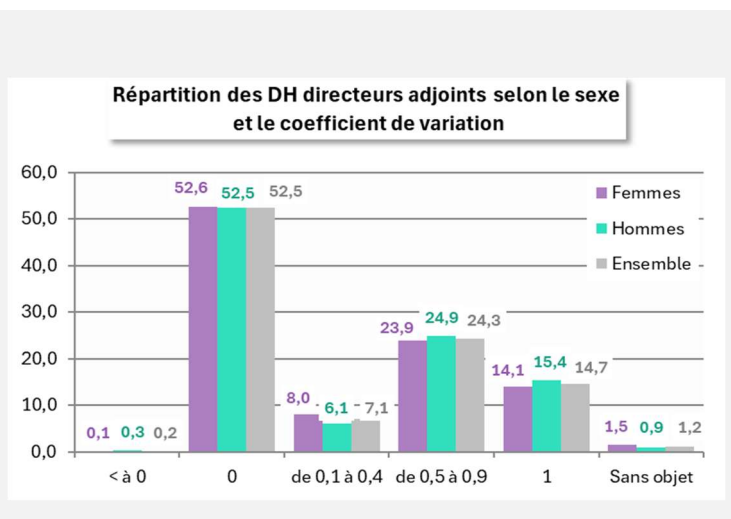
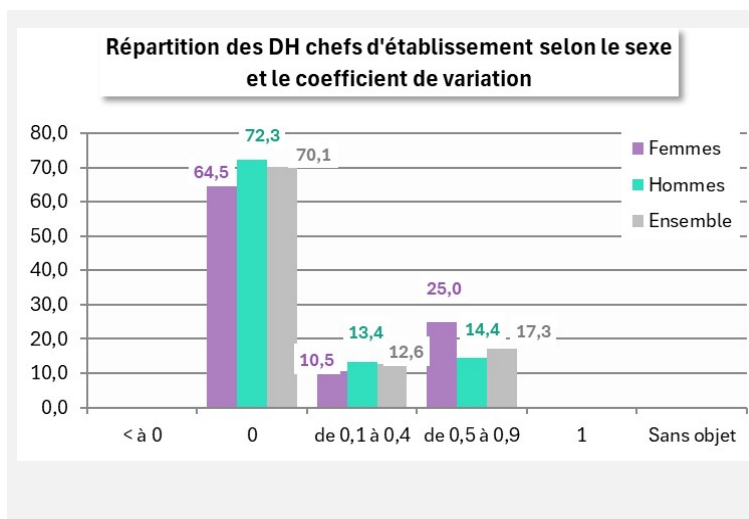
En classe exceptionnelle, les pourcentages sont à prendre avec précaution au regard des effectifs assez faibles (8 directeurs adjoints au total).

Analyse selon le sexe

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

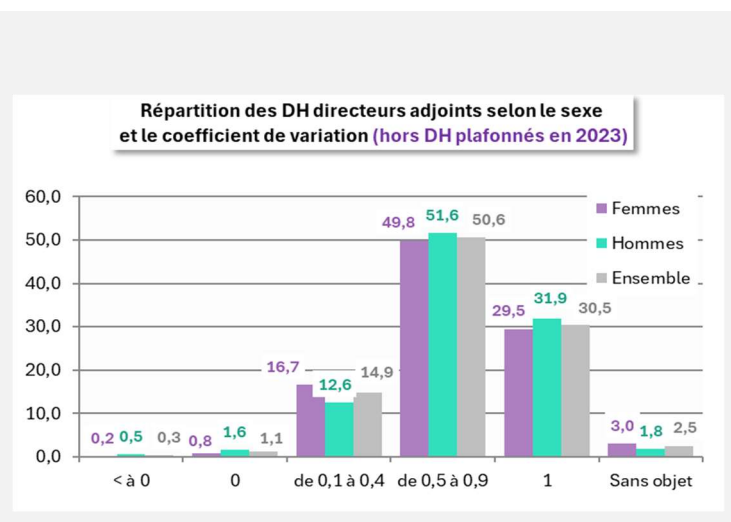
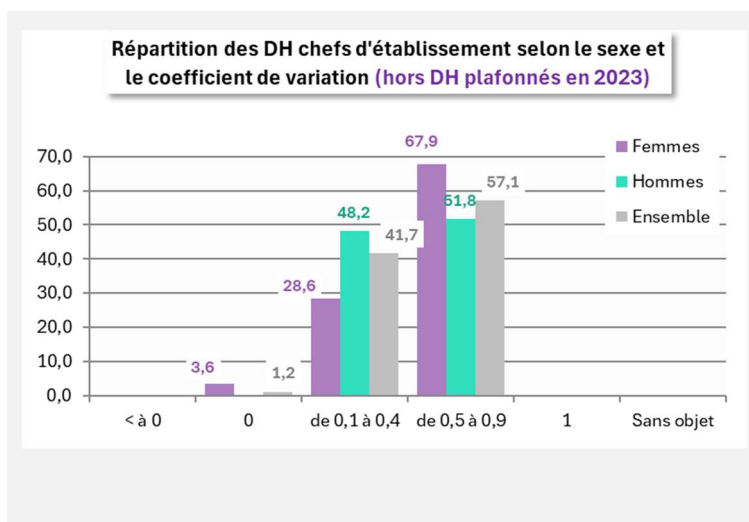
Comme l'année précédente, les **chefs d'établissement** hommes sont plus nombreux à avoir un coefficient de variation nul de la PR. L'écart avec les femmes est de 7,8 points (72,3 % pour les hommes ; 64,5 % pour les femmes) en diminution importante depuis l'année précédente (12,5 points d'écart en 2023). Par ailleurs les directrices sont davantage concernées par une évolution supérieure à celle des hommes pour la tranche de coefficients d'évolution de la PR de « 0,5 à 0,9 » (25,0 % pour les femmes et 14,4 % pour les hommes). Ainsi la différence femmes hommes est de 10,6 points en augmentation depuis l'année précédente (7,2 points en 2023).

