

**BILAN DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS 2020 DES
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX ET
MEDICO-SOCIAUX (D3S)**

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 2020 des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux	6
III.	La part fonctions	8
III.1	- Cotation de la part fonctions 2020	8
III.2	- Majoration de la cotation PF	9
III.3	- Majoration de la cotation PF pour intérim	10
III.4	- Cotation de la part fonctions 2020 incluant le doublement de PF pour le logement, la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim	11
IV.	La part résultats	13
IV.1	- Cotation de la part résultats 2020	13
IV.2	- Cotation de la part résultats 2020 selon le sexe	13
IV.3	- Coefficient de variation 2019/2020 de la part résultats	15
IV.4	- Part résultats 2020 et coefficient de variation 2019/2020 selon la région	18
IV.4.1	- Directeurs chefs d'établissement	18
IV.4.2	- Directeurs adjoints	19
IV.5	- Versement exceptionnel	21
V.	Zoom sur les évaluations des directeurs détachés et mis à disposition	24

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

I.1 - Principes

Chaque année, une instruction 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 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière est transmise par le CNG, pour information et mise en œuvre, aux directeurs généraux des agences régionales de santé.

L'instruction concerne l'ensemble des directeurs de la fonction publique hospitalière (directeurs d'hôpital, directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux et directeurs des soins), conformément à l'article 3 du décret n°2005-1095 du 1er septembre 2005 modifié. Elle précise les modalités d'application des dispositions réglementaires.

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

- le directeur général de l'agence régionale de santé (D.G.A.R.S.) pour les établissements mentionnés aux 1°, 2°, 3° et 5° de l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière;
- le représentant de l'État dans le département, pour les établissements mentionnés aux 4° et 6° de l'article 2 de la même loi (établissements publics ou à caractère public relevant des services de l'aide sociale à l'enfance, maisons d'enfants à caractère social et centres d'hébergement et de réadaptation).
- pour le cas où un établissement social relevant de la compétence du Préfet serait dans le cadre d'une direction commune associé avec un établissement public de santé ou médico-social, il appartient au directeur général de l'ARS concernée de conduire l'entretien d'évaluation du chef d'établissement ;
- le directeur général ou le chef d'établissement pour les directeurs adjoints sur emplois fonctionnels ou non. Le directeur général de CHR/CHU peut charger le secrétaire général ou le directeur général adjoint ou le directeur de groupe hospitalier / sous-directeur (à l'AP/HP) de conduire les entretiens de certains personnels de direction, sous réserve qu'une délégation expresse ait été accordée à cet effet.

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

I.2 - Périodicité et mise en œuvre

La périodicité retenue pour les entretiens d'évaluation est annuelle. Compte tenu de la nécessité d'analyser les résultats de l'année en cours et de fixer les objectifs des personnels de direction au titre de l'année à venir, l'évaluation doit être réalisée, au plus tard, le 20 octobre de l'année. L'entretien d'évaluation se déroule sur la base de documents annexés à l'instruction qui doivent être transmis à l'ensemble des évaluateurs par les directeurs généraux des agences régionales de santé (D.G.A.R.S) ou par l'autorité compétente de l'Etat dans le département. A l'issue de l'entretien d'évaluation, l'évaluateur doit indiquer au directeur concerné le coefficient de la part liée aux résultats qui doit nécessairement être en adéquation avec l'évaluation réalisée. Ce coefficient et le montant de la part liée aux résultats

correspondant font impérativement l'objet d'une notification individuelle transmise dans le délai d'un mois par l'évaluateur. Une copie est adressée au C.N.G.

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 (FPH) avec l'instauration de la prime de fonctions et de résultats PFR sont les suivants :

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

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

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

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

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

- **INSTRUCTION N° DGOS/RH4/DGCS/SD4-B/2019/124 du 24 mai 2019** 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

Concernant la **Part Fonctions (PF)**, les cotations s'appliquent en premier sur le grade 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 adjoints.

La cotation de PF doit être fixée à partir d'une échelle de cotation, modulée selon différents niveaux, pour chacune des six grandes familles retenues.

Le tableau ci-dessous indique pour chaque emploi et grade les niveaux de cotation possibles de la part liée aux fonctions auxquels peuvent s'ajouter une majoration pour intérim (détails ci-après), et/ou une indemnité compensatrice de logement pour nécessité absolue de service prévue par l'article 3 du décret n°2010-30 du 8 janvier 2010 modifié. Ainsi, la cotation ne peut excéder le coefficient 3 pour un directeur bénéficiant d'une concession de logement. En revanche, pour ceux ne bénéficiant pas de concession de logement ou d'indemnité compensatrice de logement, la cotation de la part liée aux fonctions peut être affectée d'un coefficient maximal de 6.

Nature de l'emploi	Grades ou emploi (D3S)	Niveaux de cotation	Variation possible en sus du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières	Modalités de la variation
Chef d'établissement	Emploi fonctionnel	3	Aucune	-
	Echelon fonctionnel	2,8 ou 3	Aucune	-
	Hors classe	2,8	0,2	Variation possible en cas de difficultés liées à la situation financière, sociale, géographique et/ou démographique, en cas de sujétions liées au rôle pivot de l'établissement dans le territoire ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE
	Classe normale	3	Aucune	-
Directeur adjoint	Hors classe	2,5 ou 2,7	0,2	Variation possible en cas d'exercice multi sites ou d'exercice des fonctions de directeur de site, avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE
	Classe normale	2,4 ou 2,6	0,2	Variation possible en cas d'exercice multi sites ou d'exercice des fonctions de directeur de site, avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE

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

	Intérim effectué au sein de l'établissement d'affectation de l'agent	Intérim effectué dans un autre établissement
Agents régis par les dispositions des décrets n°2007-1930 et n°2012-738		
Emplois fonctionnels	0,5	1
Echelon fonctionnel	0,5	1
Hors classe	0,5	1
Classe normale	0,5	1
Agents régis par les dispositions des décrets n°2005-921 et n°2005-922		
Emplois fonctionnels	0,4	0,8
Hors classe	0,4	0,8
Classe normale et classe provisoire	0,4	0,8
Classe exceptionnelle	0,4	0,8

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

II. Taux de retour des évaluations 2020 des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Sur les **1 644 évaluations de directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S) attendues** pour l'année 2020, **1 417 retours ont été enregistrés**, correspondant à un taux de retour de **86,2 % (- 0,3 point)**.

S'agissant des chefs d'établissement, le taux est de 84,8 % en 2020, contre 87,7 % en 2019 et pour les directeurs adjoints de 87,7 % en 2020, contre 85,1 % en 2019. Les taux de retour évoluent fortement d'une région à l'autre d'un plus bas à 57,1 % (Corse) à un taux de retour exhaustif de 100 % en Guyane et Martinique. Hors Outremer et Corse, les plus faibles taux sont enregistrés en Hauts-de-France (58,8 %) et Ile-de-France (75,0 %), les plus élevés en Auvergne-Rhône-Alpes (98,6 %), Provence - Alpes - Côte d'Azur (96,7 %) et Pays de Loire (93,9 %). Pour cette dernière, l'ensemble des 68 évaluations attendues pour les directeurs chefs d'établissements ont été reçues.

Comme en 2019, 7 régions sur 17 sont au-dessus de 90 % de taux de retour.

