

**BILAN DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS 2024
DES DIRECTEURS DES SOINS (DS)**

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 des soins	6
III. La part fonctions	8
III.1 - Cotation de la part fonctions 2024 (hors majorations et doublement de la cotation) (source : CNG-SAGA).....	8
III.2 - Majoration de la cotation de la part fonctions	12
III.3 - Majoration de la cotation de la part fonctions 2024 pour intérim	16
III.4 – Cotation de la part fonctions 2024 incluant le doublement de PF pour le logement, la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim	16
II. La part résultats	20
IV.1 - Cotation de la part résultats 2024 des directeurs des soins	20
IV.1.1 – Ensemble des directeurs des soins (exerçant en établissement/institut et MAD)	20
IV.1.2 – Directeurs des soins exerçant en établissement et en institut	21
IV.2 - Cotation de la part résultats 2024 selon le sexe (Source : CNG – SAGA).....	22
IV.3 - Coefficient de variation 2023/2024 de la part résultats selon l'emploi	25
IV.4 - Part résultats 2024 et coefficient de variation 2023/2024 selon la région	32
IV.5 - Versement exceptionnel	38

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

I.1 - Principes

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

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 des soins :

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

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

I.2 - Périodicité et mise en œuvre

La périodicité des entretiens d'évaluation est annuelle. Compte tenu de la nécessité d'analyser les résultats de l'année en cours et de fixer les objectifs des personnels de direction au titre de l'année à venir, l'évaluation doit être réalisée, au plus tard, avant la fin du mois d'octobre. L'entretien d'évaluation se déroule sur la base de documents annexés à l'instruction. A l'issue de l'entretien d'évaluation, l'évaluateur doit indiquer au directeur concerné le coefficient de la part liée aux résultats qui doit être en adéquation avec l'évaluation réalisée. Ce coefficient et le montant de la part liée aux résultats correspondant font l'objet d'une notification individuelle transmise dans le délai d'un mois par l'évaluateur. Une copie est adressée au CNG.

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

Encadré :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

II. Taux de retour des évaluations 2024 des directeurs des soins

Sur les **630 évaluations de directeurs des soins attendues** pour l'année 2024, **579 retours ont été enregistrés**, soit un taux de retour de **91,9 %** (92,1 % en 2023). Ce taux est quasiment stable, inférieur de **0,2 point** par rapport au taux de retour de 2023.

Les **DS coordonnateurs exerçant en établissement ou en institut** enregistrent le meilleur taux de retour, avec **93,5 %** (94,6 % en 2023 et 95,7 % en 2022). Les **directeurs des soins non coordonnateurs** enregistrent un taux de 89,8 %, en augmentation de 0,2 point en un an. (89,6 % en 2023 et 94,7 % en 2022). Le taux le plus bas revient aux directeurs des soins placés en **mise à disposition** qui affichent un taux de retour de **82,9 %** (soit 34 évaluations parmi les 41 attendues ; 74,4 % en 2023, 94,3 % en 2022).

Tableau 1 : Taux de retour des évaluations selon la région

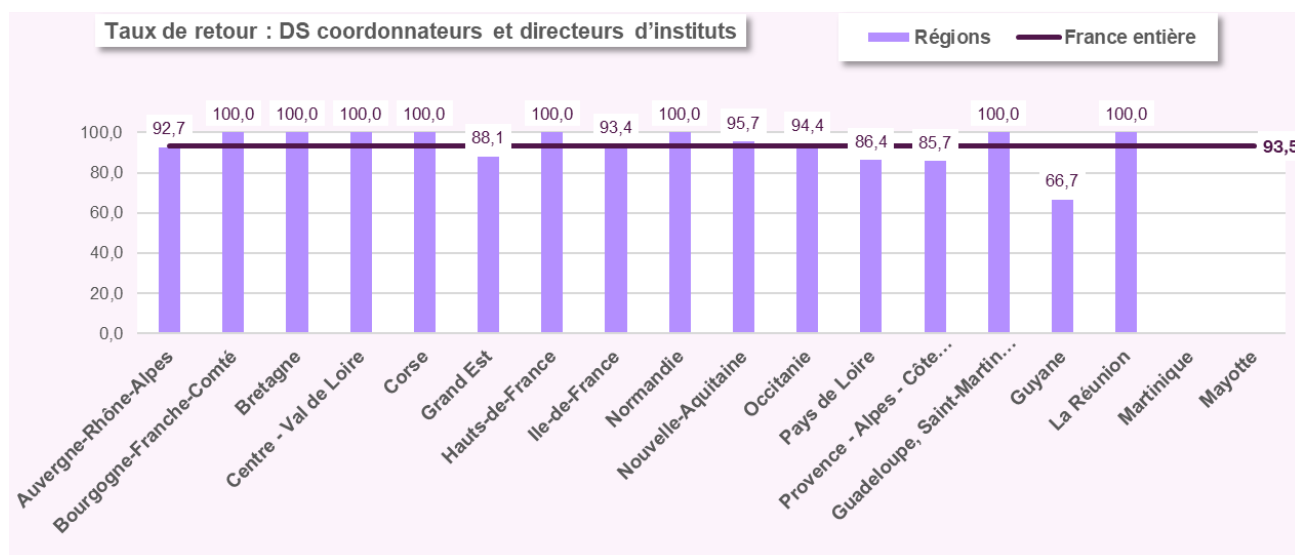
Région	Evaluations attendues (nombre)				Evaluations reçues (%)			
	En établissement ou en institut		MAD et détachés	Total	En établissement ou en institut		MAD et détachés	Total
	Directeurs des soins non coordonnateurs	DS coordonnateurs et directeurs d'instituts	Conseillers pédagogiques/techniques et autres emplois		Directeurs des soins non coordonnateurs	DS coordonnateurs et directeurs d'instituts	Conseillers pédagogiques/techniques et autres emplois	
Auvergne-Rhône-Alpes	11	55	4	70	100,0	92,7	75,0	92,9
Bourgogne-Franche-Comté	9	24	4	37	88,9	100,0	75,0	94,6
Bretagne	9	26	4	39	100,0	100,0	100,0	100,0
Centre - Val de Loire	6	18	1	25	83,3	100,0	nc	96,0
Corse	1	3	0	4	nc	100,0		100,0
Grand Est	10	42	2	54	90,0	88,1	nc	88,9
Hauts-de-France	15	34	0	49	80,0	100,0		93,9
Ile-de-France	36	61	6	103	100,0	93,4	100,0	96,1
Normandie	4	16	3	23	100,0	100,0	66,7	95,7
Nouvelle-Aquitaine	20	46	4	70	90,0	95,7	75,0	92,9
Occitanie	16	36	4	56	100,0	94,4	75,0	94,6
Pays de Loire	7	22	4	33	28,6	86,4	75,0	72,7
Provence - Alpes - Côte d'Azur	7	35	1	43	57,1	85,7	nc	81,4
France métropolitaine	151	418	37	606	89,4	94,0	83,8	92,2
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	2	5	1	8	nc	100,0	nc	87,5
Guyane	1	3	0	4	nc	66,7		75,0
La Réunion	3	3	2	8	100,0	100,0	nc	100,0
Martinique	0	2	0	2		nc		nc
Mayotte	0	1	1	2		nc	nc	nc
Saint Pierre et Miquelon	0	0	0	0				
Outre-mer	6	14	4	24	100,0	78,6	75,0	83,3
Ensemble des évaluations	157	432	41	630	89,8	93,5	82,9	91,9

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

Source : CNG - SAGA

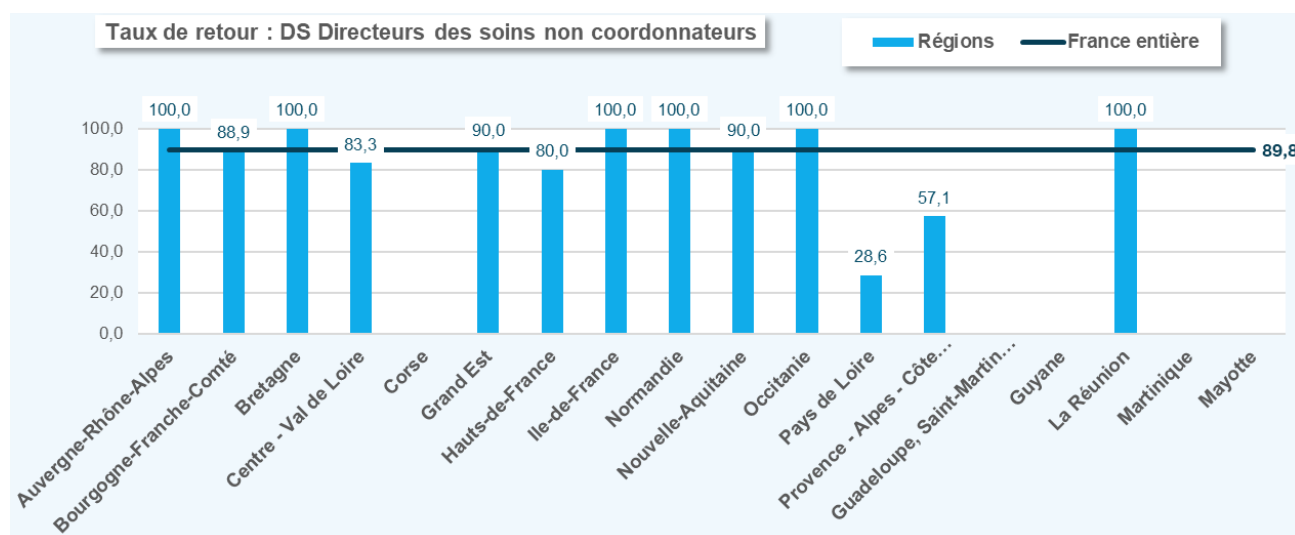
Le taux de retour est plus faible en Outre-mer, avec 83,3 % (85,7 % en 2023), contre 91,9 % (92,4 % en 2023) en France métropolitaine, soit un écart de 8,6 points. Trois régions métropolitaines et quatre régions d'outre-mer enregistrent des taux inférieurs au taux moyen national. Tous types d'emplois confondus, les plus faibles taux de l'Hexagone sont enregistrés dans les Pays de la Loire (72,7 %) et en Provence - Alpes - Côte d'Azur (81,4 %).

Taux de retours des évaluations des DS coordonnateurs en établissement et en institut



Source : CNG - SAGA

Taux de retours des évaluations des DS non coordonnateurs en établissement et en institut



Source : CNG - SAGA

Après avoir retranché les évaluations dont la part fonctions et la part résultats sont « sans objet » en raison d'une entrée récente dans le corps ou d'une réintégration suite à un détachement 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 donc sur 536 évaluations exploitables dont 386 directeurs des soins **coordonnateurs en établissement ou institut (72,0 %**, contre 72,7 % en 2023, 70,1 % en 2022), **132 directeurs des soins non coordonnateurs en établissement ou institut (24,6 %**, contre 24,2 % en 2023, 25,4 % en 2022) et **18 DS mis à disposition** (les autres situations n'étant pas soumises au régime de la PFR) dont les conseillers pédagogiques ou techniques et autres emplois mis à disposition, qui représentent **3,4 %** des DS.

Par ailleurs, le taux de retour de 3,4 % (3,0 % en 2023, 4,5 % en 2022) correspond à 18 évaluations de DS mis à disposition sur le total des évaluations exploitables (536 en 2024).

III. La part fonctions

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

Hors majoration (pour sujétions particulières ou intérim et/ou doublement de la cotation pour non-concession de logement), 60,7 % des **directeurs des soins exerçant en établissement** ont une cotation de la part fonctions initiale égale à 2,8 et 25,3 % une cotation de 3,0. Chez les **DS en institut**, 52,7 % ont une cotation de de la PF initiale de 2,8 et 38,9 % une cotation de la PF de 3. La grande majorité des **directeurs mis à disposition** ont une cotation de la part fonction de 3 (88,9 %).

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

Tableaux 2 et 2 bis : Répartition des DS en établissement selon la cotation PF, l'emploi et le grade (% et nombre)

Part fonctions 2024	Exerçant en établissement (%)									
	DS non coordonnateurs				DS Coordonnateurs					Total
	CN	HC	CE (hors EF)	CE-EF	CN	HC (hors EF)	HC-EF	CE (hors EF)	CE-EF	
2,8	76,2	45,8	66,7	nc	96,2	76,9	0,0	86,7	0,0	60,7
2,9	23,8	45,8	0,0	nc	1,9	1,4	18,5	0,0	17,6	14,0
3	0,0	8,5	33,3	nc	1,9	21,7	81,5	13,3	82,4	25,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectif DS	42	59	3	1	53	143	54	15	17	387

Part fonctions 2024	Exerçant en établissement (nombre)									
	DS non coordonnateurs				DS Coordonnateurs					Total
	CN	HC	CE (hors EF)	CE-EF	CN	HC (hors EF)	HC-EF	CE (hors EF)	CE-EF	
2,8	32	27	2	nc	51	110		13		235
2,9	10	27		nc	1	2	10		3	54
3		5	1	nc	1	31	44	2	14	98
Ensemble	42	59	3	1	53	143	54	15	17	387
Effectif DS	42	59	3	1	53	143	54	15	17	387

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC-EF = Hors classe sur Emploi fonctionnel, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Classe exceptionnelle sur emploi fonctionnel ; nc = non communicable au titre du secret statistique

Tableaux 3 et 3 bis : Répartition des DS en institut selon la cotation PF, l'emploi et le grade (% et nombre)

Part fonctions 2024	Exerçant en institut (%)						
	Directeurs d'un institut		Directeurs/coordonnateurs d'instituts de formation				Total
	CN	HC	CN	HC (hors EF)	HC-EF	CE	
2,8	42,9	45,0	75,0	54,1	nc	50,0	52,7
2,9	14,3	25,0	16,7	3,5	nc	0,0	8,4
3	42,9	30,0	8,3	42,4	nc	50,0	38,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectif DS	7	20	12	85	3	4	131

Part fonctions 2024	Exerçant en institut (nombre)						Total
	Directeurs d'un institut		Directeurs/coordonnateurs d'instituts de formation			Total	
	CN	HC	CN	HC (hors EF)	HC-EF		
2,8	3	9	9	46	nc	2	69
2,9	1	5	2	3	nc		11
3	3	6	1	36	nc	2	51
Effectif DS	7	20	12	85	3	4	131

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC-EF = Hors classe sur Emploi fonctionnel, CE = Classe exceptionnelle, ;
nc = non communicable au titre du secret statistique

Tableaux 4 et 4 bis : Répartition des DS mis à disposition (MAD) selon la cotation PF, l'emploi et le grade (% et nombre)

Part fonctions 2024	DS mis à disposition (MAD) (%)				Total
	Conseillers pédagogiques/ techniques régionaux et nationaux		Autres MAD		
	HC	CE	HC	CE	
2,8	0,0	0,0	20,0	nc	5,6
2,9	0,0	0,0	20,0	nc	5,6
3	100,0	100,0	60,0	nc	88,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectif DS	8	4	5	1	18

Part fonctions 2024	DS mis à disposition (MAD) (nombre)				Total
	Conseillers pédagogiques/ techniques régionaux et nationaux		Autres MAD		
	HC	CE	HC	CE	
2,8			1	nc	1
2,9			1	nc	1
3	8	4	3	nc	16
Effectif DS	8	4	5	1	18

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle ; nc = non communicable au titre du secret statistique

ZOOM sur les Concession logement ou indemnisation des DS en 2024

Concession logement ou indemnisation :

Concession logement ou indemnisation	En établissement											Ensemble
	DS non coordonnateurs					DS Coordonnateurs						
	CN	HC	CE (hors EF)	CE-EF	Total	CN	HC (hors EF)	HC-EF	CE (hors EF)	CE-EF	Total	
Oui	41	55	3	nc	100	53	141	53	15	15	277	377
Non	1	4		nc	5		2	1		2	5	10
Effectif DS	42	59	3	nc	105	53	143	54	15	17	282	387
% d'indemnisés ou logés	97,6	93,2	100,0	100,0	95,2	100,0	98,6	98,1	100,0	88,2	98,2	97,4

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC-EF = Hors classe sur Emploi fonctionnel, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Classe exceptionnelle sur emploi fonctionnel ; nc = non communicable au titre du secret statistique

Un nombre très important de directeurs des soins exerçant en établissement bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement pour nécessité absolue de

service ; ils représentent en 2024, comme en 2023, 97,4 % des effectifs (377 DS concernés sur 387 ; 95,8 % en 2022).

En institut										Ensemble
Concession logement ou indemnisation	DS non coordonnateurs			DS Coordonnateurs						
	CN	HC	Total	CN	HC (hors EF)	HC-EF	CE	Total		
Oui	3	13	16	11	55	1	3	70	86	
Non	4	7	11	1	30	2	1	34	45	
Effectif DS	7	20	27	12	85	3	4	104	131	
% d'indemnisés ou logés	42,9	65,0	59,3	91,7	64,7	33,3	75,0	67,3	65,6	

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

Cette part de bénéficiaires de concession logement ou d'indemnité compensatrice est de 65,6 % (61,1 % en 2023, 58,6 % en 2022) chez les DS exerçant en institut (86 DS concernés sur 131) et de 27,8 % (29,4 % en 2023, 37,0 % en 2022) chez les directeurs en MAD (soit 5 DS concernés parmi 18 évaluations exploitables. (Cf Tab 1 et citation page 7).