Chez les **directeurs adjoints**, la différence hommes femmes est moins importante. Les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à avoir eu une évolution de la PR pour la tranche de coefficients d'évolution de la PR de « 0,1 à 0,4 » (8,0 % des femmes contre 6,1 % des hommes). Les directeurs adjoints hommes sont plus nombreux à avoir bénéficié d'une évolution du coefficient de la PR compris entre « 0,5 et 0,9 » (24,9 % pour les hommes, contre 23,9 % pour les femmes) et de 1 (15,4 % pour les hommes, contre 14,1 % pour les femmes). En revanche la part des hommes et des femmes à avoir eu un coefficient de variation nul est quasiment la même (52,6 % pour les femmes et 52,5 % pour les hommes).



Source : CNG - SAGA

Hors DH Plafonnés



Chez les **chefs d'établissement hors DH plafonnés en 2023**, 67,9 % (33,3 % en 2023) des femmes, contre 51,8 % des hommes (38,5 % en 2023) ont enregistré un coefficient de variation compris entre « 0,5 et 0,9 ». Les hommes sont plus nombreux que les femmes à avoir bénéficié d'une évolution du coefficient de la PR comprise entre « 0,1 et 0,4 » (48,2 % pour les hommes, contre 28,6 % pour les femmes). En 2023 les pourcentages étaient de 51,3 % pour les hommes et de 54,2 % pour les DH femmes.

Quel que soit le sexe, chez les **directeurs adjoints hors DH plafonnés en 2023**, 50,6 % (50,2 % en 2023, 48,9 % en 2022 et 42,6 % en 2021) ont obtenu un coefficient de variation compris entre « 0,5 et 0,9 » : les directeurs hommes en ont un peu plus souvent bénéficié (51,6 %, contre 49,8 % des directrices adjointes). Cette proportion est en faible augmentation de 0,4 point en un an tant chez les hommes que chez les femmes.

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

Malgré une faible augmentation en un an, seulement 1,1 % (0,4 % en 2023) des **chefs d'établissement** ont bénéficié au niveau national d'une PR inférieure à 3.

Alors que pour la France entière, 77,0 % des directeurs **chefs d'établissement** (77,1 % en 2023, 78,6 % en 2022 et 76,6 % en 2021) ont atteint la part maximale de 6, six régions de la métropole ont des valeurs inférieures à cette proportion. Il s'agit des régions : Grand Est (58,8 %), Normandie (62,5 %), Hauts-de-France (65,6 %), Bourgogne-Franche-Comté (69,2 %), Bretagne (71,4 %) et Auvergne-Rhône-Alpes, avec 76,3 %. A noter également qu'en Normandie 31,3 % des chefs d'établissement ont atteint une cotation de la PR de « 5 à 5,9 », contre seulement 3,6 % en Ile de France.