Tableau 1 : Taux de retour des évaluations selon la région

Région	Evaluations attendues			Evaluations reçues		
	Directeurs chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble	Directeurs chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	117	94	211	98,3	98,9	98,6
Bourgogne-Franche-Comté	51	34	85	96,1	85,3	91,8
Bretagne	53	50	103	84,9	94,0	89,3
Centre - Val de Loire	56	34	90	92,9	94,1	93,3
Corse	4	3	7	100,0	0,0	57,1
Grand Est	72	54	126	93,1	90,7	92,1
Hauts-de-France	61	70	131	39,3	75,7	58,8
Ile-de-France	67	133	200	70,1	77,4	75,0
Normandie	53	45	98	92,5	95,6	93,9
Nouvelle-Aquitaine	116	85	201	77,6	88,2	82,1
Occitanie	92	57	149	75,0	91,2	81,2
Pays de Loire	68	46	114	100,0	84,8	93,9
Provence - Alpes - Côte d'Azur	49	42	91	98,0	95,2	96,7
France métropole	859	747	1606	84,6	87,7	86,1
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint Barthélemy	4	13	17	100,0	84,6	88,2
Guyane	0	2	2		100,0	100,0
Martinique	5	5	10	100,0	100,0	100,0
Océan indien	3	6	9	100,0	83,3	88,9
Dom-Com	12	26	38	100,0	88,5	92,1
France entière	871	773	1644	84,8	87,7	86,2

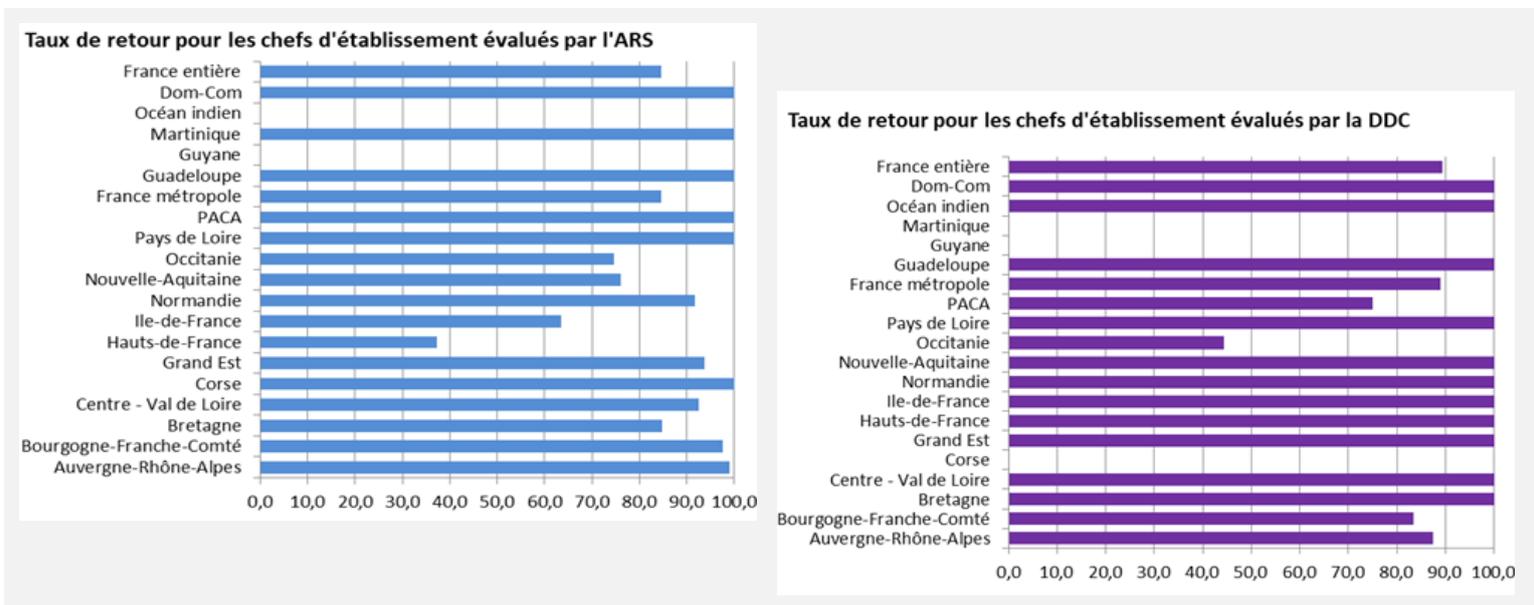
Hors directeurs positionnés en détachement, sur les 1 378 évaluations attendues, 1 193 ont été enregistrées, soit un taux de retour correspondant à **86,6 %**. Taux qui atteint 85,1 % chez les chefs d'établissement et 88,7 % chez les directeurs adjoints.

S'agissant des **directeurs chefs d'établissement**, 86,1 % (89,7 % en 2019) sont évalués par le DGARS et 9,1 % (7 % en 2019) par un représentant de l'État dans le département, les 4,9 % restants (3,3 % en 2019) concernent des directeurs en détachement ou mis à disposition.

Le taux de retour pour les premiers est de 84,7 % (90 % en 2019) contre 89,3 % (80 % en 2019) pour les seconds et enfin 45 % (58,7 % en 2019) pour les derniers en détachement ou mis à disposition.

Concernant ce taux de retour selon l'évaluateur, des disparités sont observées en fonction des régions. Pour les directeurs chefs d'établissement évalués par le DGARS, la région Hauts de France affiche le taux de retour le plus faible : 37,3 %, suivie de l'Île de France 63,4 % (respectivement 47,8 % et 82,6 % pour ces deux régions en 2019) alors que 2 départements d'Outremer et 3 régions métropolitaines enregistrent des taux de 100 %. Pour les chefs d'établissement évalués par la direction départementale de la cohésion sociale et de la protection des populations, l'Occitanie et PACA enregistrent les plus faibles taux, avec respectivement 44,4 % et 75,0 % (45,5 % et 50 % en 2019).

Graphiques 1 et 2 : Taux de retour pour les chefs d'établissements évalués par l'ARS et par la DDC



Après avoir retranché les évaluations dont la part fonctions et la part résultats sont « sans objet » en raison d'un détachement, d'une entrée récente dans le corps ou d'une réintégration suite à un détachement ou encore d'une non évaluation en raison d'un CLM/CLD par exemple, l'analyse de la PFR porte sur **1 157 évaluations**, dont **695 directeurs chefs d'établissement**, soit **60,1 %** (63,1 % en 2019) et **462 directeurs adjoints**, soit **39,9 %** (36,9 % en 2019) des D3S.

III. La part fonctions

III.1 - Cotation de la part fonctions 2020

Les directeurs se situent majoritairement au niveau du grade hors classe. Seuls 28,8 % des chefs d'établissements se situent en classe normale contre 47,0 % des directeurs adjoints.

Les directeurs **chefs d'établissement** ont majoritairement (94,7 %) un niveau de cotation de la part fonctions de 2,8 (60,0 %) et 3 (34,7 %).