En MAD			
Concession logement ou indemnisation	Conseillers pédagogiques/ techniques régionaux ou nationaux		
	HC	CE	Total
Oui	4	1	5
Non	9	4	13
Total général	13	5	18
% de oui	30,8	20,0	27,8

HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle

Sur les 386 **coordonnateurs** (établissement et institut), 347 bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnisation, soit 89,9 % des coordonnateurs (88,1 % en 2023, 86,9 % en 2022, 87,6 % en 2021). Par ailleurs, le pourcentage de **directeurs des soins non coordonnateurs (établissement ou institut)** bénéficiant d'une concession de logement ou d'une indemnisation s'élève en 2024 à 87,9 % (83,9 % en 2023 ; 79 % en 2022, 76,6 % en 2021), soit 116 DS sur 132 directeurs.

Etablissements et instituts confondus, cette part est de 89,4 % (87,0 % en 2023) soit 463 DS bénéficiaires sur 518 DS effectifs.

Focus sur les bénéficiaires d'une concession logement, indemnisation ou doublement de la PF

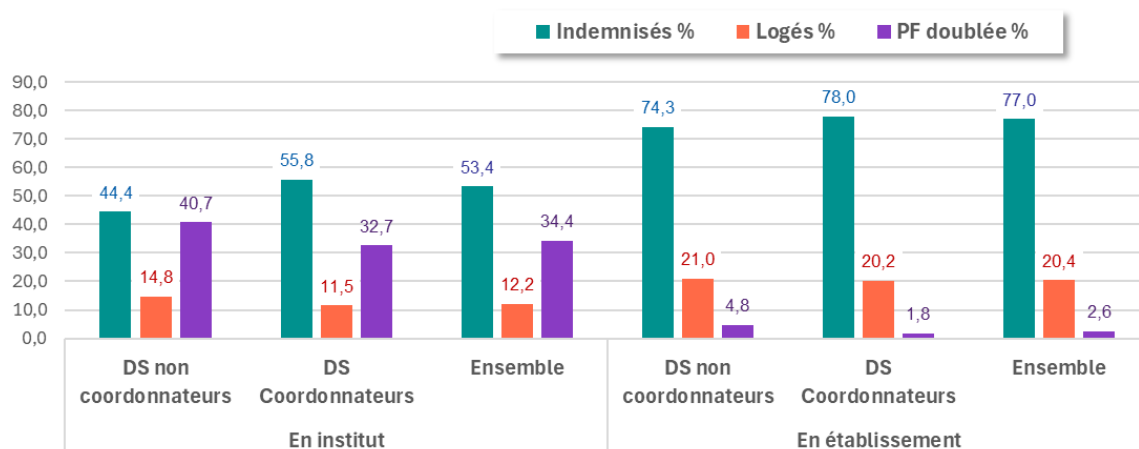
En établissement												
Concession logement, indemnisation ou doublement de la PF	DS non coordonnateurs					DS Coordonnateurs						Ensemble
	CN	HC	CE (hors EF)	CE-EF	Total	CN	HC (hors EF)	HC-EF	CE (hors EF)	CE-EF	Total	
Indemnité	32	43	2	nc	78	44	114	41	13	8	220	298
Logé	9	12	1	nc	22	9	27	12	2	7	57	79
PF doublée	1	4		nc	5		2	1		2	5	10
Total	42	59	3	nc	105	53	143	54	15	17	282	387
Indemnité %	76,2	72,9	66,7	nc	74,3	83,0	79,7	75,9	86,7	47,1	78,0	77,0
Logé %	21,4	20,3	33,3		21,0	17,0	18,9	22,2	13,3	41,2	20,2	20,4
PF doublée %	2,4	6,8			4,8		1,4	1,9		11,8	1,8	2,6
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC-EF = Hors classe sur Emploi fonctionnel, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Classe exceptionnelle sur emploi fonctionnel ; **nc = non communicable au titre du secret statistique**

En institut									
Concession logement, indemnisation ou doublement de la PF	DS non coordonnateurs			DS Coordonnateurs					Ensemble
	CN	HC	Total	CN	HC (hors EF)	HC-EF	CE (hors EF)	Total	
Indemnité	2	10	12	9	47	1	1	58	70
Logé	1	3	4	2	8		2	12	16
PF doublée	4	7	11	1	30	2	1	34	45
Total	7	20	27	12	85	3	4	104	131
Indemnité %	28,6	50,0	44,4	75,0	55,3	33,3	25,0	55,8	53,4
Logé %	14,3	15,0	14,8	16,7	9,4		50,0	11,5	12,2
PF doublée %	57,1	35,0	40,7	8,3	35,3	66,7	25,0	32,7	34,4
Total %	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

% de Concession logement, doublement de la PF, indemnisation des DS - 2024



Source : CNG – SAGA

En institut comme en établissement, la majorité des directeurs des soins bénéficient d'une indemnité compensatrice de logement (53,4 % des DS en institut contre 77,0 % des directeurs en établissement). Le doublement de la part fonctions est particulièrement important pour les DS en institut.

MAD

S'agissant des 18 directeurs des soins en MAD (18 évaluations exploitables parmi les 34 évaluations reçues), 27,8 % d'entre eux bénéficient d'une concession ou d'une indemnité compensatrice de logement et 72,2 % d'un doublement de la part fonction.

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

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

En diminution de 8,6 points en un an, un tiers (33,0 %) de l'ensemble des directeurs des soins **bénéficient d'une majoration** de la cotation en 2024 (41,6 % en 2023, 39,4 % en 2022, 36 % en 2021 et 34,4 % en 2020). Cependant, cette proportion varie fortement selon l'emploi et le type d'exercice.

Malgré des taux en diminution depuis un an, les directeurs exerçant en établissement sont davantage concernés que les DS exerçant en institut par une majoration de la cotation de la part fonctions.

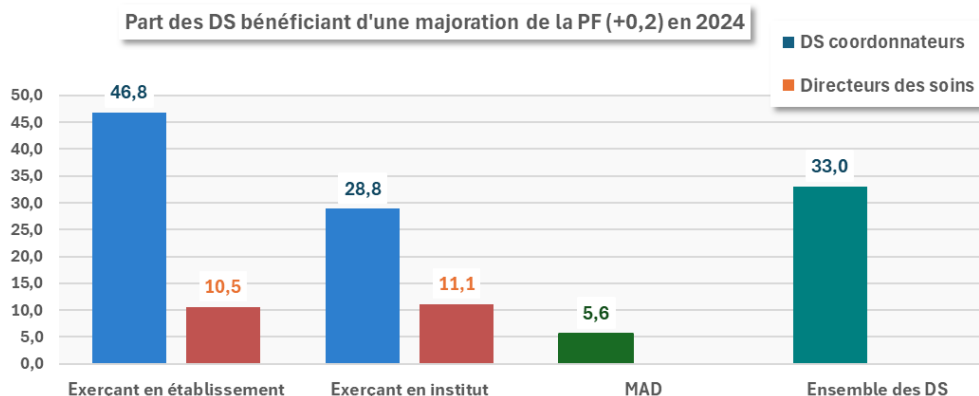
En 2024, ce taux s'établit à 37,0 % pour les DS exerçant en établissement (47,8 % en 2023 soit une diminution de 10,8 points) et à 25,2 % (29,3 % en 2023, soit une diminution de 4,1 points en un an) pour les DS en institut (Cf. Tableau 5).

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

Majoration de cotation PF en 2024		Grade ou emploi	Majoration + 0,2	Aucune majoration	Ensemble	% de DS ayant une majoration
Exerçant en établissement	DS non coordonnateurs	Classe normale	5	37	42	11,9
		Hors Classe hors EF	5	54	59	8,5
		Hors Classe Emploi fonctionnel				
		Classe exceptionnelle hors EF	1	2	3	33,3
		Classe exceptionnelle Emploi fonctionnel	nc	nc	nc	nc
		Total DS non coordonnateurs	11	94	105	10,5
	Coordonnateurs	Classe normale	29	24	53	54,7
		Hors Classe hors EF	89	54	143	62,2
		Hors Classe Emploi fonctionnel	2	52	54	3,7
		Classe exceptionnelle hors EF	12	3	15	80
		Classe exceptionnelle Emploi fonctionnel		17	17	0
		Total DS coordonnateurs	132	150	282	46,8
	Ensemble en établissement			143	244	387
Exerçant en institut	DS non coordonnateurs	Classe normale	1	6	7	14,3
		Hors Classe	2	18	20	10
		Total directeurs d'un institut	3	24	27	11,1
	Directeurs	Classe normale	5	7	12	41,7
		Hors Classe hors EF	24	61	85	28,2
		Hors Classe Emploi fonctionnel	nc	nc	nc	nc
		Classe exceptionnelle hors EF	1	3	4	25
		Classe exceptionnelle Emploi fonctionnel				
		Total directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation	30	74	104	28,8
	Ensemble en institut			33	98	131
MAD	Conseillers pédagogiques/ techniques régionaux et nationaux et autres MAD	Hors Classe	1	12	13	7,7
		Classe exceptionnelle		5	5	0,0
		Total conseillers pédagogiques/ techniques régionaux et nationaux et autres MAD	1	17	18	5,6
	Ensemble MAD	1	17	18	5,6	
Ensemble des DS			177	359	536	33

Source : CNG - SAGA

Les **coordonnateurs exerçant en établissement** enregistrent la plus forte proportion avec 46,8 % de bénéficiaires (en diminution de 12,0 points en un an). Les **directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation** sont, quant à eux, concernés à 28,8 % (- 7,7 points en un an).



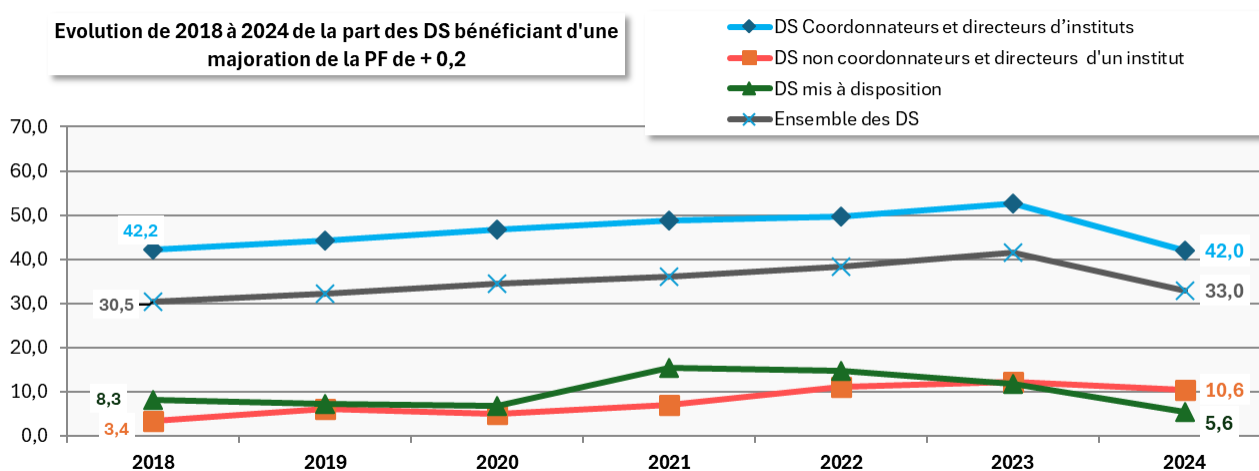
Source : CNG - SAGA

Concernant les **directeurs des soins mis à disposition**, ce taux s'établit en 2024 à 5,6 % contre 11,8 % de bénéficiaires en 2023. Cette diminution est peu significative au regard des faibles effectifs.

Des différences importantes sont également observées selon le grade. **En établissement**, les **coordonnateurs** sont très concernés par cette majoration, hormis pour les directeurs sur emploi fonctionnel. Cette part est plus élevée pour les **DS non coordonnateurs** en classe normale ; en effet, ils sont 11,9 % (14,0 % en 2023) à en bénéficier contre 8,5 % en hors classe hors emploi fonctionnel (11,8 % en 2023).

Evolution du taux depuis 2018

Depuis 2018, pour l'ensemble des DS, la part de directeurs des soins bénéficiant d'une majoration de PF de + 0,2 a progressé de 11,1 points jusqu'à 2023 puis subi une forte diminution en 2024. Ce taux qui avait augmenté de façon continue passant de 30,5 % en 2018, à 41,6 % en 2023, s'établit en 2024 à 33,0 % (- 8,6 points en un an).



Source : CNG - SAGA

Le taux de **directeurs des soins non coordonnateurs bénéficiant de cette majoration** a diminué légèrement en un an de 1,8 point (12,4 % en 2023). Depuis 2018 la progression de ce taux a été positive passant de 3,4 % en 2018 à 10,6 % en 2024 (soit une augmentation de 7,2 points).

Sur la même période d'analyse, le taux de **DS coordonnateurs** bénéficiant de cette majoration a diminué de 0,2 point (42,2 % en 2018 contre 42,0 % en 2024).

Toutefois, il convient de souligner que **la diminution depuis un an est significative**. Après une augmentation progressive et continue depuis 2018, la tendance s'est inversée entre 2023 et 2024, enregistrant un taux en diminution de 10,6 points en 2024 (52,6 % en 2023).

Analyse selon l'emploi, le grade et le sexe

Parmi les 536 DS dénombrés, 409 sont des femmes et 127 des hommes soit 76,3 % de directrices (75,4% en 2023).

En 2024, l'attribution de la majoration de la cotation de la PF est quasi identique en fonction du sexe mais en diminution par rapport à 2023 : 33,0% (41,5 % en 2023, 36,9 % en 2022) des directrices de soins sont concernées par la majoration de + 0,2, contre 33,1 % (41,7 % en 2023, 43 % en 2022) des hommes.

Chez les DS exerçant **en institut, les hommes bénéficient davantage d'une majoration de la PF**, 27,3 % d'entre eux, contre 24,5% des directrices **même si l'écart hommes/femmes est en nette diminution** par rapport à 2023 (+2,8 points contre + 12,2 points en 2023 et + 10,2 points en 2022).

Comme l'année précédente, en institut comme en établissement, les directeurs sur emploi fonctionnel ne sont pas concernés par cette majoration.

En établissement, parmi les 18 DS en classe exceptionnelle hors emploi fonctionnel, 13 bénéficient de la majoration de la PF (72,2%, 83,3% en 2023).

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

Majoration de cotation PF en 2024 selon le sexe	Emploi	Grade ou emploi	Concernés par la majoration de + 0,2			Ensemble			% de femmes concernées	% d'hommes concernés	
			Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	DS			
Exerçant en établissement	DS non coordonnateurs	Classe normale	3	2	5	29	13	42	10,3	15,4	
		Hors Classe hors EF	4	1	5	41	18	59	9,8	5,6	
		Hors Classe Emploi fonctionnel									
		Classe exceptionnelle hors EF	1		1	3	0	3	33,3		
		Classe exceptionnelle Emploi fonctionnel				1	0	1	0		
		Total DS non coordonnateurs	8	3	11	74	31	105	10,8	9,7	
	DS Coordonnateurs	Classe normale	22	7	29	44	9	53	50	77,8	
		Hors Classe hors EF	69	20	89	112	31	143	61,6	64,5	
		Hors Classe Emploi fonctionnel	2		2	42	12	54	4,8	0	
		Classe exceptionnelle hors EF	9	3	12	11	4	15	81,8	75	
		Classe exceptionnelle Emploi fonctionnel				11	6	17	0	0	
		Total DS coordonnateurs	102	30	132	220	62	282	46,4	48,4	
	Ensemble en établissement			110	33	143	294	93	387	37,4	35,5
	Exerçant en institut	DS non coordonnateurs	Classe normale	1		1	6	1	7	16,7	0
Hors Classe			2		2	18	2	20	11,1	0	
Total DS non coordonnateurs			3		3	24	3	27	12,5	0	
DS Coordonnateurs		Classe normale	4	1	5	9	3	12	44,4	33,3	
		Hors Classe hors EF	17	7	24	61	24	85	27,9	29,2	
		Hors Classe Emploi fonctionnel				nc	nc	nc	nc	nc	
		Classe exceptionnelle hors EF		1	1	2	2	4	0	50	
		Classe exceptionnelle Emploi fonctionnel									
		Total DS coordonnateurs	21	9	30	74	30	104	28,4	30	
Ensemble en institut			24	9	33	98	33	131	24,5	27,3	
MAD	Conseillers pédagogiques/ techniques régionaux et nationaux et autres MAD	Hors Classe	1		1	12	1	8	8,3	0,0	
		Classe exceptionnelle				5	0	4	0		
		Total conseillers pédagogiques/ techniques régionaux et nationaux et autres MAD	1		1	17	1	18	5,9	0,0	
	Ensemble MAD			1		1	17	1	18	5,9	0,0
Ensemble des DS			135	42	177	409	127	536	33	33,1	

nc = non communicable au titre du secret statistique

Source : CNG - SAGA

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

En cas d'intérim, la personne chargée de remplacer le directeur en exercice bénéficie d'une majoration temporaire de la part fonctions perçue au titre de sa prime de fonctions et de résultats.