Concernant les **chefs d'établissement déjà plafonnés à 6 en 2023**, la part se situe à 70,1 % en France métropolitaine (soit – 5,2 points en un an ; 75,3 % en 2023), à 69,8 % au niveau national (soit – 5,8 points en un an ; 75,6 % en 2023) et à 57,1 % en Outre-Mer (81,8 % en 2023).

Les valeurs les plus faibles de pourcentage de **chefs d'établissement plafonnés en 2023** sont enregistrées en Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy (33,3 %), en Normandie (56,3 %), en Bretagne (57,1 %) et Grand Est (58,8 %).

Tableau 13 : Répartition des **chefs d'établissement** selon la région et la tranche de cotation de la PR 2024

Source : CNG - SAGA

Régions	Chefs d'établissement						PR moyenne	Dont chefs d'étab. plafonnés en 2023	% de chefs d'étab. plafonnés en 2023	
	Inférieure à 3	de 3 à 3,9	de 4 à 4,9	de 5 à 5,9	6	Total chefs d'établissement				
Auvergne-Rhône-Alpes	2,6	2,6	7,9	10,5	76,3	100	38	5,6	27	71,1
Bourgogne-Franche-Comté			30,8		69,2	100	13	5,6	9	69,2
Bretagne			21,4	7,1	71,4	100	14	5,6	8	57,1
Centre - Val de Loire			21,4		78,6	100	14	5,7	9	64,3
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	100	2	nc	nc	nc
Grand Est			29,4	11,8	58,8	100	17	5,6	10	58,8
Hauts-de-France	6,3		15,6	12,5	65,6	100	32	5,4	21	65,6
Ile-de-France			3,6	3,6	92,9	100	28	5,9	25	89,3
Normandie			6,3	31,3	62,5	100	16	5,8	9	56,3
Nouvelle-Aquitaine			11,1	7,4	81,5	100	27	5,8	18	66,7
Occitanie			3,2	16,1	80,6	100	31	5,9	21	67,7
Pays de Loire				5,6	94,4	100	18	6,0	17	94,4
Provence - Alpes - Côte d'Azur			9,5	9,5	81,0	100	21	5,8	14	66,7
France métropolitaine	1,1	0,4	11,4	10,0	77,1	100	271	5,7	190	70,1
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	nc	nc	nc	nc	nc	100	3	nc	nc	nc
Guyane	nc	nc	nc	nc	nc	100	1	nc	nc	nc
La Réunion										
Martinique	nc	nc	nc	nc	nc	100	3	nc	nc	nc
Mayotte										
Outre-mer	0,0	0,0	0,0	28,6	71,4	100	7	5,7	4	57,1
France entière	1,1	0,4	11,2	10,4	77,0	100	278	5,7	194	69,8
	3	1	31	29	214	278				

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

Depuis trois ans, les **directeurs chefs d'établissement** bénéficient d'un coefficient de variation moyen de la PR de 0,1 (de 0,2 entre 2020 et 2021). Cependant, 70,1 % d'entre eux (70,5 % en 2023, 72,2 % en 2022), soit 195 directeurs parmi les 278 évalués, ont eu un coefficient égal à zéro, pour l'essentiel pour cause de plafonnement (PR=6).

Hors directeurs ayant eu un coefficient égal à zéro pour cause de plafonnement (PR = 6 en 2023), le coefficient de variation moyen atteint alors 0,5 (0,4 entre 2022 et 2023 et entre 2021 et 2022 ; 0,5 entre 2020 et 2021). Quatre régions affichent un coefficient moyen hors DH déjà plafonnés à 6 en 2023, supérieur à la moyenne nationale (trois régions ont un coefficient de 0,6 et une région un coefficient de 0,7) et quatre régions un coefficient moyen égal au coefficient moyen national de 0,5.

Tableau 14 : Répartition des **chefs d'établissement** selon la région et la tranche de variation 2023/2024