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

Part fonctions	Directeurs chefs d'établissement						Directeurs adjoints						Total général	
	Classe normale	%	Hors classe	%	Total	%	Classe normale	%	Hors classe	%	Total	%	Total	%
2,4	1	0,5			1	0,1	68	31,3	1	0,4	69	14,9	70	6,1
2,5			1	0,2	1	0,1			64	26,1	64	13,9	65	5,6
2,6	1	0,5	1	0,2	2	0,3	132	60,8	4	1,6	136	29,4	138	11,9
2,7			2	0,4	2	0,3	1	0,5	141	57,6	142	30,7	144	12,4
2,8	4	2,0	413	83,4	417	60,0	2	0,9	20	8,2	22	4,8	439	37,9
3	185	92,5	56	11,3	241	34,7	8	3,7	7	2,9	15	3,2	256	22,1
4,8							1	0,5			1	0,2	1	0,1
5			1	0,2	1	0,1			1	0,4	1	0,2	2	0,2
5,2							4	1,8			4	0,9	4	0,3
5,4									4	1,6	4	0,9	4	0,3
5,6			12	2,4	12	1,7			2	0,8	2	0,4	14	1,2
5,8									1	0,4	1	0,2	1	0,1
6	9	4,5	9	1,8	18	2,6	1	0,5			1	0,2	19	1,6
Ensemble	200	100,0	495	100,0	695	100,0	217	100,0	245	100,0	462	100,0	1 157	100,0
%	28,8		71,2		100,0		47,0		53,0		100,0			

Selon le grade cette distribution change de tendance. Les directeurs chefs d'établissement de classe normale bénéficient d'une cotation égale à 3 à hauteur de 92,5 % contre seulement 11,3 % des directeurs en hors classe. Ces derniers sont très majoritaires (83,4 %) à bénéficier d'une cotation à 2,8. Cinq cotations indiquées en grisé et en italique dans le tableau ne correspondent pas aux cotations réglementaires, ces dernières résultent certainement d'un effet de changement de fonction ou d'emploi au cours de l'année induisant une cotation liée à cette ancienne situation.

Concernant les directeurs adjoints la répartition est plus hétérogène. Quelques erreurs de cotations indiquées également en grisé et italique dans le tableau perdurent, elles représentent 9 % des effectifs.

Pour les directeurs adjoints de classe normale, la part fonctions est répartie entre la cotation 2,6 pour 60,8 % des D3S et la cotation 2,4 pour 31,3 % d'entre eux. S'agissant de la hors classe 83,7 % des directeurs se situent au niveau de cotation de la part fonctions de 2,7 (57,6 %) et 2,5 (26,1 %).

Tous emplois confondus, 45 directeurs (six de plus par rapport à 2019) soit 3,9 % des D3S, ne disposent pas de concession de logement ni « d'indemnité logement » et bénéficient du doublement de leur part fonctions.

III.2- Majoration de la cotation PF

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

Alors que la proportion des bénéficiaires de la majoration (+0,2) de la part fonctions était restée stable entre 2018 et 2019, 358 D3S (soit 30,9 %) sont bénéficiaires en 2020, soit une augmentation de 10 points par rapport à l'année précédente.

Tous emplois confondus, bénéficient de cette majoration 31,8 % des 249 directrices et 29,2 % des 109 directeurs D3S. La part la plus importante est observée chez les directeurs adjoints, avec 53,0 % soit 245 des D3S bénéficiaires (53,6 % en 2019), contre 16,3 % (+ 1,6 point) des chefs d'établissement (soit 113 D3S).

Les D3S **chefs d'établissement** de classe normale sont très peu concernés par cette majoration (seulement 1 %). Chez les hors classe, cette proportion atteint 22,4 %, avec une part légèrement plus importante chez les hommes (27,4 %, contre 19,3 % chez les directrices).

Tableau 3 : Nombre et part des D3S chefs d'établissement bénéficiant d'une majoration de PF selon la classe et le sexe

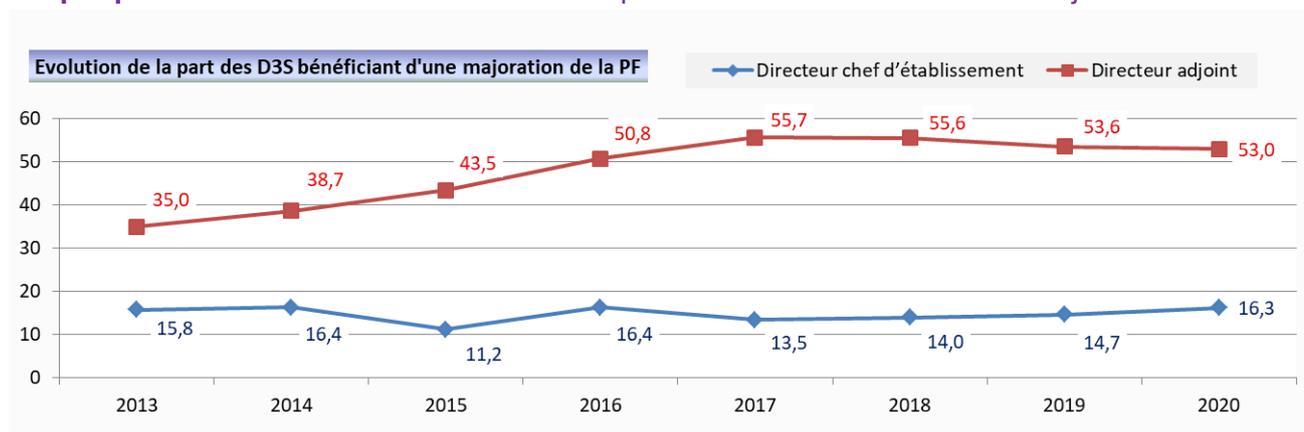
Majoration de cotation PF en 2020	Directeurs chefs d'établissement								
	Classe normale			Hors classe			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
0,2	1	1	2	59	52	111	60	53	113
Aucune majoration	126	72	198	246	138	384	372	210	582
Ensemble	127	73	200	305	190	495	432	263	695
Part des D3S	0,8	1,4	1,0	19,3	27,4	22,4	13,9	20,2	16,3

Quel que soit le grade, les directeurs adjoints sont concernés par cette majoration dans les mêmes proportions. En classe normale, les hommes sont davantage concernés (57,1 %, contre 53,4 % pour les femmes) alors qu'en hors classe le constat est inversé (53,9 % des directrices concernées, contre 44,4 % des directeurs).

Tableau 4 : Nombre et part des D3S directeurs adjoints bénéficiant d'une majoration de PF selon la classe et le sexe

Majoration de cotation PF en 2020	Directeurs adjoints								
	Classe normale			Hors classe			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
0,2	86	32	118	103	24	127	189	56	245
Aucune majoration	75	24	99	88	30	118	163	54	217
Ensemble	161	56	217	191	54	245	352	110	462
Part des D3S	53,4	57,1	54,4	53,9	44,4	51,8	53,7	50,9	53,0

Graphique 3 : Evolution de 2013 à 2020 de la part des D3S bénéficiant d'une majoration de la PF



La part des directeurs adjoints bénéficiant d'une majoration de la cotation PF a augmenté régulièrement entre 2013 et 2017, passant de 35 % en 2013 à 55,7 % en 2017 (soit +20,7 points). Depuis elle s'est stabilisée puis diminuée faiblement (53,0 % en 2020). Celle des directeurs chefs d'établissements reste stable sur la période, oscillant autour des 15 %. Elle atteint 16,3 % en 2020, valeur proche de celle enregistrée en 2016.