En 2024, trois directeurs en établissement et deux DS d'institut ont bénéficié d'une majoration de PF pour intérim. Au total seulement **0,9 % des DS** ont bénéficié d'une majoration de la cotation de la part fonctions pour intérim.

Tableau 7 : Part des DS ayant une majoration de PF pour intérim selon l'emploi

Majoration de la cotation PF pour intérim	En établissement			En institut			MAD		Ensemble
	DS Coordo.	DS non-coordo.	Total	DS Coordo.	DS non-coordo.	Total	Conseillers pédagogiques/ techniques et autres emplois	Total	
0,2	1		1		1	1			2
0,5	1		1						1
1	1		1						1
3				1		1			1
Total intérim	3	0	3	1	1	2	0	0	5
Non concernés	279	105	384	103	26	129	18	18	531
Effectif DS	282	105	387	104	27	131	18	18	536
Part d'intérim (%)	1,1	0,0	0,8	1,0	3,7	1,5	0,0	0,0	0,9

DS Coordo. : DS Coordonnateurs

DS non-coordo. : DS non Coordonnateurs

Source : CNG - SAGA

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

Répartition des DS selon la cotation PF, l'emploi et le grade

Toutes majorations comprises (+0,2, intérim et logement), les directeurs exerçant en établissement ont, pour la majorité d'entre eux, une cotation de la part fonctions de 2,8 (24,5 %) ou de 3 (56,6 %).

Concernant les DS non coordonnateurs, 61,9 % des directeurs de classe normale ont une cotation de la PF totale de 2,8, 47,5 % des hors classes une cotation de 2,9. Quel que soit le grade, la grande majorité des DS coordonnateurs en établissements enregistrent une cotation de la PF de 3.

Près des deux tiers des directeurs de soins exerçant en institut bénéficient d'une part fonctions de 3 (32,8 %) ou de 6 (31,3 %). Plus d'un quart (26,7 %) enregistrent une PF de 2,8.

Pour les DS coordonnateurs, 36,5 % des hors classes ont une cotation de la PF de 3 contre 20 % chez les non coordonnateurs de la même classe.

Tableau 8 : Distribution des DS exerçants en établissement selon la cotation PF, l'emploi et le grade (toutes majorations et doublement cotation comprises)

Part fonctions totale	En établissement											
	DS non coordonnateurs					DS Coordonnateurs						Ensemble
	CN	HC	CE (hors EF)	CE-EF	Total	CN	HC (hors EF)	HC-EF	CE (hors EF)	CE-EF	Total	
2,8	61,9	37,3	33,3		46,7	41,5	16,1	0,0	6,7		16,3	24,5
2,9	23,8	47,5		100,0	37,1	1,9	1,4	18,5		17,6	5,7	14,2
3	11,9	8,5	66,7		11,4	56,6	77,6	75,9	86,7	70,6	73,4	56,6
3,2							2,8	3,7			2,1	1,6
3,5							0,7				0,4	0,3
4									6,7		0,4	0,3
5,6	2,4				1,0		0,7				0,4	0,5
6		6,8			3,8		0,7	1,9		11,8	1,4	2,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectif DS	42	59	3	1	105	53	143	54	15	17	282	387

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC-EF = Hors classe sur Emploi fonctionnel, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Classe exceptionnelle sur emploi fonctionnel
Source : CNG - SAGA

Tableau 9 : Distribution des DS exerçants en institut selon la cotation PF, l'emploi et le grade (toutes majorations et doublement cotation comprises)

Part fonctions totale	En Institut								
	DS non coordonnateurs			DS Coordonnateurs					Ensemble
	CN	HC	Total	CN	HC (hors EF)	HC-EF	CE	Total	
2,8	14,3	30,0	25,9	41,7	25,9		25,0	26,9	26,7
2,9	14,3	15,0	14,8	8,3	1,2			1,9	4,6
3	14,3	20,0	18,5	33,3	36,5	33,3	50,0	36,5	32,8
3,1	0,0	0,0	0,0	8,3				1,0	0,8
5,6	14,3	0,0	3,7						0,8
5,8	0,0	10,0	7,4		2,4			1,9	3,1
6	42,9	25,0	29,6	8,3	34,1	66,7	25,0	31,7	31,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectif DS	7	20	27	12	85	3	4	104	131

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC-EF = Hors classe sur Emploi fonctionnel, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Classe exceptionnelle sur emploi fonctionnel
Source : CNG - SAGA

La grande majorité des **DS en mise à disposition**, soit 72,2 % d'entre eux (69,2 % en hors classe et 80 % en classe exceptionnelle), bénéficient d'une PF de 6.

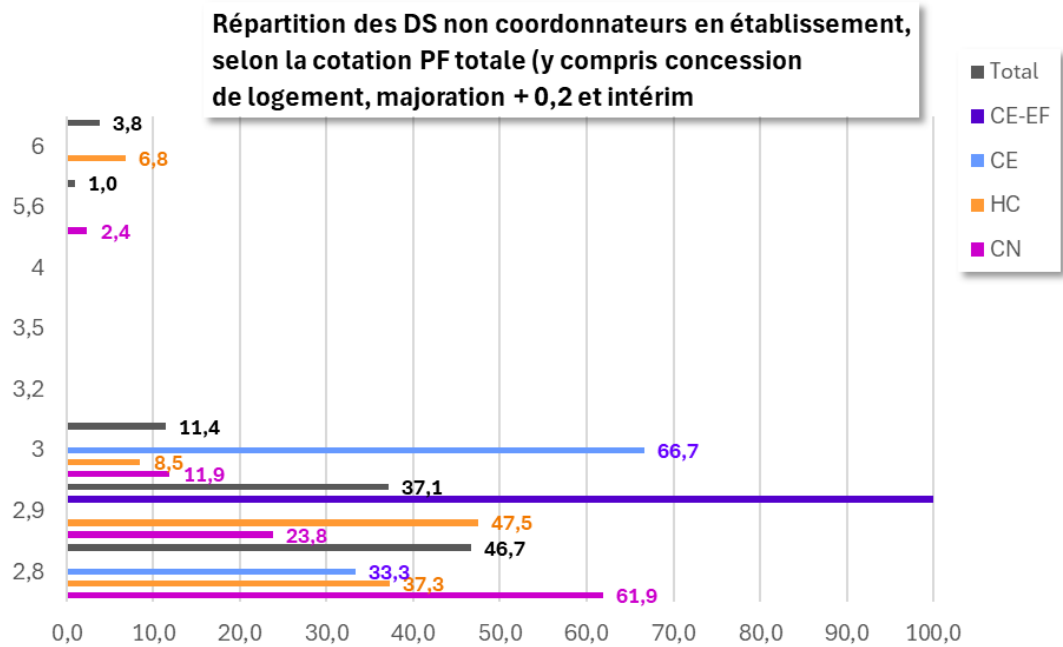
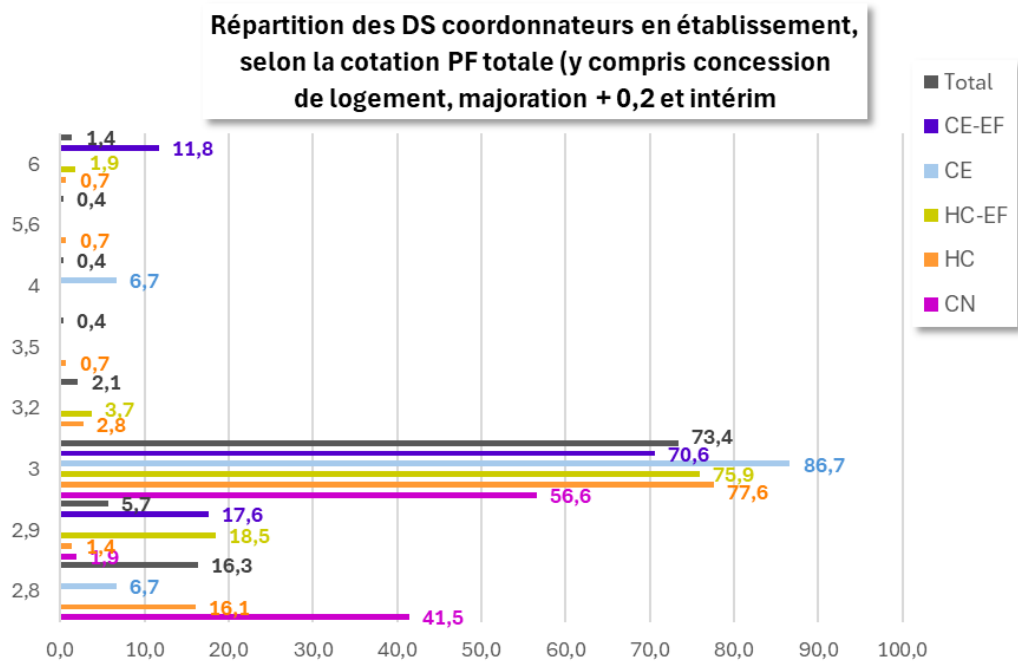
Tableau 10 : Distribution des DS en MAD selon la cotation PF, l'emploi et le grade (toutes majorations et doublement cotation comprises)

Part fonctions totale	MAD			
	Conseillers pédagogiques/techniques et autres emplois			Ensemble
	HC	CE	Total	
2,9		7,7		5,6
3		23,1	20,0	22,2
6		69,2	80,0	72,2
Total		100,0	100,0	100,0
Effectif DS		13	5	18

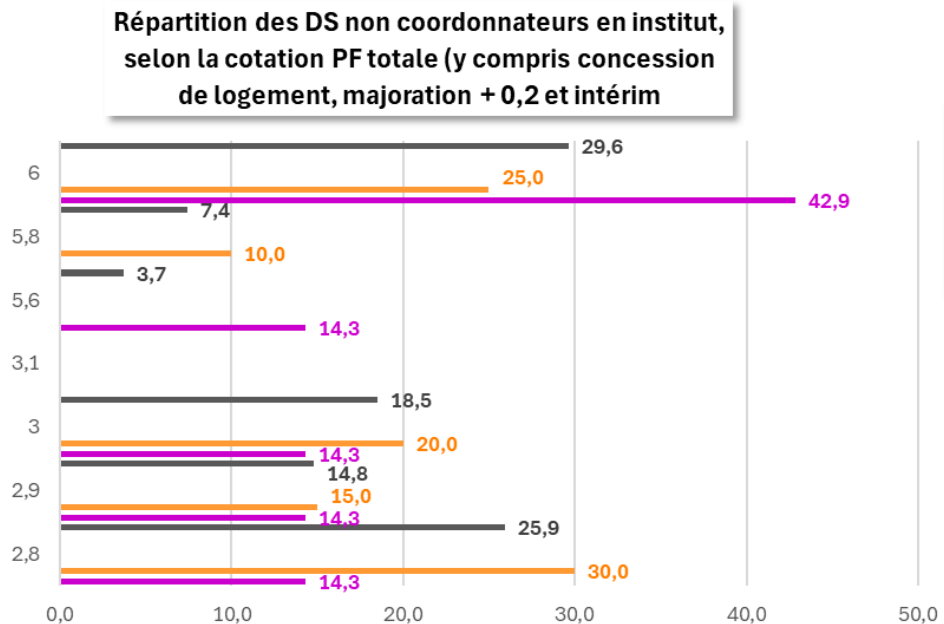
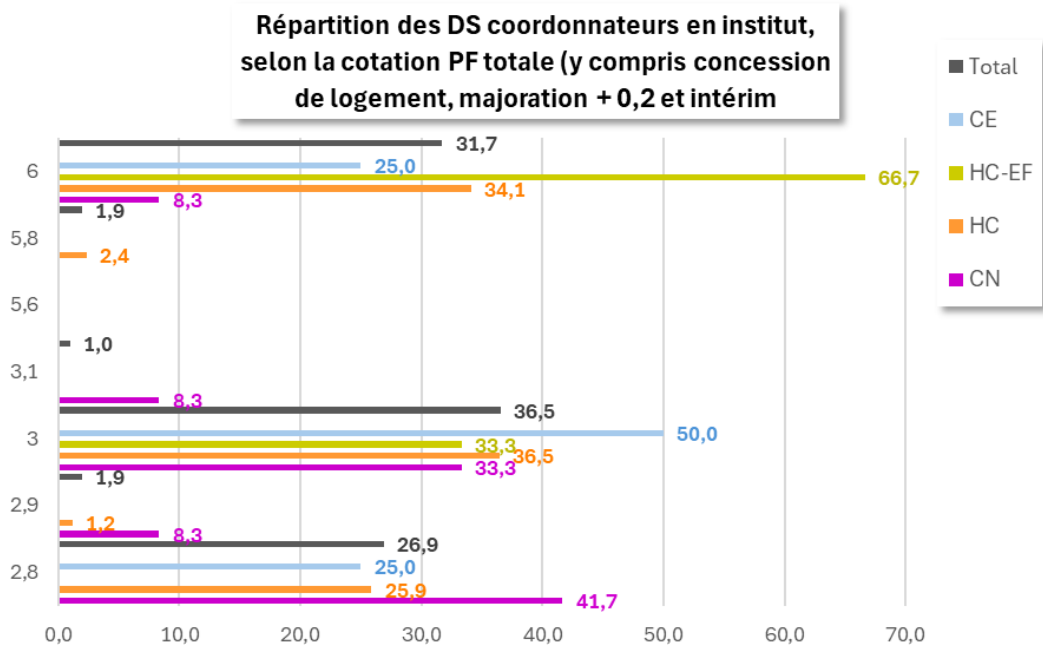
HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle

Source : CNG - SAGA

En établissement (source CNG-SAGA) :



En institut (source CNG-SAGA) :



II. La part résultats

IV.1 - Cotation de la part résultats 2024 des directeurs des soins

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

Tous DS confondus, la part résultats moyenne en 2024 s'élève à **4,8** comme en **2020** (4,7 en 2023, 2022 et 2021).

Pour les **directeurs des soins coordonnateurs**, la part résultats moyenne s'établit en 2024 comme en 2023 et 2022 à **5,0** (elle était de 4,9 en 2021). Pour les **directeurs des soins non coordonnateurs**, la PR moyenne est de **3,9** comme en 2021 (elle était de 4,0 en 2023 et 2022). Pour les **directeurs des soins mis à disposition**, la PR moyenne est de **5,7** comme en 2022 et 2021, elle était de 5,6 en 2023.

Tableau 11 : Répartition des DS selon la cotation PR 2024, l'emploi et le grade (%)

Part résultats 2024	Coordonnateurs						DS non coordonnateurs					MAD/DET			Ensemble
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE (hors EF)	CE_EF	Total	CN	HC	CE (hors EF)	CE_EF	Total	HC	CE	Total	
de 0,1 à 0,9	13,8			nc	nc	2,3	16,3		nc	nc	6,1		nc	0,0	3,2
de 1 à 1,9	21,5			nc	nc	3,6	49,0		nc	nc	18,2		nc	0,0	7,1
de 2 à 2,9	29,2	2,2	1,8	nc	nc	6,5	18,4	8,9	nc	nc	12,1	0,0	nc	0,0	7,6
de 3 à 3,9	23,1	7,5	1,8	nc	nc	8,5	14,3	13,9	nc	nc	13,6	7,7	nc	5,6	9,7
de 4 à 4,9	4,6	14,0	8,8	nc	nc	10,4	0,0	7,6	nc	nc	4,5	7,7	nc	5,6	8,8
de 5 à 5,9	4,6	14,9	8,8	nc	nc	10,9	2,0	15,2	nc	nc	9,8	15,4	nc	11,1	10,6
6	3,1	61,4	78,9	nc	nc	57,8	0,0	54,4	nc	nc	35,6	69,2	nc	77,8	53,0
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif DS	65	228	57	19	17	386	49	79	3	1	132	13	5	18	536
%	16,8	59,1	14,8	4,9	4,4	100,0	37,1	59,8	2,3	0,8	100,0	72,2	27,8	100,0	
Moyenne	2,4	5,4	5,7	nc	nc	5,0	1,8	5,1	nc	nc	3,9	5,6	nc	5,7	4,8

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle nc = non communicable au titre du secret statistique

Source : CNG – SAGA

63,6 % des directeurs des soins ont atteint ou dépassé une cotation égale à 5 (62,0 % en 2023, 62,6 % en 2022, 61,3 % en 2021).

Plus de la moitié des directeurs (53,0 %) a atteint le plafond de cotation de la PR (6), ils représentaient 52,6 % des effectifs en 2023, 51,4 % en 2022 et 50,9 % en 2021.

Après la progression notable de la part des DS coordonnateurs au plafond qui a été constatée de 2018 à 2021 (de 50,0 % en 2018 à 59,1 % en 2021), puis la tendance à la baisse en 2022 et 2023, (57,2 % en 2023 et 57,6 en 2022), cette part est en faible augmentation depuis un an (57,8 % en 2024 ; + 0,6 point en un an).

La proportion de DS au plafond pour les **directeurs non coordonnateurs** n'a pas cessé de croître. Après une hausse de 15,6 points de 2018 à 2023 (19,4 % en 2018, 28,9 % en 2022, 35,0 % en 2023), la proportion atteint, en 2024, 35,6 %, soit une faible hausse de 0,6 point en un an.