Source : CNG - SAGA

Régions	Chefs d'établissement par tranche 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 chefs d'étab. plafonnés en 2023)	Nombre de directeurs concernés (hors chefs d'étab. plafonnés en 2023)
	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	SO	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes	71,1	13,2	15,8			100	0,1	38	0,5	11
Bourgogne-Franche-Comté	69,2	0,0	30,8			100	0,2	13	0,6	4
Bretagne	57,1	42,9				100	0,2	14	0,4	6
Centre - Val de Loire	64,3	14,3	21,4			100	0,2	14	0,5	5
Corse	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	100	<i>nc</i>	2	<i>nc</i>	<i>nc</i>
Grand Est	58,8		41,2			100	0,3	17	0,7	7
Hauts-de-France	65,6	25,0	9,4			100	0,1	32	0,3	11
Ile-de-France	89,3		10,7			100	0,1	28	0,6	3
Normandie	56,3	25,0	18,8			100	0,2	16	0,4	7
Nouvelle-Aquitaine	66,7	3,7	29,6			100	0,2	27	0,5	9
Occitanie	71,0	9,7	19,4			100	0,2	31	0,5	10
Pays de la Loire	94,4	5,6	0,0			100	0,0	18	0,3	1
Provence - Alpes - Côte d'Azur	66,7	19,0	14,3			100	0,1	21	0,4	7
France métropolitaine	70,5	12,5	17,0			100	0,1	271	0,5	81
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	100	<i>nc</i>	3	<i>nc</i>	<i>nc</i>
Guyane	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	100	<i>nc</i>	1	<i>nc</i>	<i>nc</i>
La Réunion										
Martinique	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	100	<i>nc</i>	3	<i>nc</i>	<i>nc</i>
Mayotte										
Outre-mer	57,1	14,3	28,6			100	0,2	7	0,4	3
France entière	70,1	12,6	17,3			100	0,1	278	0,5	84
	195	35	48			278				

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

En un an, la proportion de **directeurs adjoints** ayant une PR inférieure à 3 a augmenté de 1,5 point, passant de 14,3 % en 2023 à 15,8% en 2024 (15,3 % en 2022 et 15,2 % en 2021).

Par ailleurs, chez les directeurs adjoints atteignant la cotation maximale de 6, la proportion a été en diminution de 0,9 point en un an.

Ainsi en 2024, la proportion de directeurs concernés représente 60,8 % %, soit 1 107 DH parmi les 1 822 évaluations analysées (61,7 % en 2023, 59,5 % en 2022 et 58,4 % en 2021).

En France métropolitaine, la plus forte proportion de directeurs adjoints bénéficiant d'une PR égale à 6 est observée en Corse avec 88,9 % (87,5 % en 2023) des effectifs (mais pour un effectif étudié de seulement 9 DH adjoints), suivie des régions Provence - Alpes - Côte d'Azur (72,7 % en 2024 ; 64,9 % en 2023) et Nouvelle-Aquitaine (70,6 % en 2024 ; 71,4 % en 2023). **En Outre-mer**, la Martinique enregistre la part la plus importante (60,0 % en 2024 ; 63,6 % en 2023) de leurs directeurs adjoints au plafond, et Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy, la part la plus faible (33,3 % en 2024 ; 62,5 % en 2023), avec des effectifs étudiés toutefois faibles.

La **part résultats (PR) moyenne** attribuée aux **directeurs adjoints** se stabilise à 5,0, restant invariante depuis quatre ans. Au niveau régional, huit régions se situent au-dessus de la valeur moyenne nationale alors que les régions Hauts-de-France (4,4), Grand Est (4,6) et Guyane (4,6) comptabilisent les PR moyennes les plus faibles.

Tableau 15 : Répartition des directeurs adjoints selon la région et la tranche de cotation de la PR 2024

Source : CNG - SAGA

Régions	Directeurs adjoints						Total directeurs adjoints	PR moyenne	Dont dir. Adj. plafonnés en 2023	% de dir. Adj. plafonnés en 2023
	Inférieur e à 3	de 3 à 3,9	de 4 à 4,9	de 5 à 5,9	6					
Auvergne-Rhône-Alpes	12,7	8,9	6,6	8,0	63,8	100	213	5,1	115	54,0
Bourgogne-Franche-Comté	19,7	6,6	10,5	3,9	59,2	100	76	4,8	37	48,7
Bretagne	10,6	6,5	5,7	9,8	67,5	100	123	5,2	74	60,2
Centre - Val de Loire	14,1	6,3	4,7	9,4	65,6	100	64	5,2	33	51,6
Corse				11,1	88,9	100	9	5,9	8	88,9
Grand Est	24,6	7,0	8,5	4,9	54,9	100	142	4,6	68	47,9
Hauts-de-France	28,6	5,7	10,0	5,7	50,0	100	140	4,4	50	35,7
Ile-de-France	16,0	7,0	8,7	9,2	59,1	100	369	5,0	185	50,1
Normandie	18,4	13,8	5,7	12,6	49,4	100	87	4,7	42	48,3
Nouvelle-Aquitaine	9,8	2,9	4,9	11,8	70,6	100	204	5,4	128	62,7
Occitanie	9,4	7,0	10,2	14,1	59,4	100	128	5,2	69	53,9
Pays de Loire	18,2	6,4	12,7	8,2	54,5	100	110	4,9	52	47,3
Provence - Alpes - Côte d'Azur	13,6	5,5	1,8	6,4	72,7	100	110	5,2	68	61,8
France métropolitaine	15,8	6,8	7,5	8,8	61,0	100	1 775	5,0	929	52,3
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	13,3	20,0	20,0	13,3	33,3	100	15	4,7	5	33,3
Guyane	14,3	28,6			57,1	100	7	4,6	4	57,1
La Réunion	15,4	7,7		23,1	53,8	100	13	5,0	5	38,5
Martinique	10,0		10,0	20,0	60,0	100	10	5,2	3	30,0
Mayotte	nc	nc	nc	nc	nc	100	2	nc	nc	nc
Outre-mer	12,8	12,8	8,5	14,9	51,1	100	47	4,9	19	40,4
France entière	15,8	6,9	7,6	9,0	60,8	100	1 822	5,0	948	52,0
	287	126	138	164	1 107	1 822				