III.3 - Majoration de la cotation PF pour intérim

Lorsqu'une période d'intérim est assurée dans les conditions prévues par l'article 6 du décret n°2005-920 du 2 août 2005, une indemnisation est versée à l'agent chargé de l'intérim en cas d'absence d'une durée supérieure à trente jours calendaires ou en cas de vacance d'emploi du directeur chef d'établissement ou du directeur en charge d'une direction commune. En cas d'intérim, l'agent chargé de remplacer le directeur bénéficie d'une majoration temporaire de la part fonctions perçue au titre de sa prime de fonctions et de résultats.

En 2020, **12,9 %** (- 3,9 points) des directeurs **chefs d'établissement** ont bénéficié d'une majoration de la cotation de la part fonctions pour intérim, contre **4,5 %** des **directeurs adjoints**. Ces parts étaient respectivement de 16,8 % et 4,4 % en 2019, 11,6 % et 3,6 % en 2018.

Tableau 5 : Part des D3S ayant une majoration de PF pour intérim selon l'emploi et la classe

Majoration de cotation PF pour intérim en 2020	Directeurs chefs d'établissement			Directeurs adjoints			Total général
	Classe normale	Hors classe	Ensemble	Classe normale	Hors classe	Ensemble	
0,5			0	1	2	3	3
0,6			0		1	1	1
0,8	1	1	2			0	2
1	23	61	84	8	6	14	98
1,5			0	1	1	2	2
2	1	3	4	1		1	5
Non concernés	175	430	605	206	235	441	1046
Ensemble	200	495	695	217	245	462	1157
Part des D3S	12,5	13,1	12,9	5,1	4,1	4,5	9,6

La majorité des D3S **chefs d'établissement** concernés par l'intérim, bénéficient d'une majoration de leur cotation de 1 (93,3 % d'entre eux, soit 84 D3S). Il en est de même pour les **directeurs adjoints** concernés par l'intérim, 66,7 % d'entre eux bénéficient d'une majoration de la cotation de 1 (14 D3S).

Tableau 6 : Part des D3S ayant une majoration de PF pour intérim selon l'emploi et le sexe

Majoration de cotation PF pour intérim en 2020	Directeurs chefs d'établissement			Directeurs adjoints			Total général
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
0,5			0	2	1	3	3
0,6			0		1	1	1
0,8	1	1	2			0	2
1	48	36	84	11	3	14	98
1,5			0	1	1	2	2
2	4		4	1		1	5
Non concernés	379	226	605	337	104	441	1046
Ensemble	432	263	695	352	110	462	1157
Part des D3S	12,3	14,1	12,9	4,3	5,5	4,5	9,6

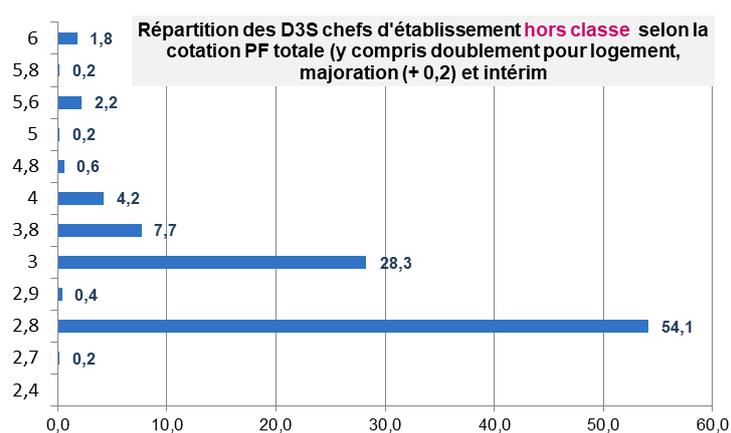
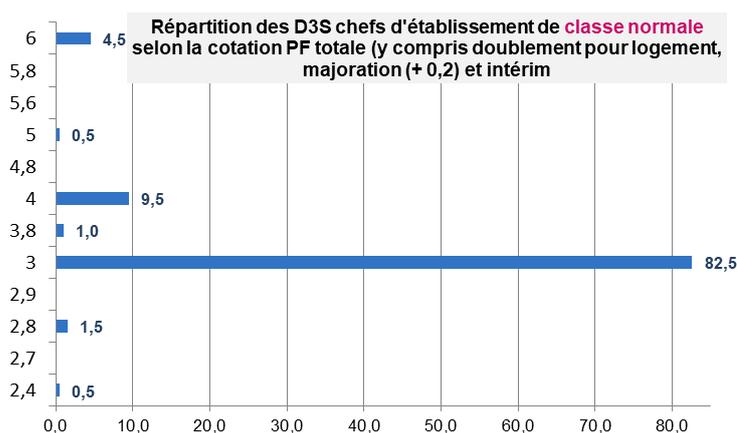
Entre les directrices et les directeurs, l'écart de part bénéficiant d'une majoration pour intérim n'est pas très significatif. Comme en 2019, 15 **directrices adjointes** bénéficient de cette majoration pour intérim, soit 4,3 % (4,7 % pour 319 directrices en 2019).

Seulement 6 **directeurs adjoints** hommes (4 en 2019) sont concernés par cette majoration, parmi les 110 (112 en 2019) adjoints, soit 5,5 % (+ 1,9 point).

S'agissant des **chefs d'établissement**, la part de majoration pour intérim des directeurs hommes a diminué sensiblement en 2020, concernant 14,1 % (- 7,9 %) d'entre eux. Les directrices sont moins impactées et bénéficient de cette majoration à hauteur de 12,3 % (- 1,5 point).

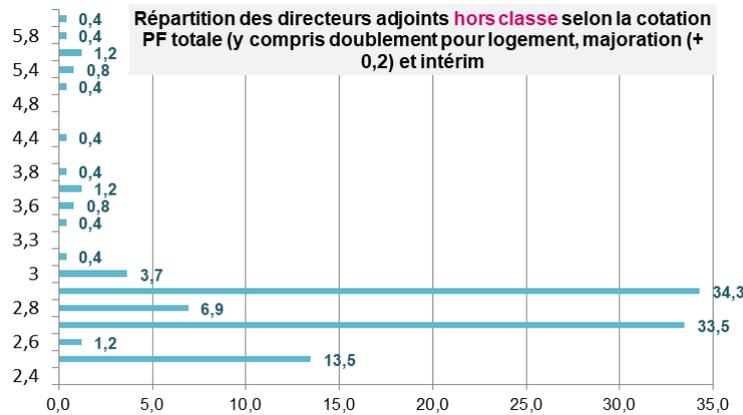
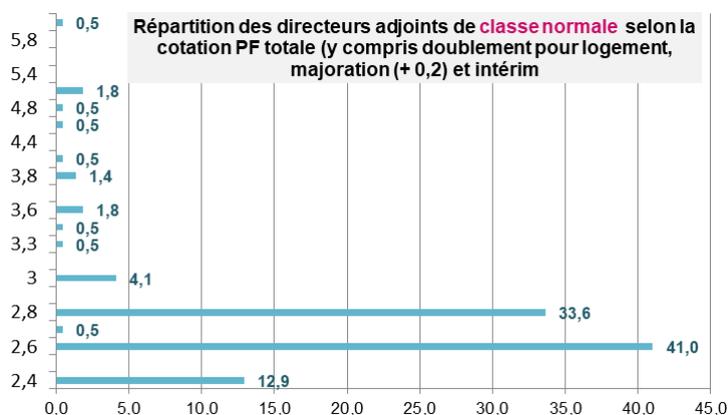
III.4 - Cotation de la part fonctions 2020 incluant le doublement de PF pour le logement, la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim

Tous emplois confondus, 66,5 % des directeurs se situent entre la cotation 2,8 (31,2 %) et la cotation 3 (27,9 %).