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

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

Comme en 2023 et en 2022, la proportion de directeurs ayant une PR égale à 6 est plus importante chez les **DS exerçant en institut**, elle s'élève à 59,5% en 2024 (58,6 % en 2023, 55,6 % en 2022), contre 49,6 % (48,8 % en 2023, 47,6 % en 2022) chez les **DS exerçant en établissement**.

Tous grades confondus, l'ensemble des **directeurs des soins exerçant en établissement** ont une part résultats moyenne inférieure de 0,5 point à celle des **directeurs exerçant en institut** (4,6 contre 5,1 en 2024 ; 4,6, contre 5 en moyenne en 2023 et en 2022). Néanmoins, l'écart est légèrement plus important pour les **directeurs non coordonnateurs** (0,6 point) : 3,8 en moyenne pour ceux exerçant en établissement, contre 4,4 pour ceux exerçant en institut, contre 0,3 point pour les coordonnateurs (4,9 contre 5,2 en institut).

Ceci est probablement la conséquence d'un âge moyen plus élevé des directeurs non coordonnateurs en institut.

Tableau 12 : Répartition des DS exerçant en établissement selon la PR 2024, l'emploi et le grade (%)

Part résultats 2024	Coordonnateurs					DS non coordonnateurs					Ensemble						
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE (hors EF)	CE_EF	Total	CN	HC (hors EF)	CE (hors EF)	CE_EF	Total	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE (hors EF)	CE_EF	Total
de 0,1 à 0,9	15,1			nc	nc	2,8	16,7		nc	nc	6,7	15,8			nc	nc	3,9
de 1 à 1,9	20,8	0,0		nc	nc	3,9	47,6		nc	nc	19,0	32,6			nc	nc	8,0
de 2 à 2,9	24,5	3,5	1,9	nc	nc	6,7	19,0	10,2	nc	nc	13,3	22,1	5,4	1,9	nc	nc	8,5
de 3 à 3,9	24,5	9,1	1,9	nc	nc	9,6	14,3	11,9	nc	nc	12,4	20,0	9,9	1,9	nc	nc	10,3
de 4 à 4,9	5,7	16,1	9,3	nc	nc	11,0	0,0	10,2	nc	nc	5,7	3,2	14,4	9,3	nc	nc	9,6
de 5 à 5,9	5,7	14,0	9,3	nc	nc	9,9	2,4	16,9	nc	nc	10,5	4,2	14,9	9,3	nc	nc	10,1
6	3,8	57,3	77,8	nc	nc	56,0	0,0	50,8	nc	nc	32,4	2,1	55,4	77,8	nc	nc	49,6
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif DS	53	143	54	15	17	282	42	59	3	1	105	95	202	54	18	18	387
PR moyenne	2,5	5,3	5,7	nc	nc	4,9	1,9	5,1	nc	nc	3,8	2,2	5,2	5,7	nc	nc	4,6

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle
nc = non communicable au titre du secret statistique

Source : CNG – SAGA

Tableau 13 : Répartition des DS exerçant en institut selon la cotation PR 2024, l'emploi et le grade (%)

Part résultats 2024	Coordonnateurs					DS non coordonnateurs			Ensemble						
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE (hors EF)	CE_EF	Total	CN	HC (hors EF)	Total	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE (hors EF)	CE_EF	Total
de 0,1 à 0,9	8,3		nc	nc		1,0	14,3		3,7	10,5		nc	nc		1,5
de 1 à 1,9	25,0		nc	nc		2,9	57,1		14,8	36,8		nc	nc		5,3
de 2 à 2,9	50,0	0,0	nc	nc		5,8	14,3	5,0	7,4	36,8	1,0	nc	nc		6,1
de 3 à 3,9	16,7	4,7	nc	nc		5,8	14,3	20,0	18,5	15,8	7,6	nc	nc		8,4
de 4 à 4,9		10,6	nc	nc		8,7			0,0		8,6	nc	nc		6,9
de 5 à 5,9		16,5	nc	nc		13,5		10,0	7,4	0,0	15,2	nc	nc		12,2
6		68,2	nc	nc		62,5		65,0	48,1		67,6	nc	nc		59,5
Ensemble	100	100	100	100		100	100	100	100	100	100	100	100		100
Effectif DS	12	85	3	4	0	104	7	20	27	19	105	3	4	0	131
PR moyenne	2,2	5,6	nc	nc		5,2	1,8	5,3	4,4	2,0	5,5	nc	nc		5,1

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle
nc = non communicable au titre du secret statistique

Source : CNG – SAGA

IV.2 - Cotation de la part résultats 2024 selon le sexe (Source : CNG – SAGA)

En établissement, les hommes, par ailleurs trois fois moins nombreux que les femmes, affichent la même PR moyenne que les femmes (4,6), alors qu'en institut l'écart entre les PR moyennes est très légèrement en faveur des hommes (+ 0,2 point ; 5,0 pour les 98 femmes et 5,2 pour les 33 hommes). 61,3 % des DS hommes (61,6 % en 2023, 59,2 % en 2022) exerçant en établissement ont une part résultats moyenne égale ou supérieure à 5, contre 59,2 % (58,2 % en 2023, 56,7 % en 2022) des femmes ; cette part s'élève en institut à 72,7 % pour les hommes (66,7 % en 2023) et 71,5 % (67,0 % en 2023) pour les femmes.

Tableau 14 et 15 : Répartition des DS exerçant en établissement ou institut selon la cotation PR 2023, l'emploi, le grade et le sexe (%)

Part résultats 2024 - En établissement	DS Coordonnateurs												DS non coordonnateurs									Ensemble		
	Femmes						Hommes						Femmes					Hommes						
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE (hors EF)	CE_EF	Total	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE (hors EF)	CE_EF	Total	CN	HC	CE (hors EF)	CE_EF	Total	CN	HC	Total	Femmes	Hommes	Total	
de 0,1 à 0,9	15,9			nc	nc	3,2	11,1			nc	nc	1,6	20,7		nc	nc	8,1	7,7		3,2	4,4	2,2	3,9	
de 1 à 1,9	18,2			nc	nc	3,6	33,3	0,0		nc	nc	4,8	41,4		nc	nc	16,2	61,5		25,8	6,8	11,8	8,0	
de 2 à 2,9	22,7	1,8		nc	nc	5,5	33,3	9,7	8,3	nc	nc	11,3	24,1	9,8	nc	nc	14,9	7,7	11,1	9,7	7,8	10,8	8,5	
de 3 à 3,9	25,0	10,7	2,4	nc	nc	10,9	22,2	3,2		nc	nc	4,8	10,3	14,6	nc	nc	12,2	23,1	5,6	12,9	11,2	7,5	10,3	
de 4 à 4,9	6,8	18,8	11,9	nc	nc	13,2	0,0	6,5	0,0	nc	nc	3,2	0,0	4,9	nc	nc	2,7		22,2	12,9	10,5	6,5	9,6	
de 5 à 5,9	6,8	14,3	4,8	nc	nc	9,5	0,0	12,9	25,0	nc	nc	11,3	3,4	17,1	nc	nc	10,8		16,7	9,7	9,9	10,8	10,1	
6	4,5	54,5	81,0	nc	nc	54,1	0,0	67,7	66,7	nc	nc	62,9	0,0	53,7	nc	nc	35,1		44,4	25,8	49,3	50,5	49,6	
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
Effectif DS	44	112	42	11	11	220	9	31	12	4	6	62	29	41	3	1	74	13	18	31	294	93	387	
PR moyenne	2,6	5,3	5,7	nc	nc	4,9	2,0	5,4	5,6	nc	nc	5,0	1,9	5,1	nc	nc	3,9	1,8	5,1	3,7	4,6	4,6	4,6	
% de PR >= à 5	11,4	68,8	85,7	100	100	63,6	0,0	80,6	91,7	100	100	74,2	3,4	70,7	100	100	45,9	0,0	61,1	35,5	59,2	61,3	59,7	

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC (h. EF = Hors classe hors EF ; HC_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle

Part résultats 2024 - En institut	Directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation											Directeurs d'un institut						Ensemble			
	Femmes						Hommes					Femmes			Hommes						
	CN	HC (h. EF)	HC_EF	CE (h. EF)	CE_EF	Total	CN	HC (h. EF)	HC_EF	CE	Total	CN	HC	Total	CN	HC	Total	Femmes	Hommes		
de 0,1 à 0,9	11,1			nc	nc	1,4				nc	nc		16,7			4,2	nc	nc		2,0	0,0
de 1 à 1,9	33,3			nc	nc	4,1				nc	nc		50,0			12,5	nc	nc	33,3	6,1	3,0
de 2 à 2,9	44,4			nc	nc	5,4	66,7			nc	nc	6,7	16,7	5,6	8,3	nc	nc			6,1	6,1
de 3 à 3,9	11,1	3,3		nc	nc	4,1	33,3	8,3		nc	nc	10,0	16,7	22,2	20,8	nc	nc			8,2	9,1
de 4 à 4,9		9,8		nc	nc	8,1		12,5		nc	nc	10,0		0,0	0,0	nc	nc			6,1	9,1
de 5 à 5,9		19,7		nc	nc	16,2		8,3		nc	nc	6,7		5,6	4,2	nc	nc	33,3	13,3		9,1
6		67,2		nc	nc	60,8		70,8		nc	nc	66,7		66,7	50,0	nc	nc	33,3	58,2		63,6
Ensemble	100	100	100	100	0	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif DS	9	61	2	2	0	74	3	24	1	2	30	6	18	24	1	2	3	98	33		
PR moyenne	1,9	5,7	nc	nc	0,0	5,2	3,0	5,5	nc	nc	5,3	1,8	5,2	4,4	nc	nc	4,4			5,0	5,2
% de PR >= à 5	0,0	86,9	100	100	0,0	77,0	0,0	79,2	100,0	100	73,3	0,0	72,2	54,2	0,0	100	66,7	71,5	72,7		

Chez les **DS coordonnateurs en établissement ou en institut**, la PR des femmes est légèrement inférieure à celle des hommes : 4,9, contre 5,0 en établissement et 5,2 contre 5,3 en institut. En 2023, ces valeurs étaient de 4,8 pour les femmes, contre 5,0 pour les hommes **en établissement** et respectivement 5,2, contre 5,0 en institut. 74,2 % des hommes coordonnateurs exerçant en établissement ont une PR supérieure ou égale à 5, contre seulement 63,6 % des femmes (respectivement 75 % contre 61,8 % en 2023 et 70,7 %, contre 62,7 % en 2022). **En institut**, la tendance s'inverse légèrement en faveur des directrices : 77 % des femmes ont une PR supérieure ou égale à 5 contre 73,3 % d'hommes directeurs coordonnateurs d'instituts concernés (respectivement 69,5 %, contre 66,7 % en 2023).

Chez les **directeurs des soins non coordonnateurs, exerçant en établissement ou en institut**, les femmes enregistrent une meilleure PR moyenne en établissement, 3,9, contre 3,7 chez les hommes. En institut, les femmes et les hommes directeurs d'un institut, enregistrent la même PR moyenne de 4,4. En établissement, le pourcentage de femmes ayant une PR supérieure ou égale à 5 est plus élevé que celui des hommes (45,9 % des femmes contre 35,5 % des hommes). En institut, la tendance s'inverse en faveur des hommes : 54,2 %, des directrices contre 66,7 % des DS hommes.

Tableau 16 : DS exerçant en établissement ayant atteint la cotation 6 (plafond) de la PR en 2024 selon le sexe et l'emploi, indicateurs selon le plafond atteint ou non en 2023

	DS exerçant en établissement						
	DS coordonnateurs			DS non coordonnateurs			Ensemble
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Nombre de DS	220	62	282	74	31	105	387
Nombre de DS étant au plafond PR (6) en 2024	119	39	158	26	8	34	192
% de DS au plafond en 2024	54,1	62,9	56,0	35,1	25,8	32,4	49,6
Nombre de DS déjà au plafond en 2023	97	33	130	19	6	25	155
% de DS plafonnés en 2023 sur les DS ayant une PR de 6 en 2024	81,5	84,6	82,3	73,1	75,0	73,5	80,7
Nombre de DS ayant atteint 6 en 2024 (hors déjà plafonnés)	22	6	28	7	2	9	37
% de DS ayant atteint 6 en 2024 (hors plafonnés)	10,0	9,7	9,9	9,5	6,5	8,6	9,6

Source : CNG – SAGA

En établissement :

- ✓ En 2024, parmi les 387 DS **exerçant en établissement**, 192 directeurs ont une PR égale à 6, soit 49,6 % d'entre eux (48,8 % en 2023, 47,6 % en 2022, 47,5 % en 2021) représentés par 56,0 % des **coordonnateurs** (55,7 % en 2023, 55,4 % en 2022, 57,4 % en 2021) et 32,4 % des **DS non coordonnateurs** (27,4 % en 2023, 24 % en 2022, 20,4 % en 2021).

155 directeurs étaient déjà au plafond en 2023 (PR = à 6 en 2023), ils représentent 80,7 % des DS ayant une part résultats égale à 6 en 2023 (83,2 % en 2023, 85,4 % en 2022). Cette proportion est de 82,3 % (85,5 % en 2023) chez les DS coordonnateurs et de 73,5 % (69,2 % en 2023) chez les DS non coordonnateurs. Hors plafonnés à 6 en 2023, ce sont 9,6 % (soit 37 parmi les 387 directeurs en établissement) des directeurs des soins qui ont atteint la cotation 6 en 2024 (9,9 % des **coordonnateurs** et 8,6 % des **DS non coordonnateurs**). Cette part est de 6,9 % de l'ensemble des directeurs évalués (soit 37 des 536 directeurs).

- ✓ Parmi les 62 DS hommes coordonnateurs, 62,9 %, ont la cotation 6 en 2024, avec 84,6 % d'entre eux qui étaient déjà au plafond en 2023. Parmi les 220 femmes coordonnatrices, 54,1 % ont la cotation 6 en 2024, avec 81,5 % d'entre elles qui étaient déjà au plafond en 2023. Concernant la proportion ayant déjà atteint la cotation maximale de la PR, l'écart entre les hommes et les femmes coordonnateurs est de 8,8 points (en faveur des hommes) contre 7,9 points l'année précédente. Chez les non coordonnateurs la part des femmes est supérieure à celle des hommes de 9,3 points (7,1 points l'année précédente).

Tableau 17 : DS exerçant en institut 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

	DS exerçant en institut						
	DS coordonnateurs			DS non coordonnateurs			Ensemble
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Nombre de DS	74	30	104	24	3	27	131
Nombre de DS étant au plafond PR (6) en 2024	45	20	65	12	1	13	78
% de DS au plafond en 2024	60,8	66,7	62,5	50,0	33,3	48,1	59,5
Nombre de DS déjà au plafond en 2023	36	20	56	11	1	12	68
% de DS plafonnés en 2023 sur les DS ayant une PR de 6 en 2024	80,0	100,0	86,2	91,7	100,0	92,3	87,2
Nombre de DS ayant atteint 6 en 2024 (hors déjà plafonnés)	9		9	1		1	10
% de DS ayant atteint 6 en 2023 (hors plafonnés)	12,2	0,0	8,7	4,2	0,0	3,7	7,6

Source : CNG – SAGA

En institut :

- ✓ Parmi les 131 DS **exerçant en institut**, 78 directeurs ont, en 2024, une PR égale à 6, soit 59,5 % d'entre eux (58,6 % en 2023, 55,6 % en 2022, 56,3 % en 2021) ; ce pourcentage est de 62,5 % pour les directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation (60,9 % en 2023, 63,2 % en 2022, 63,6 % en 2021) et de 48,1 % pour les directeurs d'un institut de formation (52,4 %, 38,5 % en 2022 et 41,4 % en 2021).

68 directeurs étaient déjà au plafond en 2023 (PR = 6 en 2023), ils représentent 87,2 % des DS ayant une part résultats égale à 6 en 2023 (83,7 % en 2023, 90,4 % en 2022). Cette proportion atteint 86,2 % des directeurs / coordonnateurs d'instituts et 92,3 % des DS non coordonnateurs. Hors plafonnés à 6 en 2023, ce sont donc 7,6 % des directeurs des soins qui ont atteint la cotation 6 en 2024 (8,7 % des **directeurs / coordonnateurs d'instituts** et 3,7 % des **directeurs d'un institut**).

Cette part est de 1,9 % de l'ensemble des directeurs évalués (soit 10 des 536 DS).

- ✓ Parmi les 30 DS hommes directeurs / coordonnateurs d'instituts, 66,7 % ont une cotation à 6 en 2024 (soit 20 DS), avec 100 % d'entre eux qui étaient déjà au plafond de la PR en 2023. Parmi les 74 femmes directrices / coordonnatrices d'instituts, 60,8 % d'entre elles ont une cotation à 6 en 2024, avec 80,0 % d'entre elles qui étaient déjà au plafond en 2023.