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

Au niveau national, le pourcentage de **directeurs adjoints** déjà plafonnés à 6 en 2023, est en diminution passant 54,0 % en 2023 à 52,0 % en 2024 (51,5 % en 2022). Selon les régions, cette part reste toutefois très hétérogène.

En France métropolitaine, la Corse (88,9 %), la Nouvelle-Aquitaine (62,7 %) et Provence - Alpes - Côte d'Azur (61,8 %) enregistrent les proportions les plus élevées de DH déjà au plafond en 2023.

A contrario, Hauts-de-France (35,7 %) et Pays de Loire (47,3 %) enregistrent les taux les plus faibles.

Les **coefficients de variation** de la PR des cinq dernières périodes (2023-2024, 2022-2023, 2021-2022, 2020-2021 et 2019-2020), pour la France entière comme pour la France métropolitaine, restent invariants et se situent à 0,3 pour l'ensemble des **directeurs adjoints**.

Pour les directeurs **hors plafonnés à 6 en 2023**, ces coefficients restent stables au niveau national et en France métropolitaine, à 0,7 comme l'année précédente ; a contrario une légère baisse est observée en Outre-mer de 0,1 point en un an (0,6 en 2024 ; 0,7 en 2023).

Tableau 16 : Répartition des **directeurs adjoints** selon la région et la tranche de variation 2023/2024

Source : CNG - SAGA

Régions	Directeurs adjoints par tranche 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 dir.adj. plafonnés en 2023)	Nombre de directeurs concernés (hors dir.adj. plafonnés en 2023)
	< à 0	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	SO	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes	0,5	54,0	8,0	20,7	15,5	1,4	100	0,3	210	0,7	95
Bourgogne-Franche-Comté		50,0	7,9	28,9	13,2	0,0	100	0,4	76	0,7	39
Bretagne		60,2	7,3	15,4	16,3	0,8	100	0,3	122	0,7	48
Centre - Val de Loire		51,6	14,1	23,4	7,8	3,1	100	0,3	62	0,6	29
Corse		100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100	0,0	9	0,0	1
Grand Est		48,6	7,7	27,5	15,5	0,7	100	0,4	141	0,7	73
Hauts-de-France		35,7	7,9	33,6	20,7	2,1	100	0,5	137	0,8	87
Ile-de-France	0,5	50,7	4,9	29,8	13,0	1,1	100	0,3	365	0,7	180
Normandie		48,3	5,7	23,0	23,0	0,0	100	0,4	87	0,8	45
Nouvelle-Aquitaine		63,2	6,4	19,1	10,8	0,5	100	0,2	203	0,7	75
Occitanie		53,9	5,5	21,9	16,4	2,3	100	0,3	125	0,8	56
Pays de la Loire		48,2	9,1	25,5	16,4	0,9	100	0,4	109	0,7	57
Provence - Alpes - Côte d'Azur		62,7	5,5	19,1	10,9	1,8	100	0,3	108	0,7	40
France métropolitaine	0,2	52,8	6,9	24,3	14,6	1,2	100	0,3	1 754	0,7	825
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy		33,3	26,7	33,3	6,7		100	0,3	15	0,5	10
Guyane		57,1	14,3	0,0	28,6		100	0,4	7	1,0	3
La Réunion		46,2	7,7	38,5	0,0	7,7	100	0,2	12	0,4	7
Martinique		30,0	20,0	10,0	40,0		100	0,5	10	0,7	7
Mayotte	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	100	<i>nc</i>	2	<i>nc</i>	<i>nc</i>
Outre-mer	0,0	42,6	17,0	23,4	14,9	2,1	100	0,3	46	0,6	27
France entière	0,2	52,5	7,1	24,3	14,7	1,2	100	0,3	1 800	0,7	852
	3	957	130	443	267	22	1 822				