Les directeurs **chefs d'établissement** se situent pour la plupart (82,9 % contre 78,9 % en 2019, 84 % en 2018) au niveau de cotation de la part fonctions de 2,8 (39,0 % contre 37,2 % en 2019) et 3 (43,9 % contre 41,7 % en 2019). Après avoir progressé depuis 2017, la proportion de directeurs chefs d'établissement ayant une PF supérieure à 3 diminue en 2020, et atteint 16,5 % (19,6 % en 2019, 15,1 % en 2018, 4,3 % en 2017).

Selon le grade, les parts varient sensiblement. Les directeurs **chefs d'établissement de classe normale** sont 82,5 % (+ 5,3 points) à bénéficier d'une cotation égale à 3, contre 28,3 % (+ 2,5) des directeurs en **hors classe**, plus nombreux, à hauteur de 54,1 % (+ 1,3 points) à bénéficier d'une cotation de 2,8.



Pour les **directeurs adjoints**, comme en 2019 la ventilation entre cotation est plus importante. Cependant quatre cotations classent 75,6 % des D3S : 2,9 pour 18,2 % (+ 2 points) des D3S adjoints, 2,6 pour 19,9 % (+ 1,1 point) d'entre eux, 2,8 pour 19,5 % (- 0,5 point) et enfin, 2,7 pour 18,0 % (- 3,3 points).

Pour les **directeurs adjoints de classe normale**, la part fonctions est répartie à hauteur de 74,6 % entre la cotation 2,6 pour 41,0 % (+ 0,5 point) d'entre eux et la cotation 2,8 pour 33,6 % (- 0,6 point). **S'agissant de la hors classe**, la cotation 2,6 concerne 19,9 % des directeurs adjoints, la cotation 2,8 19,5 %, et la cotation 2,9 18,2 %.

IV. La part résultats

IV.1 - Cotation de la part résultats 2020

Après être restée stable pour deux ans à 4,6, la part résultats moyenne s'établit en 2020 à 4,8 pour les directeurs **chefs d'établissement**. Par ailleurs pour les **directeurs adjoints**, la PR moyenne est de 3,9 en 2020 contre **4,0 en 2019** et 3,8 en 2018.

Comme en 2019, les **chefs d'établissement en hors classe** affichent la cotation moyenne la plus élevée (5,5 en 2020, 5,4 en 2019, 5,3 en 2018). Ils sont suivis des **directeurs adjoints hors classe**, avec une cotation moyenne de 5,2 (5,1 en 2019, contre 4,9 en 2018). 83,5 % (+ 1,7 point) des **chefs d'établissement** ont une PR supérieure ou égale à 3, en revanche chez les **directeurs adjoints**, cette part, en augmentation de 27,5 points, se stabilise en 2020 à 65,4 %.

Tableau 7 : Répartition des D3S selon la cotation PR 2020, l'emploi et le grade

Part résultats	Directeurs chefs d'établissement (en %)			Directeurs adjoints (en %)		
	Classe normale	Hors classe	Ensemble	Classe normale	Hors classe	Ensemble
De 0,1 à 0,4	3,5		1,0	0,9		0,4
De 0,5 à 0,9	4,5		1,3	11,1		5,2
De 1 à 1,4	11,0	0,4	3,5	22,6		10,6
De 1,5 à 1,9	12,5	0,2	3,7	11,5	1,2	6,1
De 2 à 2,4	12,5		3,6	12,9	0,8	6,5
De 2,5 à 2,9	9,0	1,2	3,5	9,7	2,4	5,8
De 3 à 3,4	7,0	3,2	4,3	12,9	2,9	7,6
De 3,5 à 3,9	6,0	2,8	3,7	4,1	6,9	5,6
De 4 à 4,4	6,0	5,1	5,3	4,6	6,5	5,6
De 4,5 à 4,9	7,0	7,5	7,3	3,2	9,4	6,5
De 5 à 5,4	3,0	8,5	6,9	1,8	12,2	7,4
De 5,5 à 5,9	5,0	11,1	9,4	0,9	11,4	6,5
6	13,0	60,0	46,5	3,7	46,1	26,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de D3S	200	495	695	217	245	462
Moyenne	3,1	5,5	4,8	2,3	5,2	3,9

Il convient de souligner le niveau important de la part des D3S ayant atteint le **plafond des cotations PR (6)**. La proportion passe de 33,7 % en 2018 pour les **directeurs chefs d'établissement** à 40,2 % en 2019 et à 38,1 % en 2020, soit une baisse de 2,1 points. Pour les **directeurs adjoints** également, cette part passe de 18,0 % à 25,1 %, et à 19,7 % en 2020 soit – 5,4 points. La diminution de la proportion est certainement due à des départs à la retraite.

Ce sont les **directeurs hors classe**, quel que soit l'emploi, qui sont les plus concernés par des parts de PR au plafond (PR à 6) : 49,5 % en 2020, pour les **chefs d'établissement** (52,8 % en 2019, 43,7 % en 2018) et 35,1% pour les **directeurs adjoints** en 2020 (contre 41,9 % en 2019 et 30,6 % en 2018).

IV.2 - Cotation de la part résultats 2020 selon le sexe

La PR moyenne des **femmes cheffes d'établissement** (4,7) reste inférieure à celle des **hommes chefs d'établissement** (4,9), soit un écart de 0,2 point (contre 0,3 en 2019). De même, la part des **femmes cheffes d'établissement** à connaître une cotation PR 2020 inférieure à 3 reste plus élevée que celle des **hommes chefs d'établissement** (respectivement 17,2% et 15,5% contre 19,2 % et 16,5 % en 2019 et 21,2 % et 14,3 % en 2018, l'écart poursuit ainsi sa réduction.

Par ailleurs, chez les **chefs d'établissement**, 54,4 % des hommes bénéficient d'une cotation maximale de la PR à 6, contre 41,7 % des femmes (contre 47,6 % pour les hommes en 2019 et 35,9 % pour les femmes) soit un écart de 12,7 points.