En mise à disposition :

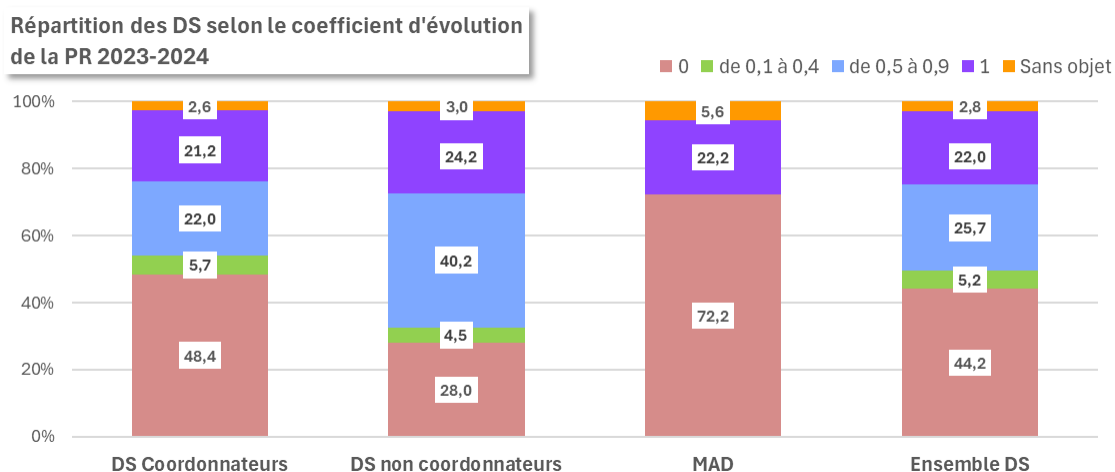
- ✓ Parmi les 18 directeurs en position de MAD (17 femmes et 1 homme), 14 DS (1 homme) ont, en 2024, une PR égale à 6, soit 77,8 % des **directeurs mis à disposition**. 13 DS (12 directrices et 1 directeur) étaient déjà au plafond en 2023 (PR égale à 6 en 2023). **Hors plafonnés** à 6 en 2023, une directrice MAD a accédé à la cotation 6 en 2024.

IV.3 - Coefficient de variation 2023/2024 de la part résultats selon l'emploi

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.

Dans le graphique ci-dessous est présentée la répartition de l'ensemble des directeurs des soins selon leur **coefficient d'évolution de la PR entre 2023 et 2024**. La part des « sans objet », qui concerne les directeurs pour lesquels un coefficient d'évolution ne pouvait être attribué (il s'agit des DS qui n'auraient pas été sous le régime de la PFR en 2023), s'établit en 2024 à 2,8 % (2,1 % pour la PR de 2023 et 3,8 % en 2022).

44,2 % (44,4 % l'année précédente) de **l'ensemble des directeurs des soins** n'ont pas eu d'évolution (coefficient de variation égal à zéro). La quasi-totalité soit 99,6 % (+ 0,4 point en un an) de ces directeurs, ayant déjà leur PR plafonnée à 6 en 2023, n'ont pas pu donc bénéficier d'une évolution en 2024.



Source : CNG – SAGA

Pourcentage quasi stable depuis un an, plus d'un quart de l'ensemble des DS (25,7 % ; + 0,2 point en un an) est concerné par un coefficient d'évolution compris entre 0,5 et 0,9. Chez les **DS non coordonnateurs** cette proportion reste importante et atteint 40,2 % (+0,1 point en un an). Par ailleurs,

une faible augmentation est observée chez les coordonnateurs qui enregistrent une part de 22,0 % contre 21,7 % l'année précédente.

En augmentation de 6 points en un an, 24,2 % des **DS non coordonnateurs** affichent un coefficient d'évolution de 1.

Tableau 18 : Proportion du coefficient de variation de la PR 2024 égal à zéro et de DS ayant déjà atteint le plafond de la PR en 2023

	En établissement			En institut			MAD	Ensemble
	DS Coordonnateurs	DS non coordonnateurs	Total	Directeurs/ coordonnateurs d'instituts	Directeurs d'un institut	Total		
Nombre de DS	282	105	387	104	27	131	18	536
DS ayant eu un coefficient = à zéro	131	25	156	56	12	68	13	237
%	46,5	23,8	40,3	53,8	44,4	51,9	72,2	44,2
DS déjà au plafond en 2023	130	25	155	56	12	68	13	236
%	99,2	100,0	99,4	100,0	100,0	100,0	100,0	99,6

Source : CNG – SAGA

Sur les 387 DS **exerçant en établissement**, 40,3 % d'entre eux (soit 156 DS) n'ont pas bénéficié d'évolution de leur part résultats et ils ont enregistrés donc un coefficient d'évolution de zéro. 99,4 % d'entre eux étaient déjà plafonnés (PR=6) en 2023, avec 99,2 % des **DS coordonnateurs** et 100 % des **DS non coordonnateurs**. Hors DS déjà plafonnés en 2023 un seul DS a eu un coefficient d'évolution de zéro en 2024).

En institut, c'est plus de la moitié des DS qui est concernée (51,9 % soit 68 DS), dont 100,0 % étaient déjà plafonnée en 2023.

72,2 % DS (13 des 18 directeurs) **mis à disposition** sont concernés par une évolution nulle, la totalité d'entre eux (100,0 %) était déjà au plafond de la PR en 2023.

Tableaux 19 et 20 : Répartition des DS exerçant en établissement ou institut selon le coefficient de variation 2023/2024 de la PR (%)

Coefficient d'évolution de la PR 2024	En établissement																
	Coordonnateurs						DS non coordonnateurs					Ensemble					
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE (hors EF)	CE_EF	Total	CN	HC	CE (hors EF)	CE_EF	Total	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE (hors EF)	CE_EF	Total
0	3,8	47,6	55,6	100,0	94,1	46,5	0,0	37,3	66,7	100,0	23,8	2,1	44,6	55,6	94,4	94,4	40,3
de 0,1 à 0,4	5,7	4,2	11,1			5,3	2,4	6,8		0,0	4,8	4,2	5,0	11,1			5,2
de 0,5 à 0,9	32,1	24,5	22,2			22,7	52,4	35,6		0,0	41,0	41,1	27,7	22,2			27,6
1	56,6	21,7	7,4			23,0	42,9	16,9		0,0	26,7	50,5	20,3	7,4			24,0
SO	1,9	2,1	3,7		5,9	2,5	2,4	3,4	33,3	0,0	3,8	2,1	2,5	3,7	5,6	5,6	2,8
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif DS	53	143	54	15	17	282	42	59	3	1	105	95	202	54	18	18	387
Coefficient moyen	0,8	0,4	0,3	0,0	0,0	0,4	0,8	0,4	0,0	0,0	0,6	0,8	0,4	0,3	0,0	0,0	0,5

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle ; SO = sans objet

Source : CNG – SAGA

Coefficient d'évolution de la PR 2024	En institut														
	Directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation						Directeurs d'un institut			Ensemble					
	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE (hors EF)	CE_EF	Total	CN	HC	Total	CN	HC (hors EF)	HC_EF	CE (hors EF)	CE_EF	Total
0		58,8	100,0	75,0		53,8		60,0	44,4		59,0	100,0	75,0		51,9
de 0,1 à 0,4	8,3	7,1				6,7		5,0	3,7	5,3	6,7				6,1
de 0,5 à 0,9	50,0	17,6				20,2	71,4	25,0	37,0	57,9	19,0				23,7
1	41,7	14,1				16,3	28,6	10,0	14,8	36,8	13,3				16,0
SO		2,4		25,0		2,9				0,0	1,9		25,0		2,3
Ensemble	100	100,0	100	100	0	100	100	100	100	100	100	100	100	0	100
Effectif DS	12	85	3	4	0	104	7	20	27	19	105	3	4	0	131
Coefficient moyen	0,8	0,3	0,0	0,0	0,0	0,3	0,7	0,3	0,4	0,8	0,3	0,0	0,0	0,0	0,3

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE_EF = Emploi fonctionnel en classe exceptionnelle ; SO = sans objet

Source : CNG – SAGA

Le coefficient d'évolution moyen de la PR entre 2023 et 2024 est de 0,5 (0,4 l'année précédente) pour les directeurs exerçant **en établissement** et de 0,3 pour ceux exerçant **en institut** (0,4 l'année précédente).

En institut ce coefficient moyen, relativement faible, est en relation avec un nombre important de **directeurs coordonnateurs** qui enregistrent un coefficient moyen d'évolution de 0,3.

Selon le grade, les différences ne sont pas très significatives entre établissement ou institut. Néanmoins, les coefficients d'évolutions sont plus élevés pour les **coordonnateurs** de classe normale (0,8 en moyenne), quel que soit le mode d'exercice, en établissement ou en institut et le constat est identique pour les **DS non coordonnateurs** de classe normale : le coefficient est de 0,8 en établissement et de 0,7 en institut. Quelle que soit la fonction, les hors classes hors EF affichent un coefficient moyen de 0,4 en établissement contre 0,3 en institut.

Tableaux 21 et 22 : Répartition des DS exerçant en établissement ou institut selon la variation 2023/2024 de la PR (**Hors directeurs déjà au plafond en 2023**) (%)

Coefficient d'évolution de la PR 2024 (hors DS plafonnés en 2023)	En établissement														
	Coordonnateurs en établissement					DS non coordonnateurs				Ensemble					
	CN	HC (hors EF)	HC - EF	CE-EF	Total	CN	HC	CE	Total	CN	HC (hors EF)	HC - EF	CE (hors EF)	CE-EF	Total
0	1,9				0,7					1,1					0,4
de 0,1 à 0,4	5,8	8,0	25,0		9,9	2,4	10,8		6,3	4,3	8,9	25,0			8,6
de 0,5 à 0,9	32,7	46,7	50,0		42,1	52,4	56,8		53,8	41,5	50,0	50,0			46,1
1	57,7	41,3	16,7		42,8	42,9	27,0		35,0	51,1	36,6	16,7			40,1
SO	1,9	4,0	8,3	100	4,6	2,4	5,4	100,0	5,0	2,1	4,5	8,3	100	100	4,7
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif DS	52	75	24	1	152	42	37	1	80	94	112	24	1	1	232
Coefficient moyen	0,8	0,8	0,6		0,8	0,8	0,7		0,8	0,8	0,8	0,6			0,8

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC_EF = Emploi fonctionnel en hors classe, CE = Classe exceptionnelle, CE-EF = Classe exceptionnelle sur emploi fonctionnel ; SO = sans objet

Source : CNG – SAGA

Coefficient d'évolution de la PR 2024 (hors DS plafonnés en 2023)	En institut										
	Directeurs / coordonnateurs d'instituts de formation				Directeurs d'un institut			Ensemble			
	CN	HC	CE	Total	CN	HC	Total	CN	HC	CE	Total
0											
de 0,1 à 0,4	8,3	17,1		14,6		12,5	6,7	5,3	16,3		12,7
de 0,5 à 0,9	50,0	42,9		43,8	71,4	62,5	66,7	57,9	46,5		49,2
1	41,7	34,3		35,4	28,6	25,0	26,7	36,8	32,6		33,3
SO		5,7	100	6,3					4,7	100	4,8
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif DS	12	35	1	48	7	8	15	19	43	1	63
Coefficient moyen	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,7		0,7

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

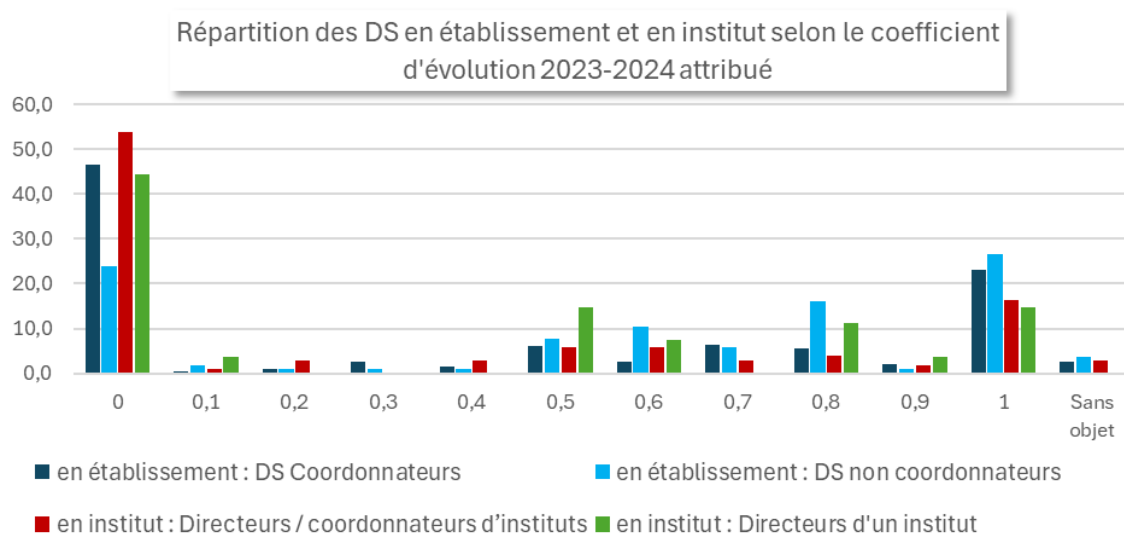
Source : CNG – SAGA

Hors directeurs déjà au plafond de la part résultats l'année précédente (PR 2023 = 6), le coefficient de variation est resté stable en un an à 0,8 en moyenne pour les DS exerçants en établissement et à 0,7 pour ceux exerçants en institut.

Pour les directeurs **coordonnateurs en établissement ou en institut** de classe normale, ce coefficient reste stable depuis deux ans à 0,8 en moyenne. Néanmoins il a diminué en un an pour les DS non coordonnateurs de classe normale exerçant en institut (de 0,8 à 0,7 en moyenne).

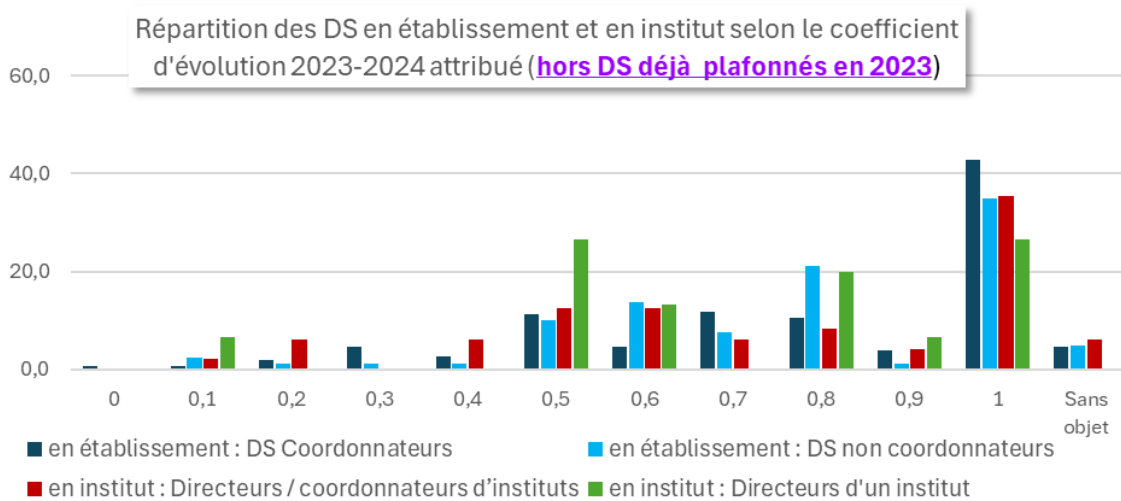
La majorité des DS, quels que soient le type de structure d'exercice et l'emploi, n'ont pas obtenu d'évolution de la PR (43,2 % ; 43,4 % l'année précédente) ou se sont vus attribuer un coefficient égal à 1, pour 22,0 % d'entre eux (21,6 % l'année précédente).

Plus d'un quart (26,6 % ; 26,3 % l'année précédente) se répartit sur les coefficients compris entre 0,5 et 0,9.



Source : CNG – SAGA

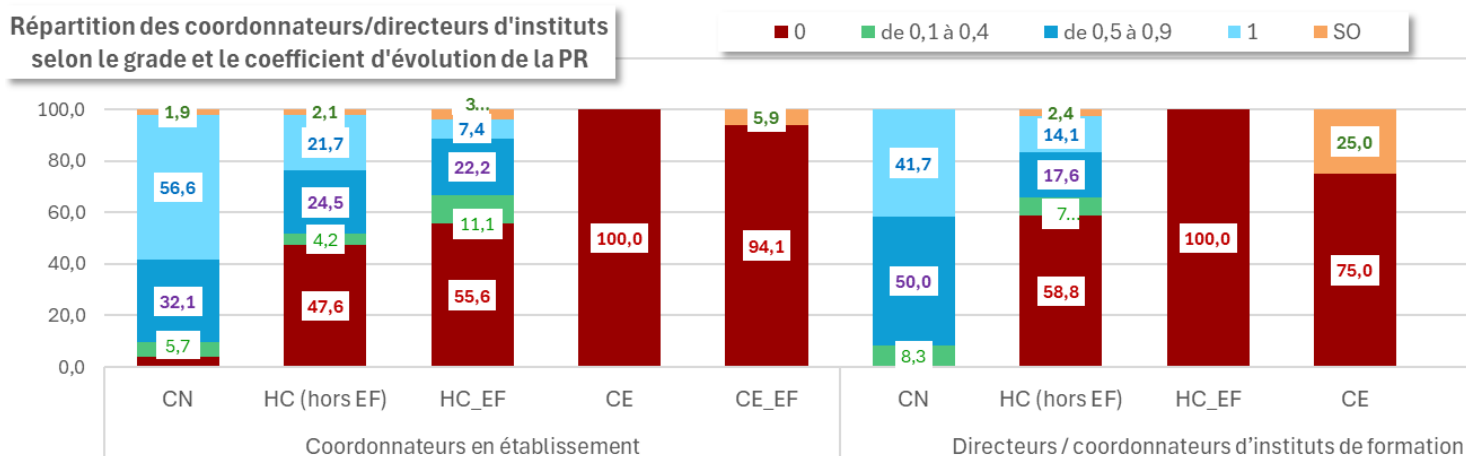
Hors directeurs déjà plafonnés en 2023, 46,8 % (46,2 % l'année précédente) se répartissent sur les coefficients compris entre 0,5 et 0,9 alors que 33,3 % (37,2 % l'année précédente) ont obtenu un coefficient égal à 1 et seulement 0,3 % (0,6 % l'année précédente) un coefficient de zéro.