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

La proportion de directeurs, concernés par un coefficient de **variation de la PR égal à 1**, se situe à 14,7 % (13,8 % en 2023, soit une augmentation de 0,9 point ; 13,3 % en 2022) au niveau national et à 14,6 % en **France métropolitaine** (14,0 % en 2023, soit une augmentation de 0,6 point ; 13,4 % en 2022).

Par ailleurs, les régions Normandie (23,0 % en 2024 ; 16,8 % en 2023), Hauts-de-France (20,7 % en 2024 ; 25,2 % en 2023) et Occitanie (16,4 % en 2024 ; 17,6 % en 2023) enregistrent les parts les plus élevées en France métropolitaine.

Aucun directeur ayant bénéficié d'un coefficient de variation de la PR égal à 1 n'est observé en 2024 dans les régions Corse, Mayotte et la Réunion, par ailleurs des régions avec des effectifs étudiés 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, compensation d'une charge de travail significative...). Dans ce cas, un rapport circonstancié doit être joint à l'évaluation. De manière très exceptionnelle et à l'appréciation de l'évaluateur, ce versement peut dépasser la valeur unitaire d'un point dans la limite du plafond de la part résultats de l'année au cours de laquelle elle est versée (pour récompenser une charge de travail anormalement lourde, par exemple). Dans ce cas, un rapport très détaillé doit être également joint à l'évaluation.

Une très faible proportion de directeurs bénéficie du versement exceptionnel. Cette part est de 6,7 % en 2024, en légère augmentation de 0,8 point en un an (5,9 % en 2023). Ils représentent 141 directeurs bénéficiaires, répartis entre 6 chefs d'établissement, soit 2,2 % d'entre eux (2,3 % en 2023, 2 % en 2022 et 2,1 % en 2021) et 135 directeurs adjoints, soit 7,4 % d'entre eux (6,4 % en 2023, 5,5 % en 2022 et 6,9 % en 2021). Les directeurs adjoints de classe normale sont davantage concernés, 18,2 % d'entre eux ont effectivement pu en bénéficier en 2024 (16,4 % en 2023, 14,4 % en 2022 et 16,8 % en 2021).

Tableau 17 : Versement exceptionnel chez DH selon l'emploi et le grade

Source : CNG - SAGA

Coefficient de versement exceptionnel 2024	Chefs d'établissement (en %)				Directeurs adjoints (en %)			
	Classe exceptionnelle (EF compris)	Hors classe (EF compris)	Classe normale	Total	Classe exceptionnelle (EF compris)	Hors classe (EF compris)	Classe normale	Total
De 0,1 à 0,4		3		3		13	42	55
De 0,5 à 0,9		1		1	1	5	31	37
1		1	1	2		6	37	43
Non concernés	134	134	4	272	89	1102	496	1687
Ensemble	134	139	5	278	90	1126	606	1822
Part de directeurs concernés	0,0	3,6	20,0	2,2	1,1	2,1	18,2	7,4
Coefficient moyen	-	0,5	1	0,6	0,8	0,5	0,6	0,6

EF = Emplois fonctionnels

Pour les six **chefs d'établissement** concernés, le coefficient moyen de versement exceptionnel enregistré est de **0,6** (0,4 en 2023). Pour les 135 **directeurs adjoints** concernés, ce coefficient est également de **0,6** (comme en 2023), avec une répartition entre les tranches assez homogène.