Tableau 8 : Répartition des D3S selon la cotation PR 2019, l'emploi et le grade

Part résultats	Directeurs chefs d'établissement (en %)			Directeurs adjoints (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
De 0,1 à 0,4	0,9	1,1	1,0	0,6		0,4
De 0,5 à 0,9	1,4	1,1	1,3	5,1	5,5	5,2
De 1 à 1,4	4,2	2,3	3,5	10,2	11,8	10,6
De 1,5 à 1,9	4,2	3,0	3,7	6,0	6,4	6,1
De 2 à 2,4	3,5	3,8	3,6	7,1	4,5	6,5
De 2,5 à 2,9	3,0	4,2	3,5	5,4	7,3	5,8
De 3 à 3,4	5,1	3,0	4,3	6,8	10,0	7,6
De 3,5 à 3,9	3,9	3,4	3,7	5,4	6,4	5,6
De 4 à 4,4	6,0	4,2	5,3	6,0	4,5	5,6
De 4,5 à 4,9	6,5	8,7	7,3	6,8	5,5	6,5
De 5 à 5,4	8,3	4,6	6,9	8,0	5,5	7,4
De 5,5 à 5,9	11,3	6,1	9,4	6,5	6,4	6,5
6	41,7	54,4	46,5	26,1	26,4	26,2
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de D3S	432	263	695	352	110	462
Moyenne	4,7	4,9	4,8	3,9	3,8	3,9

S'agissant des **directeurs adjoints**, la cotation PR moyenne des femmes de 3,9 est légèrement supérieure à celle des hommes qui s'établit à 3,8. Le maximum de la cotation PR (6) est atteint pour 26,1 % des femmes et 26,4 % des hommes (24,5 %, contre 26,8 % en 2019).

Tableau 9 : Directeurs ayant atteint la cotation 6 de la PR en 2020 selon le sexe et l'emploi, indicateurs selon le plafond atteint ou non en 2019

	Directeurs chefs d'établissement			Directeurs adjoints			Ensemble D3S
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Nombre de D3S	432	263	695	352	110	462	1157
Nombre de D3S au plafond (6) en 2020	180	143	323	92	29	121	444
% de D3S au plafond en 2020	41,7	54,4	46,5	26,1	26,4	26,2	38,4
Nombre de D3S déjà au plafond en 2019	148	117	265	68	23	91	356
% de D3S plafonnés en 2019 sur les D3S ayant une PR de 6 en 2020	82,2	81,8	82,0	73,9	79,3	75,2	80,2
Nombre de D3S ayant atteint 6 en 2020 (hors déjà plafonnés)	32	26	58	24	6	30	88
% de D3S ayant atteint 6 en 2020 (hors plafonnés)	7,4	9,9	8,3	6,8	5,5	6,5	7,6

- ✓ 323 D3S **chefs d'établissement** sont au plafond de la PR (6) en 2020, soit 46,5 % d'entre eux. Parmi eux, 265 étaient déjà au plafond en 2019, ils représentent 82,0 % des D3S ayant une cotation égale à 6 en 2020. 8,3 % des chefs d'établissement ont atteint la cotation 6 en 2020 (hors plafonnés en 2019).
- ✓ 121 **directeurs adjoints** sont au plafond en 2020 (26,2 %). Parmi eux, 91 étaient déjà au plafond en 2019, soit 75,2 % d'entre eux. Ce sont donc 6,5 % de l'ensemble des directeurs adjoints qui atteignent la cotation 6 en 2020, hors plafonnés en 2019.

IV.3 - Coefficient de variation 2019/2020 de la part résultats

Le tableau ci-dessous présente la répartition de l'ensemble des directeurs selon le coefficient d'évolution moyen. Ce dernier est calculé sans tenir compte des directeurs non concernés, identifiés dans le tableau en « sans objet ». Il s'agit des directeurs qui étaient en détachement par exemple en 2019 et qui ne bénéficiaient pas de PR. Sont ici également retirés du calcul, les directeurs ayant un coefficient de variation négatif découlant d'un changement de grade, pour lesquels il a été nécessaire de recalculer un coefficient d'entrée comme par exemple suite à une nomination sur échelon fonctionnel ou un détachement sur emploi fonctionnel par exemple.

Tableau 10 : Répartition des D3S selon la variation 2019/2020 de la PR, l'emploi et le grade

Coefficient de variation 2019/2020	Directeurs chefs d'établissement (en %)			Directeurs adjoints (en %)		
	Classe normale	Hors classe	Ensemble	Classe normale	Hors classe	Ensemble
< à 0		0,2	0,1		0,4	0,2
0	13,0	51,3	40,3	5,1	40,0	23,6
de 0,1 à 0,4	25,5	25,1	25,2	15,2	30,6	23,4
de 0,5 à 0,9	41,5	20,2	26,3	42,4	21,6	31,4
1	19,5	2,8	7,6	36,9	6,9	21,0
Sans objet	0,5	0,4	0,4	0,5	0,4	0,4
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de D3S	200	495	695	217	245	462
Moyenne	0,6	0,2	0,3	0,7	0,3	0,5

En 2020, les D3S **directeurs chefs d'établissement** affichent un coefficient de variation de 0,3, contre 0,5 pour les **directeurs adjoints**, soit un écart moyen de -0,2. 40,3 % des **directeurs chefs d'établissement** ne connaissent aucune évolution de PR, 23,6 % des **directeurs adjoints**. 21 % des **directeurs adjoints** ont bénéficié d'un coefficient de variation égal à 1, contre 7,6 % des chefs d'établissement (respectivement 10 % et 3,9 % en 2019). Les **directeurs adjoints** de classe normale enregistrent le coefficient moyen d'évolution de la PR le plus élevé (**0,7 en 2020, 0,6 en 2019**).

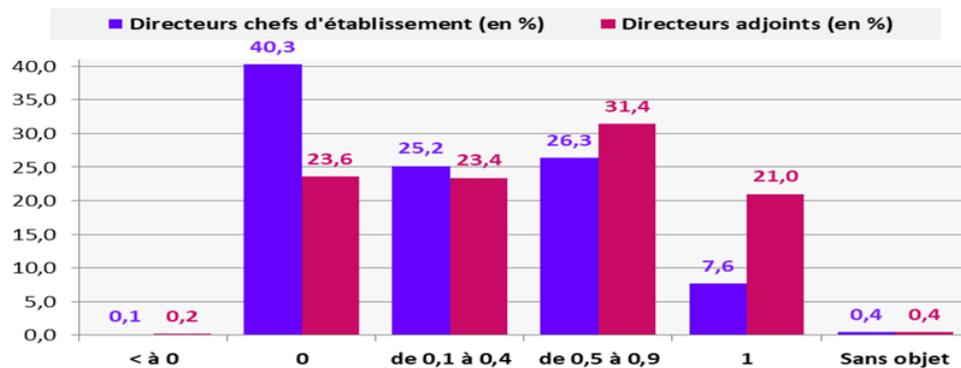
La proportion de directeurs ayant un coefficient d'évolution égal à 0 continue de progresser, quel que soit le grade. Cette part passe de 22,2 % pour les chefs d'établissement en 2018 à 26,6 % en 2019 et 40,5 % en 2020 et de 14,8 % à 17,2 % puis 23,7 % pour les directeurs adjoints. Cette hausse s'explique par la part grandissante de directeurs ayant atteint le plafond de la PR (PR=6) et ne pouvant donc bénéficier d'une progression de la PR (38,1 % des directeurs chefs d'établissement et 19,7 % des directeurs adjoints).