Source : CNG – SAGA

Répartition des coefficients de variation 2023-2024 selon le grade et le sexe des directeurs des soins, pour l'ensemble puis pour les directeurs hors DS ayant déjà une PR 2023 plafonnée à 6 :

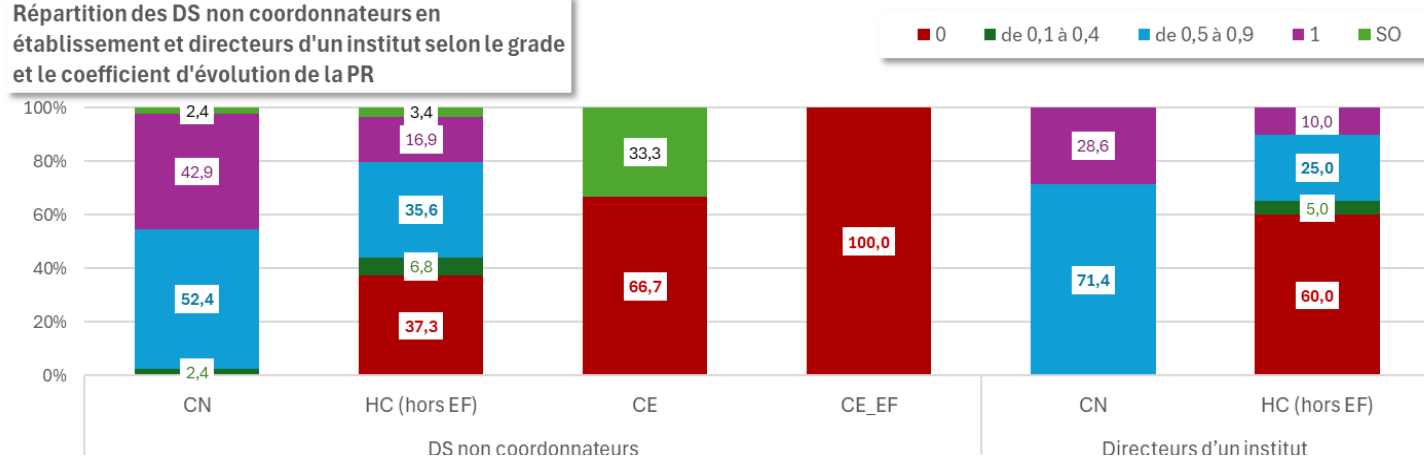
DS coordonnateurs en établissement et directeurs/coordonnateurs d'instituts de formation selon le grade



Source : CNG – SAGA

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

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



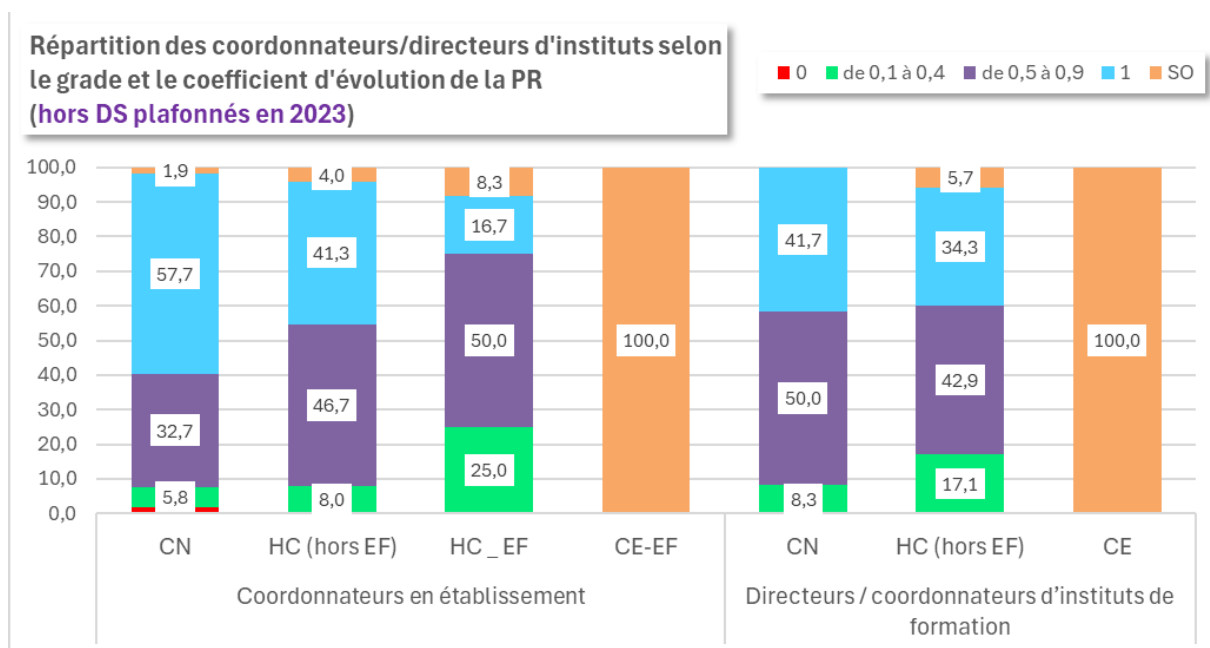
Source : CNG – SAGA

Si le coefficient égal à zéro était prépondérant chez l'ensemble des directeurs **coordonnateurs**, hormis pour les classes normales, hors DS déjà plafonnés en 2023, la répartition par tranches de coefficients est plus homogène. Pour les directeurs non coordonnateurs exerçant **en établissement ou en institut**, la proportion de DS ayant bénéficié d'un coefficient compris entre 0,5 et 0,9 mais également la proportion de ceux ayant obtenu un coefficient égal à 1 est plus importante particulièrement pour les DS de classe normale.

Hors DS déjà plafonnés à une PR à 6 en 2023, pour les **DS non coordonnateurs**, quel que soit le grade, l'attribution d'un coefficient d'évolution compris entre 0,5 et 0,9 est bien plus présente.

Hors déjà plafonnés en 2023

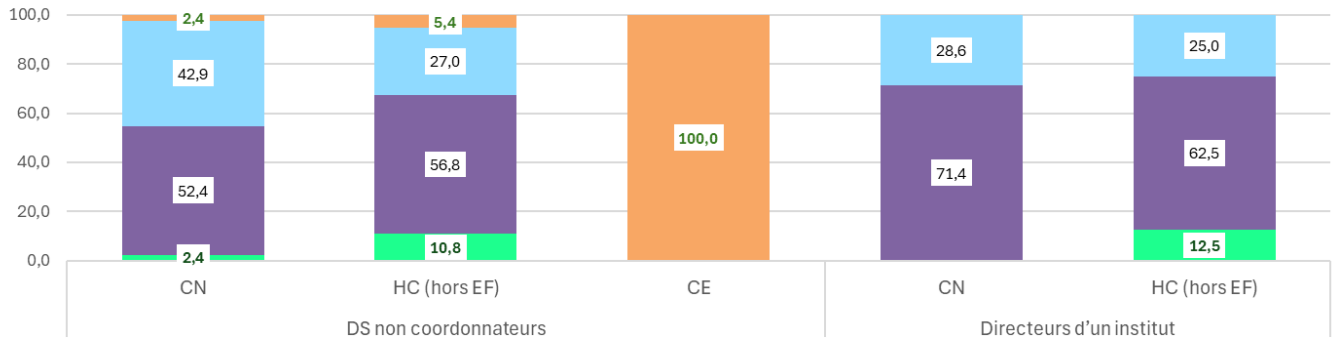
DS coordonnateurs en établissement et directeurs/coordonnateurs d'instituts de formation selon le grade (hors DS déjà plafonnés en 2023)



Source : CNG – SAGA

DS non coordonnateurs et directeurs d'un institut selon le grade (hors DS déjà plafonnés en 2023)

Répartition des DS non coordonnateurs et directeurs d'un institut selon le grade et le coefficient d'évolution de la PR (hors DS plafonnés en 2023)



Source : CNG – SAGA

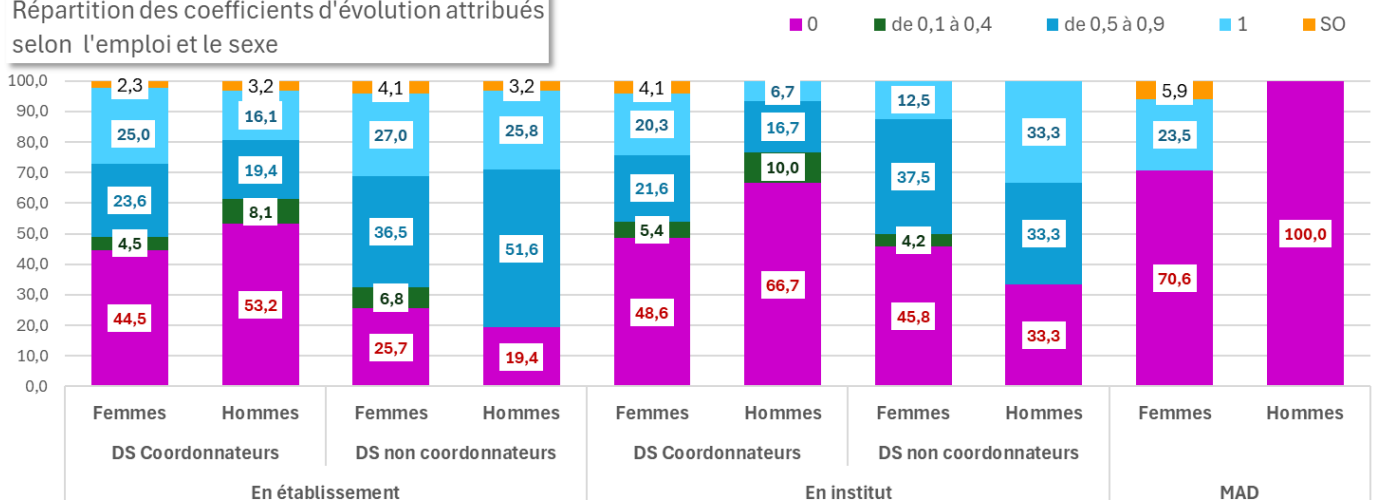
Répartition selon l'emploi et le sexe

En établissement ou en institut, hormis pour les **DS coordonnateurs**, les femmes sont plus nombreuses à avoir eu un coefficient égal à zéro.

Pour les **DS non coordonnateurs en établissement**, la moitié des DS hommes (51,6 %) sont concernés par des coefficients compris entre 0,5 et 0,9 contre 36,5 % des femmes. En institut cette part est légèrement supérieure pour les DS non coordonnatrices (37,5 % pour les femmes contre 33,3 % pour les hommes).

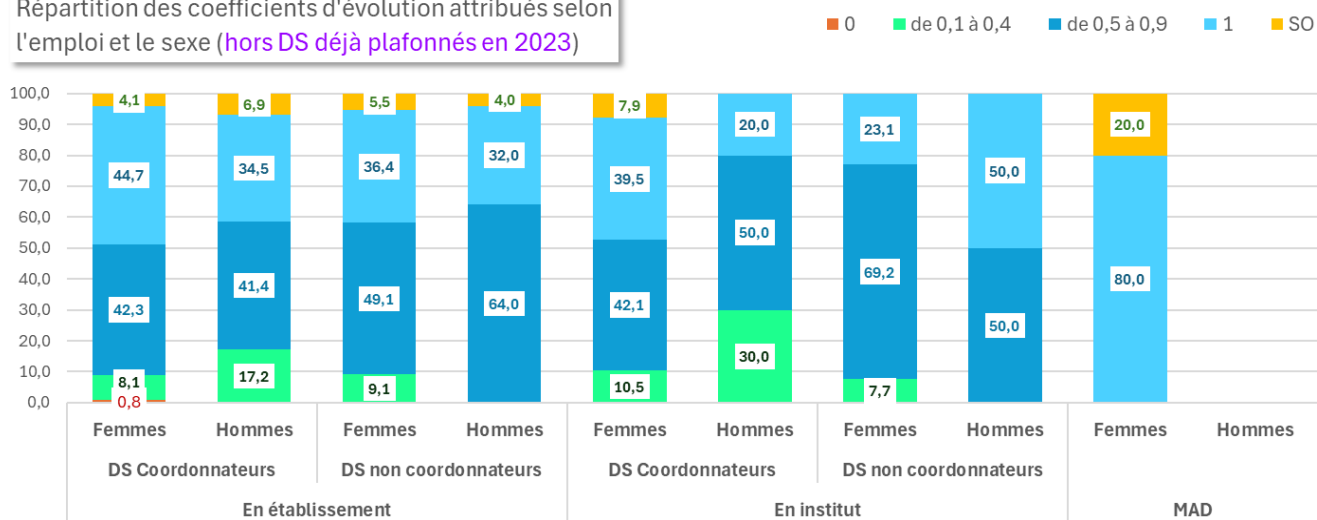
Par ailleurs, hormis les DS non coordonnatrices en institut, la part des femmes ayant eu un coefficient égal à 1 est toujours supérieure à celle des hommes quel que soit l'emploi ou la structure d'exercice.

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



Source : CNG – SAGA

Répartition des coefficients d'évolution attribués selon l'emploi et le sexe (hors DS déjà plafonnés en 2023)



Source : CNG – SAGA

Hors DS plafonnés en 2023, davantage de directrices femmes, hormis les DS non coordinatrices en institut, sont concernées par un coefficient égal à 1.

En établissement, tous emplois confondus, les femmes enregistrent un coefficient d'évolution moyen de 0,5, proche de celui des hommes (0,4), qui atteint hors DS déjà plafonnés en 2023, 0,8 contre 0,7 pour les hommes. **En institut**, de même, les femmes affichent un coefficient moyen de 0,4, contre 0,2 pour les hommes. Hors DS déjà plafonnés en 2023, les hommes et les femmes enregistrent le même coefficient d'évolution de 0,7.

Le seul homme en **mise à disposition** est déjà au plafond en 2023.

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

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

En 2024 comme depuis 2022, la PR moyenne de l'ensemble des **coordonnateurs en établissement** s'établit à 4,9. Six régions affichent une PR légèrement supérieure, il s'agit de Hauts-de-France (5,3), Grand Est (5,2), Bourgogne-Franche-Comté, Ile de France, Nouvelle-Aquitaine avec une PR moyenne à 5,1 et la Corse (5,0).

Au niveau national, 56 % des coordonnateurs en établissement comptabilisent une cotation maximale de 6. Six régions enregistrent un taux de directeurs atteignant une PR égale à 6 au-dessus du niveau national : Hauts-de-France (69,6 %), Bourgogne-Franche-Comté (60,0 %), Nouvelle-Aquitaine (59,4 %), Grand Est (58,3 %), Ile-de-France (57,6 %) et Auvergne-Rhône-Alpes (57,5 %).

En diminution de 1,5 point en un an, 46,1 % des coordonnateurs étaient déjà au plafond de la PR en 2023. En France métropolitaine, la région Auvergne-Rhône-Alpes est la moins concernée avec 32,5 %

de ses coordonnateurs en établissement alors que Grand Est en compte 58,3 %. En Outre-mer cette part est de seulement 14,3 %.