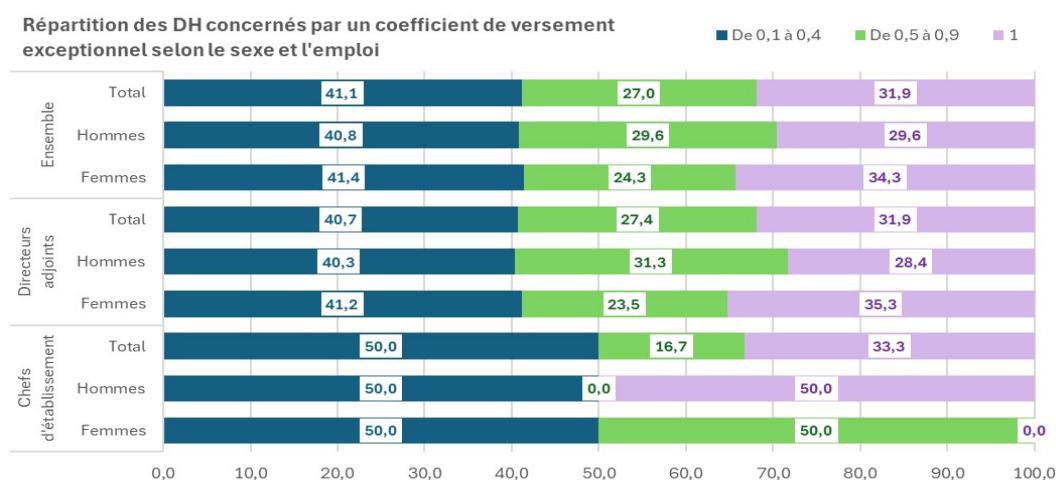
Tableau 18 : Versement exceptionnel chez DH selon l'emploi et le sexe

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	1	2	3	28	27	55	29	29	58
De 0,5 à 0,9	1		1	16	21	37	17	21	38
1		2	2	24	19	43	24	21	45
Non concernés	74	198	272	963	724	1 687	1 037	922	1 959
Ensemble	76	202	278	1 031	791	1 822	1 107	993	2 100
% de DH concernés	2,6	2,0	2,2	6,6	8,5	7,4	6,3	7,2	6,7
Coefficient moyen attribué	0,4	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6

Aucune différence n'est observée entre les hommes et les femmes pour le coefficient moyen attribué chez les **directeurs adjoints**. Cependant, l'écart entre la proportion d'hommes concernés et la proportion de femmes est de 1,9 point (8,5 %, contre 6,6 %).

S'agissant des **chefs d'établissement**, le coefficient moyen de versement exceptionnel attribué est plus élevé chez les hommes, avec 0,7, contre 0,4. Ils sont néanmoins légèrement moins nombreux en proportion à toucher ce versement, ils représentent 2 % chez les hommes et 2,6 % chez les femmes. Sur l'ensemble des DH concernés par le versement exceptionnel, 31,9 % ont obtenu un coefficient maximal de 1, avec 29,6 % des hommes et 34,3 % des femmes.



Source : CNG - SAGA

La région Hauts-de-France est la région métropolitaine la plus concernée par le versement exceptionnel, avec 14,5 % de ses directeurs (9,6 % en 2023), répartis entre 17,1 % de ses directeurs adjoints et une part beaucoup plus faible chez ses chefs d'établissement (3,1 %). L'Outre-mer affiche également une proportion plus élevée que la valeur moyenne : 11,1 % pour ses directeurs adjoints et 14,3 % de ses chefs d'établissement. La région Nouvelle-Aquitaine est la région la plus concernée par le versement exceptionnel à destination des chefs d'établissement (11,1 % sont concernés, contre 2,2 % au niveau national).

Tableau 19 : Répartition régionale des directeurs concernés par le versement exceptionnel

Source : CNG - SAGA

Versement exceptionnel 2024	Chefs d'établissement		Directeurs adjoints		Total DH	
	Effectif évalué	% concerné par le versement exceptionnel	Effectif évalué	% concerné par le versement exceptionnel	Effectif évalué	% concerné par le versement exceptionnel
Auvergne-Rhône-Alpes	38	2,6	213	5,2	251	4,8
Bourgogne-Franche-Comté	13		76	7,9	89	6,7
Bretagne	14		123	4,9	137	4,4
Centre - Val de Loire	14		64	7,8	78	6,4
Corse	2		9		11	0,0
Grand Est	17		142	9,9	159	8,8
Hauts-de-France	32	3,1	140	17,1	172	14,5
Ile-de-France	28		369	7,6	397	7,1
Normandie	16		87	5,7	103	4,9
Nouvelle-Aquitaine	27	11,1	204	3,4	231	4,3
Occitanie	31		128	8,6	159	6,9
Pays de Loire	18		110	10,0	128	8,6
Provence - Alpes - Côte d'Azur	21		110	1,8	131	1,5
France métropolitaine	271	1,8	1 775	7,3	2 046	6,6
Outremer	7	14,3	47	10,6	54	11,1
France entière	278	2,2	1 822	7,4	2 100	6,7

Aucun directeur bénéficiaire du versement exceptionnel en Corse et une très faible proportion (1,5 %) est enregistrée en Provence-Alpes-Côte d'Azur. 10 régions métropolitaines sur treize ne comptabilisent aucun chef d'établissement bénéficiant du versement exceptionnel.