Tableau 11 : Répartition des D3S (hors plafonnés en 2019) selon la variation 2019/2020 de la PR, l'emploi et le grade

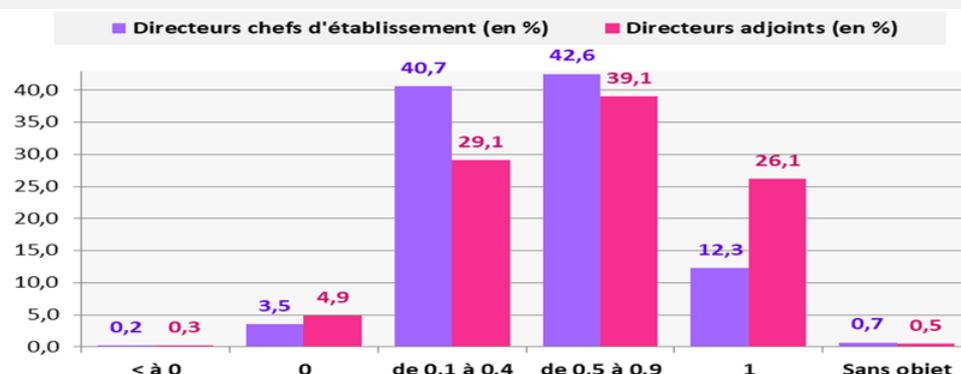
Coefficient de variation 2019/2020 hors D3S plafonnés en 2019	Directeurs chefs d'établissement (en %)			Directeurs adjoints (en %)		
	Classe normale	Hors classe	Ensemble	Classe normale	Hors classe	Ensemble
< à 0	0,0	0,4	0,2	0,0	0,6	0,3
0	3,3	3,6	3,5	2,8	7,5	4,9
de 0,1 à 0,4	28,3	49,6	40,7	15,6	47,2	29,1
de 0,5 à 0,9	46,1	40,0	42,6	43,4	33,3	39,1
1	21,7	5,6	12,3	37,7	10,7	26,1
Sans objet	0,6	0,8	0,7	0,5	0,6	0,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de D3S	180	250	430	212	159	371
Moyenne	0,6	0,4	0,5	0,7	0,4	0,6

Hors directeurs chefs d'établissement et directeurs adjoints déjà au plafond en 2019, les coefficients moyens de variation sont légèrement supérieurs, passant de 0,3 à 0,5 pour les directeurs chefs d'établissement et de 0,5 à 0,6 pour les directeurs adjoints.

Répartition des D3S selon les coefficients de variation 2019/2020 de la PR et la catégorie de l'emploi



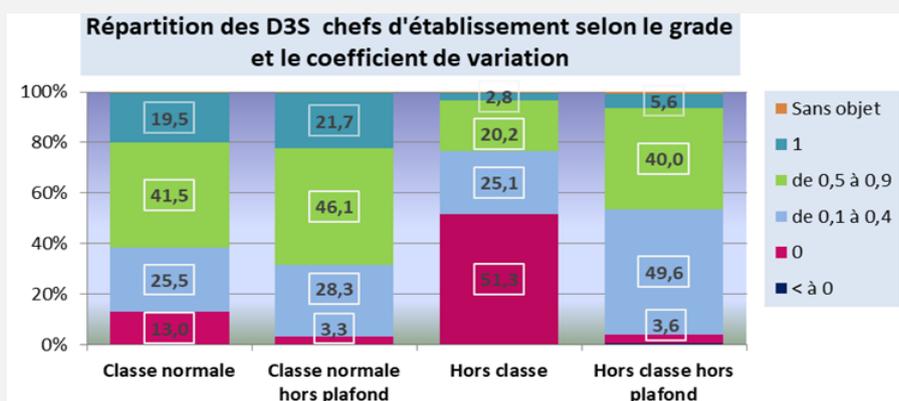
Répartition des D3S hors plafond selon les coefficients de variation 2019/2020 de la PR et la catégorie de l'emploi



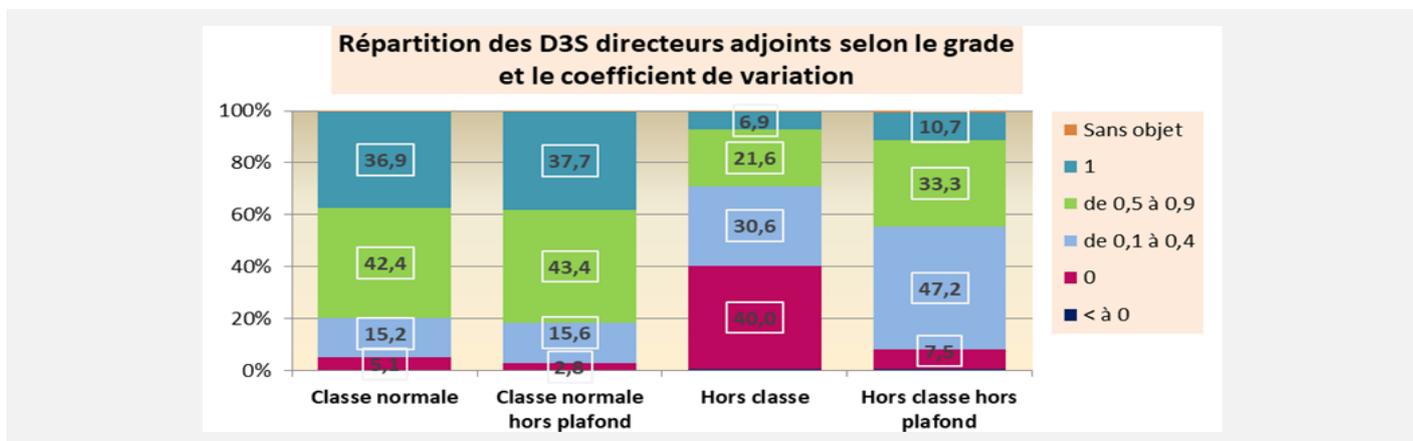
Pour les directeurs hors plafond, les coefficients s'élèvent de 0,5 à 0,9 pour 42,6 % des directeurs chefs d'établissement et 39,1% des directeurs adjoints, le coefficient 0 est peu représenté.

Alors que 40,3% des directeurs **chefs d'établissement** sont concernés par un coefficient d'évolution égal à zéro, des différences notables sont observées selon la classe puisque chez les hors classe, cette part atteint 51,3 % et seulement 13% de la classe normale. 46,1 % des directeurs de classe normale hors plafond ont un coefficient de variation entre 0,5 et 0,9 contre 20,2% des hors classe.

Répartition des D3S chefs d'établissement selon le grade et le coefficient de variation. Mise en parallèle avec les hors plafonds :

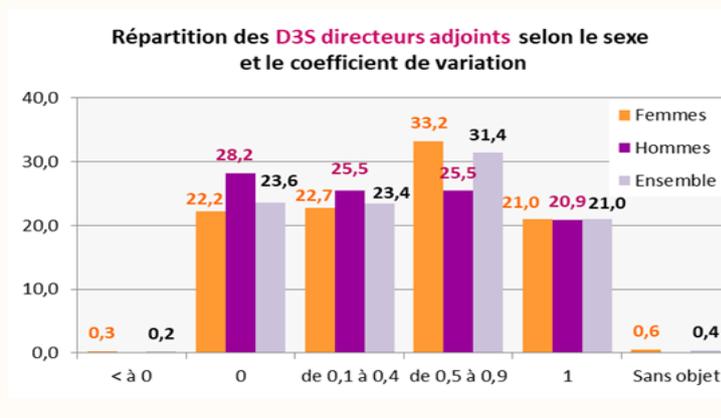
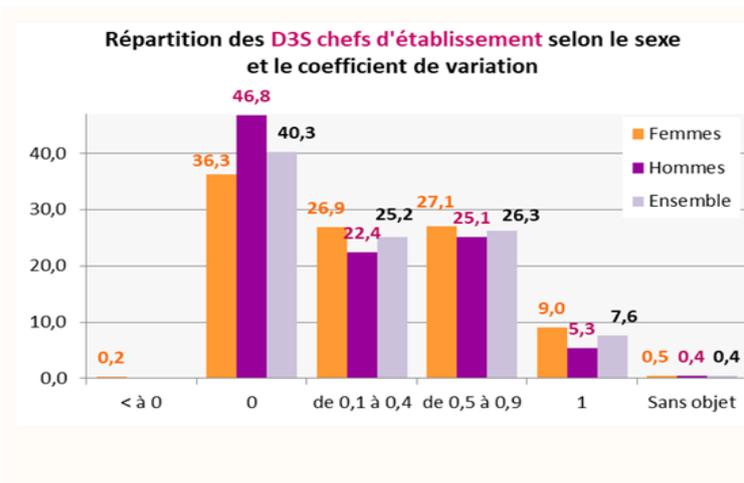