Tableau 23 : Répartition des directeurs des soins coordonnateurs exerçant en établissement selon la région et la tranche de cotation de la PR 2024 (hors MAD) (%)

Régions	DS exerçant en établissement - Coordonnateurs par tranche de PR (en %)						PR Moyenne	% de DS ayant une PR à 6 en 2024	Nombre de DS déjà au plafond en 2023	% de DS déjà au plafond en 2023
	< à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,0 à 5,9	6	Total				
Auvergne-Rhône-Alpes	9	1	4	3	23	40	4,9	57,5	13	32,5
Bourgogne-Franche-Comté	1	3	2	2	12	20	5,1	60,0	10	50,0
Bretagne	3	3	1	1	9	17	4,7	52,9	9	52,9
Centre - Val de Loire	3	2	1		5	11	4,1	45,5	5	45,5
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	2	5,0	nc	nc	nc
Grand Est	2	2	3	3	14	24	5,2	58,3	14	58,3
Hauts-de-France	2	1	1	3	16	23	5,3	69,6	10	43,5
Ile-de-France	1	7	4	2	19	33	5,1	57,6	16	48,5
Normandie	2	2	2		6	12	4,6	50,0	5	41,7
Nouvelle-Aquitaine	5	1	2	5	19	32	5,1	59,4	16	50,0
Occitanie	4	1	3	2	12	22	4,8	54,5	12	54,5
Pays de la Loire	2	2	1	3	7	15	4,8	46,7	6	40,0
PACA	3	1	6	2	12	24	4,7	50,0	12	50,0
France métropolitaine	37	26	31	26	155	275	4,9	56,4	129	46,9
Outre-mer	1	1	0	2	3	7	5,0	42,9	1	14,3
France entière	38	27	31	28	158	282	4,9	56,0	130	46,1

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Source : CNG – SAGA

Tableau 24 : Répartition des directeurs des soins coordonnateurs exerçant en institut selon la région et la tranche de cotation de la PR 2024 (hors MAD) (%)

Régions	DS exerçant en institut – Coordonnateurs/ Directeurs d'instituts par tranche de PR (en %)						PR Moyenne	% de DS ayant une PR à 6 en 2024	Nombre de DS déjà au plafond en 2023	% de DS déjà au plafond en 2023
	< à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,0 à 5,9	6	Total				
Auvergne-Rhône-Alpes	3		1		6	10	4,9	60,0	4	40,0
Bourgogne-Franche-Comté	1		1	1	1	4	4,5	25,0	1	25,0
Bretagne			1	2	5	8	5,6	62,5	5	62,5
Centre - Val de Loire		2	1	1	3	7	4,9	42,9	3	42,9
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc	nc
Grand Est		1	1	3	7	12	5,4	58,3	6	50,0
Hauts-de-France	1			1	8	10	5,7	80,0	6	60,0
Ile-de-France	2	2	1	1	12	18	5,1	66,7	10	55,6
Normandie				1	2	3	5,7	66,7	2	66,7
Nouvelle-Aquitaine	2		1	2	6	11	4,8	54,5	4	36,4
Occitanie				1	6	7	5,9	85,7	6	85,7
Pays de la Loire		1			2	3	5,2	66,7	2	66,7
PACA	1				5	6	5,3	83,3	5	83,3
France métropolitaine	10	6	7	13	64	100	5,2	64,0	55	55,0
Outre-mer	0	0	2	1	1	4	5,3	25,0	1	25,0
France entière	10	6	9	14	65	104	5,2	62,5	56	53,8

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Source : CNG – SAGA

En institut, la PR moyenne des directeurs / coordonnateurs d'instituts s'établit à 5,2 (5,1 en 2023). Les régions Occitanie (5,9) Hauts-de-France (5,7), Normandie (5,7) et Bretagne (5,6) enregistrent la part résultats moyenne la plus élevée. A contrario les régions Bourgogne-Franche Comté (4,5), Nouvelle-Aquitaine (4,8), Centre - Val de Loire (4,9) et Auvergne-Rhône-Alpes (4,9) comptabilisent les moyennes les plus faibles.

Trois régions comptabilisent également un nombre important de **directeurs / coordonnateurs d'instituts** au maximum de la PR en 2024 (cotation égal à 6) : l'Occitanie (85,7 %), PACA (83,3 %) et Hauts-de-France (80,0 %). Par ailleurs, l'Occitanie (85,7 %) et PACA (83,3 %) enregistrent la part la plus élevée de DS directeurs / coordonnateurs d'instituts déjà au plafond de la PR (PR=6) en 2023 ; Bourgogne-Franche- Comté (25,0 %) et Nouvelle-Aquitaine (36,4 %) la part la plus faible.

Coefficients de variation de la PR

Les **directeurs des soins coordonnateurs exerçant en établissement** se sont vus attribuer un coefficient de variation de la PR entre 2023 et 2024 de **0,4**, comme entre 2022 et 2023). Ce coefficient de variation moyen varie comme l'année précédente selon les régions entre 0,3 et 0,5. Le maximum, avec un coefficient moyen de 0,5, est observé en Auvergne-Rhône-Alpes, Normandie, Pays de la Loire et dans les Outre-mer. Le minimum est enregistré en Centre - Val de Loire (0,3) et Grand Est (0,3).

Hors directeurs coordonnateurs déjà plafonnés à 6 en 2023, le coefficient moyen de variation de la PR s'établit alors à 0,8 et oscille selon les régions de 0,6 à 0,9. Le coefficient moyen le plus faible est enregistré en Outre-mer (0,6) et en Centre - Val de Loire (0,6), le plus fort dans les trois régions suivantes : Pays de la Loire (0,9), Bourgogne-Franche-Comté (0,9) et Provence - Alpes - Côte d'Azur. (0,9).

Tableau 25 : Répartition des **directeurs des soins coordonnateurs exerçant en établissement** selon la région et la tranche de variation 2023/2024 (hors MAD) (%)

Coefficient de variation 2023-2024	En établissement						Coefficient moyen d'évolution 2023-2024	Nombre de directeurs déjà au plafond de la PR en 2023	Coefficient moyen d'évolution 2023-2024 hors DS déjà plafonnés en 2023
	DS Coordonnateurs								
	0	de 0,1 à 0,4	de 0,5 à 0,9	1	SO	Total			
Auvergne-Rhône-Alpes	14	2	13	8	3	40	0,5	13	0,7
Bourgogne-Franche-Comté	10	1	1	8		20	0,4	10	0,9
Bretagne	9		4	4		17	0,4	9	0,8
Centre - Val de Loire	5	2	3	1		11	0,3	5	0,6
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	2	0,5	nc	nc
Grand Est	14		5	5		24	0,3	14	0,8
Hauts-de-France	10	2	4	6	1	23	0,4	10	0,7
Ile-de-France	16	2	10	5		33	0,4	16	0,8
Normandie	5	1	3	3		12	0,5	5	0,8
Nouvelle-Aquitaine	16	2	8	5	1	32	0,4	16	0,8
Occitanie	12	2	2	6		22	0,4	12	0,8
Pays de la Loire	6		3	5	1	15	0,5	6	0,9
Provence - Alpes - Côte d'Azur	12		4	7	1	24	0,4	12	0,9
France Métropolitaine	130	14	60	64	7	275	0,4	129	0,8
Outre-mer	1	1	4	1	0	7	0,5	1	0,6
France entière	131	15	64	65	7	282	0,4	130	0,8

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Source : CNG – SAGA

En institut, le coefficient de l'ensemble des directeurs / coordonnateurs d'instituts est de 0,3 (0,4 l'année précédente). Entre régions, des variations plus importantes sont constatées du fait des faibles effectifs constatés ; le coefficient moyen le plus faible de 0,1 (0,2 l'année précédente) est enregistré en Occitanie et Provence - Alpes - Côte d'Azur, le plus élevé en Bourgogne-Franche-Comté (0,6). Hors directeurs déjà au plafond en 2023, le coefficient de variation France entière, atteint 0,7 (0,8 l'année précédente).

Tableau 26 : Répartition des **DS directeurs/coordonnateurs exerçant en institut** selon la région et la tranche de variation 2023/2024 (hors MAD) (%)

Coefficient de variation 2023-2024	En institut						Coefficient moyen d'évolution 2023-2024	Nombre de directeurs déjà au plafond de la PR en 2023	Coefficient moyen d'évolution 2023-2024 hors DS déjà plafonnés en 2023
	Coordonnateurs/ Directeurs d'instituts								
	0	de 0,1 à 0,4	de 0,5 à 0,9	1	SO	Total			
Auvergne-Rhône-Alpes	4	1	2	3		10	0,5	4	0,8
Bourgogne-Franche-Comté	1		2	1		4	0,6	1	0,8
Bretagne	5	1	1	1		8	0,2	5	0,6
Centre - Val de Loire	3	1	1	2		7	0,4	3	0,7
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc
Grand Est	6	1	3	2		12	0,3	6	0,7
Hauts-de-France	6	2		1	1	10	0,2	6	0,5
Ile-de-France	10	1	5	2		18	0,3	10	0,7
Normandie	2			1		3	0,3	2	1,0
Nouvelle-Aquitaine	4		4	2	1	11	0,5	4	0,8
Occitanie	6			1		7	0,1	6	1,0
Pays de la Loire	2			1		3	0,3	2	1,0
Provence - Alpes - Côte d'Azur	5		1			6	0,1	5	0,6
France Métropolitaine	55	7	19	17	2	100	0,3	55	0,7
Outre-mer	1	0	2	0	1	4	0,4	1	0,7
France entière	56	7	21	17	3	104	0,3	56	0,7

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Source : CNG – SAGA

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

S'agissant des **DS non coordonnateurs**, la PR moyenne s'établit à 3,8 en 2024 (3,7 en 2023) pour les DS exerçant en établissement, contre 4,4 pour les DS en institut (4,6 en 2023).

En établissement, deux régions enregistrent des PR moyennes plus élevées, il s'agit des régions Nouvelle-Aquitaine (4,9) et Bretagne (4,2). Hauts-de-France (3,0) affiche la plus faible valeur.

En institut, les PR moyennes sont très différentes selon les régions mais aussi et surtout en raison des faibles effectifs. La moyenne nationale est de 4,4, dans l'Hexagone de 4,3.

Près d'un tiers des **DS non coordonnateurs en établissement** (32,4 % en 2024, + 5 points en un an) sont au plafond de la PR en 2024. Concernant les **DS non coordonnateurs en institut**, cette part est en diminution de 4,3 points en un an, atteignant 48,1 % en 2024 (52,4 % en 2023 ; 38,5 % en 2022).

Tableau 27 : Répartition des directeurs des soins non coordonnateurs exerçant en établissement selon la région et la tranche de cotation de la PR 2024 (hors MAD) (%)

Régions	DS exerçant en établissement – DS non coordonnateurs par tranche de PR (en %)						PR Moyenne	% de DS ayant une PR à 6 en 2024	Nombre de DS déjà au plafond en 2023	% de DS déjà au plafond en 2023
	< à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,0 à 5,9	6	Ens.				
Auvergne-Rhône-Alpes	2	3		1	3	9	4,0	33,3	2	22,2
Bourgogne-Franche-Comté	3				3	6	4,0	50,0	3	50,0
Bretagne	2	2	1	1	2	8	4,2	25,0	1	12,5
Centre - Val de Loire	1	1	1		1	4	3,7	25,0	1	25,0
Corse						0				
Grand Est	4		1		3	8	3,8	37,5	2	25,0
Hauts-de-France	6	1		2	1	10	3,0	10,0		0,0
Ile-de-France	14	3	2	3	9	31	3,7	29,0	9	29,0
Normandie	1				1	2	3,5	50,0	1	50,0
Nouvelle-Aquitaine	2	1		2	7	12	4,9	58,3	2	16,7
Occitanie	3	1		2	2	8	4,0	25,0	2	25,0
Pays de la Loire	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc	nc
PACA	1				1	2	3,3	50,0	1	50,0
France métropolitaine	39	13	5	11	33	101	3,9	32,7	24	23,8
Outre-mer	2	0	1	0	1	4	3,3	25,0	1	25,0
France entière	41	13	6	11	34	105	3,8	32,4	25	23,8

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Source : CNG – SAGA

Tableau 28 : Répartition des directeurs des soins non coordonnateurs exerçant en institut selon la région et la tranche de cotation de la PR 2022 (hors MAD) (%)

Régions	DS exerçant en institut – Directeurs d'un institut par tranche de PR (en %)						PR Moyenne	% de DS ayant une PR à 6 en 2024	Nombre de DS déjà au plafond en 2023	% de DS déjà au plafond en 2023
	< à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,0 à 5,9	6	Ens.				
Auvergne-Rhône-Alpes	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc	nc
Bourgogne-Franche-Comté	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc	nc
Bretagne						0				
Centre - Val de Loire	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc	nc
Corse						0				
Grand Est	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc	nc
Hauts-de-France	nc	nc	nc	nc	nc	2	3,4	nc	nc	nc
Ile-de-France	2				3	5	4,0	60,0	3	60,0
Normandie	nc	nc	nc	nc	nc	2	3,1	nc	nc	nc
Nouvelle-Aquitaine	1	1			3	5	4,7	60,0	3	60,0
Occitanie	1			1	5	7	5,3	71,4	4	57,1
Pays de la Loire						0				
PACA						0				
France métropolitaine	7	5	0	1	12	25	4,3	48,0	11	44,0
Outre-mer	nc	nc	nc	nc	nc	2	5,7	nc	nc	nc
France entière	7	5	0	2	13	27	4,4	48,1	12	44,4

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Source : CNG – SAGA

S'agissant du coefficient de variation moyen de la PR, les directeurs non coordonnateurs exerçant **en établissement** se sont vus attribuer, entre 2023 et 2024, un coefficient d'évolution moyen de 0,6

Les régions Hauts-de-France (0,9) et Bretagne (0,8) enregistrent les plus forts coefficients d'évolution, *a contrario* Centre - Val de Loire et l'Outre-mer la valeur la plus faible (0,4).

Hors directeurs déjà plafonnés en 2023, deux régions (Auvergne-Rhône-Alpes et Grand Est) atteignent le coefficient moyen France entière de 0,8 et trois régions le coefficient le plus élevé de 0,9 (Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne et Hauts-de-France). La région Centre - Val de Loire enregistre la valeur la plus faible (0,5).

Tableau 29 : Répartition des **directeurs non coordonnateurs exerçant en établissement** selon la région et la tranche de variation 2023/2024 (hors MAD) (%)

Coefficient de variation 2023-2024	En établissement						Coefficient moyen d'évolution 2023-2024	Nombre de directeurs déjà au plafond de la PR en 2023	Coefficient moyen d'évolution 2023-2024 hors DS déjà plafonnés en 2023
	DS non coordonnateurs								
	0	de 0,1 à 0,4	de 0,5 à 0,9	1	SO	Total			
Auvergne-Rhône-Alpes	2		3	4		9	0,6	2	0,8
Bourgogne-Franche-Comté	3		1	2		6	0,5	3	0,9
Bretagne	1		4	3		8	0,8	1	0,9
Centre - Val de Loire	1		3			4	0,4	1	0,5
Corse						0			
Grand Est	2		3	2	1	8	0,6	2	0,8
Hauts-de-France			4	5	1	10	0,9		0,9
Ile-de-France	9	1	16	5		31	0,5	9	0,7
Normandie	nc	nc	nc	nc	nc	2	nc	nc	nc
Nouvelle-Aquitaine	2	1	5	3	1	12	0,6	2	0,7
Occitanie	2	2	3	1		8	0,5	2	0,6
Pays de la Loire	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc
Provence - Alpes - Côte d'Azur	nc	nc	nc	nc	nc	2	nc	nc	nc
France Métropolitaine	24	4	43	27	3	101	0,6	24	0,8
Outre-mer	1	1	0	1	1	4	0,4	1	0,6
France entière	25	5	43	28	4	105	0,6	25	0,8

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Source : CNG – SAGA

En institut, le coefficient moyen d'évolution 2023-2024 de l'ensemble des directeurs d'un institut est de 0,4. **Hors directeurs déjà au plafond en 2023**, le coefficient atteint 0,7 comme pour la période 2022-2023, hors DS déjà plafonnés en 2022.

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

Tableau 30 : Répartition des **directeurs d'un institut** selon la région et la tranche de variation 2023/2024 (hors MAD) (%)

Coefficient de variation 2023-2024	En institut						Coefficient moyen d'évolution 2023-2024	Nombre de directeurs déjà au plafond de la PR en 2023	Coefficient moyen d'évolution 2023-2024 hors DS déjà plafonnés en 2023
	Directeurs d'un institut								
	0	de 0,1 à 0,4	de 0,5 à 0,9	1	SO	Total			
Auvergne-Rhône-Alpes	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc
Bourgogne-Franche-Comté	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc
Bretagne						0			
Centre - Val de Loire	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc
Corse						0			
Grand Est	nc	nc	nc	nc	nc	1	nc	nc	nc
Hauts-de-France	nc	nc	nc	nc	nc	2	nc	nc	nc
Ile-de-France	3		2			5	0,3	3	0,7
Normandie	nc	nc	nc	nc	nc	2	nc	nc	nc
Nouvelle-Aquitaine	3		2			5	0,2	3	0,5
Occitanie	4	1		2		7	0,3	4	0,7
Pays de la Loire						0			
Provence - Alpes - Côte d'Azur						0			nc
France Métropolitaine	11	1	9	4	0	25	0,4	11	0,7
Outre-mer	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>	2	<i>nc</i>	<i>nc</i>	<i>nc</i>
France entière	12	1	10	4	0	27	0,4	12	0,7

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Source : CNG – SAGA

IV.5 - Versement exceptionnel

Un versement exceptionnel d'un montant de la valeur unitaire d'une part maximum dans la limite du plafond de la part résultats (PR), non reconductible d'une année sur l'autre, peut être versé (pour reconnaître financièrement une charge particulière d'activité, conduite de projet d'une coopération complexe, ...). Un rapport circonstancié est alors joint à l'évaluation.

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

Si les **directeurs des soins** étaient bien plus nombreux en 2020 à avoir obtenu un versement exceptionnel (19,5 % des DS exerçant **en établissement** et 11,9 % des DS **exerçant en institut**), en 2024, les proportions de DS concernées se rapprochent des valeurs de 2022 (après COVID).

En 2024, les directeurs bénéficiant du versement exceptionnel, représentent **11,1 %** des DS exerçant **en établissement** et **3,1 %** des DS **exerçant en institut**, ils représentaient, en 2023, 8,7 % pour les premiers et 4,5 % des DS pour les seconds.

Un seul directeur **mis à disposition** est concerné par ce versement en 2024.