V. Zoom sur les évaluations des directeurs détachés et mis à disposition (MAD) hors activité en établissement

Concernant les DH, hors activité en établissement, sur les 551 évaluations attendues, 310 retours sont comptabilisés soit un taux de retour enregistré de 56,3 %.

Parmi ces 310 retours, 60 évaluations sont finalement exploitables car pour la majorité ces directeurs ne sont pas soumis au régime de la PFR (DG de CHU, directeurs détachés, ou en disponibilité), ils sont au nombre de 296, soit 95,5 % de ces retours. 49 évaluations concernent ensuite les directeurs détachés dans le corps des D3S, leur évaluation est donc traitée dans le bilan des évaluations des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social.

Les autres situations concernent les directeurs, hors activité en établissement, en CLM/CLD/CITIS ou partis à la retraite en cours d'année.

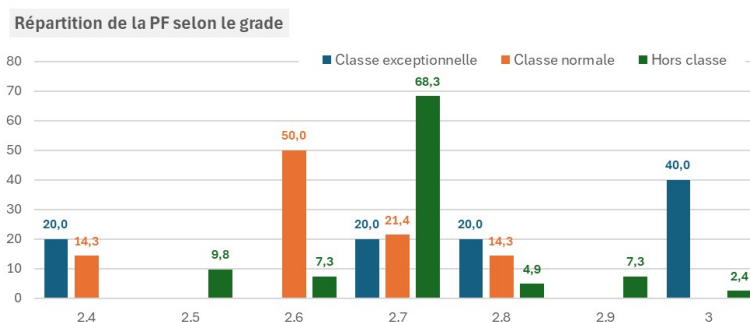
Ces 60 évaluations concernent 60 directeurs adjoints, 32 femmes et 28 hommes.

41 directeurs sont en hors classe (68,3 %), 14 directeurs sont en classe normale, soit 23,3 % et enfin 5 DH en classe exceptionnelle (8,3 %).

Avant majorations, 68,3 % des directeurs en hors classe ont une cotation PF égale à 2,7.

50 % des directeurs en classe normale ont une cotation de 2,6 et 21,4 %, une cotation égale à 2,7.

Les classes exceptionnelles sont réparties sur une cotation égale à 3 pour 40 % d'entre eux et 2,4, 2,7 et 2,8 pour 20 % chacune.



Source : CNG - SAGA

Parmi ces 60 directeurs, seuls 13 bénéficient de la majoration (+0,2), six femmes et sept hommes.

Plus de la moitié d'entre eux (52,8 %) perçoivent une indemnité compensatrice de logement, 28,8 % sont logés et 18,6 % ont une cotation PF doublée.

S'agissant de la part résultats, la moyenne relevée pour l'ensemble de ces directeurs est de 5,4, avec une PR moyenne de 5,5 pour les femmes et 5,3 pour les hommes.

La cotation de part résultats s'échelonne de 1,7 à 6.

58,3 % des directeurs ont une cotation égale à 6 (68,8 % des femmes et 46,4 % des hommes). Le coefficient d'évolution moyen attribué en 2024 est de 0,3 (0,3 pour les femmes et 0,4 pour les hommes). Plus de la moitié des directeurs (53,3 %) n'a bénéficié d'aucune évolution (coefficient égal à 0), avec 62,5 % des femmes et 42,9 % des hommes. 93,8 % d'entre eux étaient déjà au plafond de la PR (PR=6) en 2023, avec 100 % chez les hommes et 90 % chez les femmes.

Hors directeurs déjà au plafond de la PR en 2023, la part résultats moyenne est alors de 4,8 (4,9 pour les femmes et 4,7 pour les hommes). Et le coefficient d'évolution atteint alors 0,6 (0,6 pour les femmes et 0,7 pour les hommes).

6,7 % de ces directeurs ont bénéficié du versement exceptionnel en 2024 (6,7 % des femmes et 7,1 % des hommes), soit le même niveau que celui observé chez les directeurs en établissements.