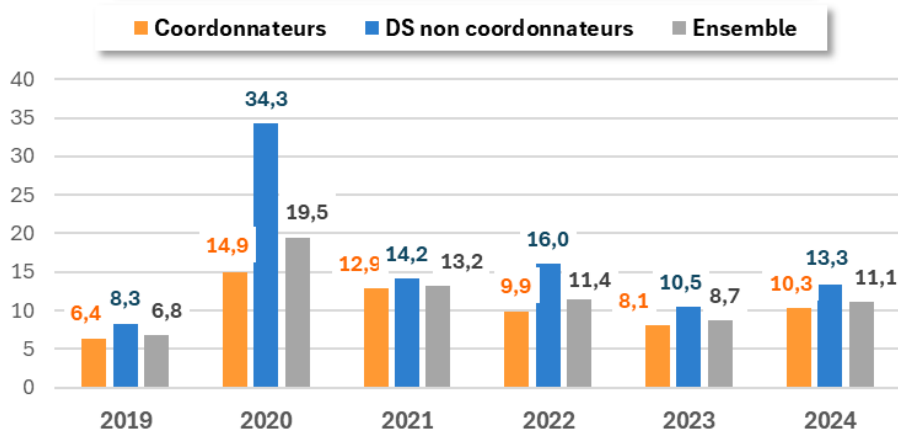
Focus de 2019 à 2024 sur la part de DS concernés par un versement exceptionnel et le coefficient moyen attribué

Versement exceptionnel		Exerçant en établissement			Total DS	Exerçant en institut		
		Coordonnateurs	DS non coordonnateurs	Total DS		Coordonnateurs	DS non coordonnateurs	Total DS
2019	% de DS concernés	6,4	8,3	6,8	4,5	7,4	5,7	
	Coefficient moyen attribué	0,6	0,7	0,6	0,2	0,6	0,4	
2020	% de DS concernés	14,9	34,3	19,5	6,8	22	11,9	
	Coefficient moyen attribué	0,7	0,5	0,6	0,4	0,6	0,5	
2021	% de DS concernés	12,9	14,2	13,2	3,4	1,7	2,8	
	Coefficient moyen attribué	0,6	0,6	0,6	0,4	1	0,5	
2022	% de DS concernés	9,9	16,0	11,4	2,6	7,7	4,1	
	Coefficient moyen attribué	0,6	0,5	0,6	0,8	0,6	0,7	
2023	% de DS concernés	8,1	10,5	8,7	3,5	7,1	4,5	
	Coefficient moyen attribué	0,7	0,5	0,6	0,9	0,4	0,7	
2024	% de DS concernés	10,3	13,3	11,1	2,9	3,7	3,1	
	Coefficient moyen attribué	0,7	0,5	0,6	0,3	0,7	0,4	

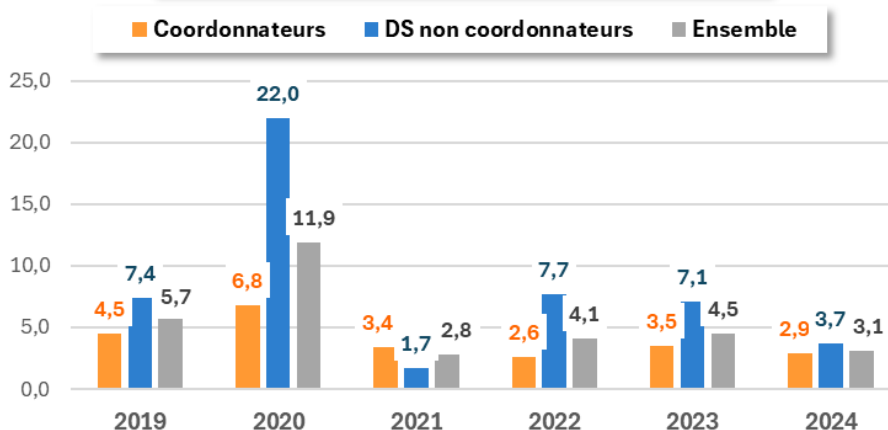
Source : CNG – SAGA

% des directeurs concernés par un versement exceptionnel de 2019 à 2024 (source : CNG-SAGA)

Versement exceptionnel des DS exerçant en établissement
% de DS concernés en 2024

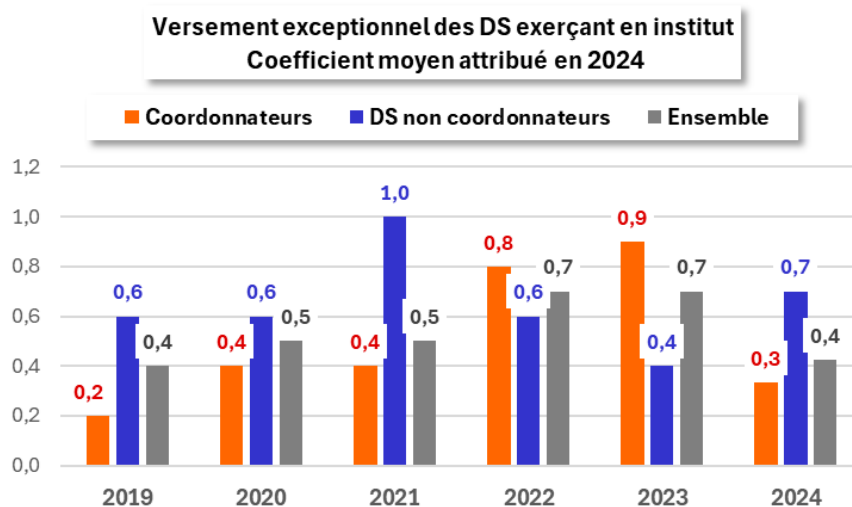
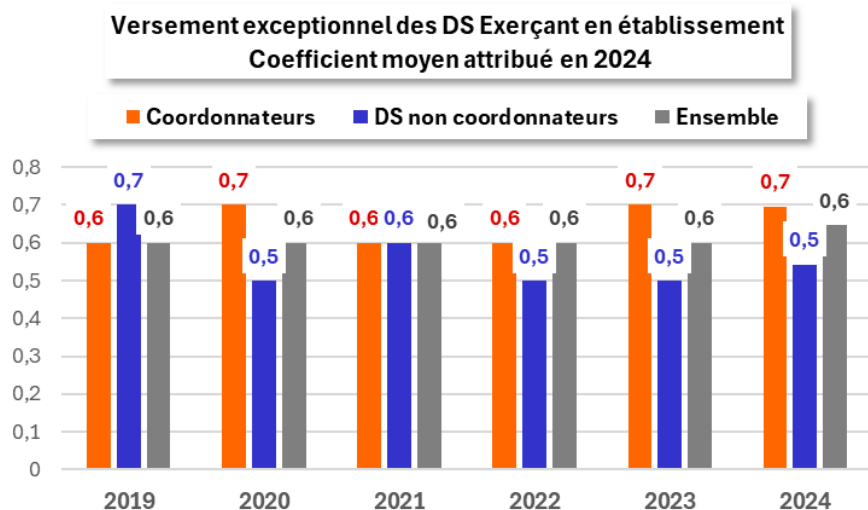


Versement exceptionnel des DS exerçant en institut
% de DS concernés en 2024



En 2024, le coefficient de versement exceptionnel en établissement est de 0,6, le même depuis 2019. En Institut, les DS ont perçu en moyenne un coefficient de versement exceptionnel de 0,4, en baisse depuis 2023 (0,7).

Coefficient moyen du versement exceptionnel attribué de 2019 à 2024 (source : CNG-SAGA)



En 2024 le coefficient moyen de versement exceptionnel pour les DS coordonnateurs exerçant en établissement s'établit, comme en 2023, à 0,7. En institut après avoir bénéficié d'un coefficient moyen en constante augmentation de 2019 à 2023 (passant de 0,2 en 2019 à 0,9 en 2023), les DS coordonnateurs enregistrent en 2024 un coefficient moyen de versement exceptionnel de 0,3.

Dans la période d'analyse, les non coordonnateurs affichent un coefficient en légère diminution en établissement passant de 0,7 en 2019 à 0,5 en 2024, et en légère augmentation en institut de 0,6 à 0,7.

En établissement, la classe normale, quel que soit le type d'exercice, est sensiblement plus concernée par un coefficient de versement exceptionnel. En 2024, la part de bénéficiaires chez les DS

non coordonnateurs est de 11,9 % (18,6 % en 2023, 30,0 % en 2022) et de 20,8% (14,7 % en 2023, 24,6 % en 2022) chez les coordonnateurs.

Pour ces derniers l'écart est de + 9,7 points par rapport à l'ensemble des DS évalués en établissement.

Tableau 34 : Versement exceptionnel chez les DS exerçant en établissement (%)

Coefficient de versement exceptionnel	DS en établissement											Ensemble
	DS Coordonnateurs						DS non coordonnateurs					
	CN	HC (hors EF)	HC - EF	CE (hors EF)	CE - EF	Total	CN	HC	CE	CE-EF	Total	
aucun	79,2	89,5	94,4	100,0	100,0	89,7	88,1	84,7	nc	nc	86,7	88,9
de 0,1 à 0,4	1,9	3,5				2,1	4,8	8,5	nc	nc	6,7	3,4
de 0,5 à 0,9	9,4	2,8	1,9			3,5	2,4	3,4	nc	nc	2,9	3,4
1	9,4	4,2	3,7			4,6	4,8	3,4	nc	nc	3,8	4,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	nc	nc	100,0	100,0
Effectifs DS	53	143	54	15	17	282	42	59	3	1	105	387
% de DS concernés	20,8	10,5	5,6	nc	nc	10,3	11,9	15,3	nc	nc	13,3	11,1
Coefficient moyen	0,8	0,6	0,8	nc	nc	0,7	0,6	0,5	nc	nc	0,5	0,6

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

Source : CNG – SAGA

En institut, 16,7 % (9,1 % en 2023, 15,4 % en 2022) des directeurs/coordonnateurs d'instituts de classe normale ont bénéficié d'un versement exceptionnel.

Tableau 35 : Versement exceptionnel chez les DS exerçant en institut (%)

Coefficient de versement exceptionnel	DS en institut									Ensemble
	DS Coordonnateurs/directeurs d'instituts						Directeurs d'un institut			
	CN	HC (hors EF)	HC - EF	CE (hors EF)	CE - EF	Total	CN	HC	Total	
aucun	83,3	98,8	nc	nc		97,1	nc	95,0	96,3	96,9
de 0,1 à 0,4	8,3	1,2	nc	nc		1,9	nc			1,5
de 0,5 à 0,9	8,3		nc	nc		1,0	nc	5,0	3,7	1,5
1			nc	nc			nc			
Total	100,0	100,0	nc	nc		100,0	nc	100,0	100,0	100,0
Effectifs DS	12	85	3	4		104	7	20	27	131
% de DS concernés	16,7	1,2	nc	nc		2,9	nc	5,0	3,7	3,1
Coefficient moyen	0,4	0,3	nc	nc		0,3	nc	0,7	0,7	0,4

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

Source : CNG – SAGA

Pour l'ensemble des DS **en établissement ou en institut**, la part des femmes (9,2 %) concernées par un versement exceptionnel est légèrement supérieure à celle des hommes (8,7 %). En 2023, cette part était de 7,8 % pour les directrices et 6,5 % pour les DS hommes.

Chez les **DS coordonnateurs** l'écart en faveur des femmes est de 3,8 points (9,2 % pour les femmes contre 5,4 % pour les hommes) alors que cette tendance s'inverse chez les **DS non coordonnateurs et directeurs d'un institut** : 17,6 % chez les hommes contre 9,2 % chez les femmes (soit un écart de 8,4 points), mais pour lesquels l'effectif est trop faible pour être significatif.

Tableau 36 : Versement exceptionnel chez les DS exerçant en établissement ou en institut selon le sexe (%)

Coefficient de versement exceptionnel	En établissement et institut				Ensemble DS		
	DS Coordonnateurs et Directeurs d'instituts		DS non coordonnateurs et Directeurs d'un institut		Femmes	Hommes	Total
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes			
de 0,1 à 0,4	25,9	20,0	44,4	50,0	30,6	36,4	31,9
de 0,5 à 0,9	33,3	40,0	22,2	33,3	30,6	36,4	31,9
1	40,7	40,0	33,3	16,7	38,9	27,3	36,2
Total	100	100	100	100	100	100	100
Effectif	27	5	9	6	36	11	47
% concerné	9,2	5,4	9,2	17,6	9,2	8,7	9,1
Total général DS	294	92	98	34	392	126	518
Coefficient moyen	0,7	0,7	0,6	0,5	0,6	0,6	0,6

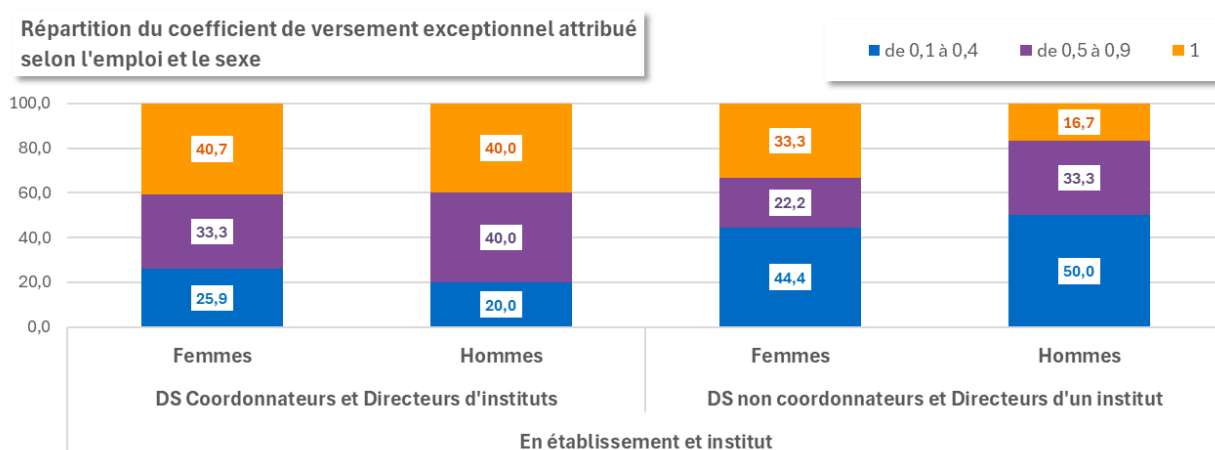
Source : CNG – SAGA

S'agissant de **l'ensemble des DS**, alors que les hommes sont moins concernés par l'attribution d'un versement exceptionnel (8,7 % des DS hommes et 9,2 % des directrices), le coefficient de versement exceptionnel moyen reste néanmoins identique selon le sexe (0,6).

Chez les **DS coordonnateurs** les directrices sont concernées par l'attribution d'un coefficient de 1 pour 40,7 % d'entre elles (56,5 % en 2023) et de manière quasi identique, à 40 %, pour les hommes (20 % en 2023).

Parmi les **DS non coordonnateurs**, 33,3 % des femmes contre 16,7 % des hommes sont concernés par un coefficient de 1.

Analyse selon l'emploi et le sexe



Source : CNG – SAGA

Si, au niveau national, 8,3 % (6,8 % en 2023) de l'ensemble des **directeurs coordonnateurs** sont concernés par l'attribution d'un versement exceptionnel, des proportions plus élevées que la moyenne

sont observées dans certaines régions, comme Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie (13,8 %) et l'Île de France (11,8 %).

Tableau 37 : Répartition régionale des directeurs concernés par le versement exceptionnel (VE)

Région	DS exerçant en établissement et en institut			
	Ensemble des DS coordonnateurs/directeurs d'instituts	% concernés par un VE	Ensemble des DS non coordonnateurs et directeurs d'un institut	% concernés par un VE
Auvergne-Rhône-Alpes	50	16,0	10	10,0
Bourgogne-Franche-Comté	24	0,0	7	14,3
Bretagne	25	4,0	8	0,0
Centre - Val de Loire	18	0,0	5	0,0
Corse	3	0,0		
Grand Est	36	5,6	9	11,1
Hauts-de-France	33	3,0	12	8,3
Île-de-France	51	11,8	36	13,9
Normandie	15	6,7	4	25,0
Nouvelle-Aquitaine	43	7,0	17	5,9
Occitanie	29	13,8	15	13,3
Pays de Loire	18	0,0	1	100,0
PACA	30	10,0	2	0,0
France métropole	375	7,7	126	11,1
Outre-mer	11	27,3	6	16,7
Ensemble	386	8,3	132	11,4

Source : CNG – SAGA

Pour la France entière, la proportion de **DS non coordonnateurs et directeurs d'un institut**, bénéficiaires d'un versement exceptionnel est de 11,4 % (9,5 % en 2023).

Quatre régions comptabilisent des pourcentages supérieurs à la valeur nationale : Normandie (25,0 %), Bourgogne-Franche-Comté (14,3 %), Île-de-France (13,9 %), et Occitanie (13,3 %).

Les **Outremers** enregistrent, un taux de 16,7 % (14,3 % en 2023) de **DS non coordonnateurs** concernés par le versement exceptionnel (soit 5,6 points d'écart avec l'Hexagone) et de 27,3 % de **DS coordonnateurs** (19,6 points d'écart avec l'Hexagone).