S'agissant des **directeurs adjoints**, pour lesquels 23,6 % sont concernés par un coefficient d'évolution égal à zéro, cette proportion atteint 40,0 % en hors classe. A noter également, en classe normale, la proportion de directeurs bénéficiant d'un coefficient égal à 1 (36,9 %, contre 6,9 % pour la hors classe et 10,7% pour la hors classe hors directeurs au plafond).

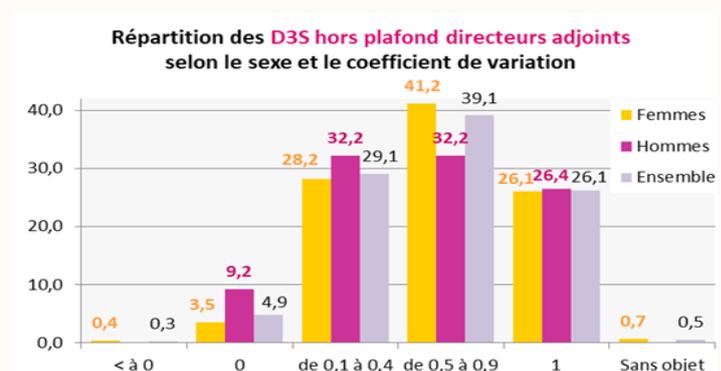
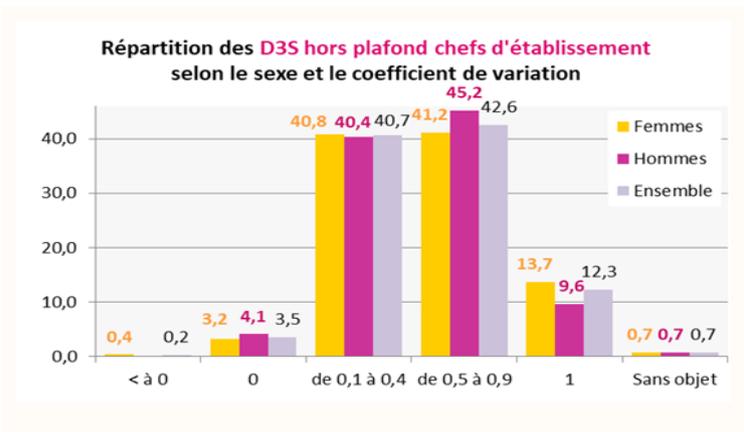


L'analyse selon le sexe ne fait pas apparaître de différence marquée, même si les directrices sont moins nombreuses à bénéficier d'un coefficient égal à 0 (36,3 % contre 46,8 % chez les **chefs d'établissement**, et 22,2 %, contre 28,2 % chez les **directeurs adjoints**).

Répartition des D3S chefs d'établissements et adjoints :



Pour les directeurs hors plafond, la différence entre hommes et femmes est moins notable même si elle est un peu plus marquée pour les directeurs adjoints notamment pour les coefficients 0,5 à 0,9.



IV.4 - Part résultats 2020 et coefficient de variation 2019/2020 selon la région

IV.4.1 - Directeurs chefs d'établissement

La part des D3S **chefs d'établissement** ayant une PR inférieure à 3 baisse en 2020, elle passe de 18,2 % en 2018 et 2019 à 16,5 % en 2020. Les plus fortes proportions sont observées en Centre Val de Loire (27,5 %) et en Normandie (26,5 %), alors que la plus faible proportion concerne la région PACA (6,4 %).

Si la part résultats moyenne des **D3S chefs d'établissement** s'établit à 4,8 toutes régions confondues (4,6 en 2019), la Guadeloupe se démarque avec une moyenne de 5,7 ainsi que la région PACA avec une PR moyenne de 5,3. La Normandie est la région où la moyenne est la plus faible (4,3).

Si 46,5 % des **directeurs chefs d'établissement**, France entière, ont atteint la part résultat maximale de 6 en 2020 (ils étaient 40,2 % en 2019), huit régions affichent une proportion plus grande encore. Cette part est la plus élevée en Guadeloupe (75%) suivie de PACA (66%). A contrario, c'est en Pays de Loire que cette part est la plus faible (24,6%).

Enfin, les D3S déjà au plafond en 2019 sont particulièrement nombreux en Hauts de France (62,5%), les Pays de la Loire affichent quant à eux la plus faible part (15,4%).

Tableau 12 : Répartition des directeurs **chefs d'établissement** selon la région et la tranche de cotation de la PR 2020

Régions	Directeurs chefs d'établissement par tranche de PR (en %)							Moyenne	Nombre de D3S	Nombre de D3S au plafond en 2019	% de D3S au plafond
	Inférieure à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,0 à 5,4	De 5,5 à 5,9	6	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes	13,4	7,1	8,0	3,6	10,7	57,1	100,0	5,0	112	55	49,1
Bourgogne-Franche-Comté	19,6	13,0	8,7	2,2	2,2	54,3	100,0	4,7	46	22	47,8
Bretagne	9,5	4,8	14,3	11,9	9,5	50,0	100,0	5,1	42	20	47,6
Centre - Val de Loire	27,5	3,9	5,9	11,8	9,8	41,2	100,0	4,6	51	18	35,3
Corse	0,0	0,0	33,3	66,7	0,0	0,0	100,0	5,0	3	-----	-----
Grand Est	14,3	7,9	14,3	1,6	11,1	50,8	100,0	4,9	63	27	42,9
Hauts-de-France	16,7	4,2	8,3	0,0	8,3	62,5	100,0	4,9	24	15	62,5
Ile-de-France	10,3	15,4	20,5	12,8	0,0	41,0	100,0	4,8	39	11	28,2
Normandie	26,5	8,2	16,3	6,1	10,2	32,7	100,0	4,3	49	13	26,5
Nouvelle-Aquitaine	23,3	7,0	12,8	3,5	10,5	43,0	100,0	4,5	86	34	39,5
Occitanie	19,0	8,6	20,7	1,7	8,6	41,4	100,0	4,6	58	15	25,9
Pays de la Loire	12,3	12,3	13,8	20,0	16,9	24,6	100,0	4,8	65	10	15,4
Provence - Alpes - Côte d'Azur	8,5	4,3	6,4	6,4	8,5	66,0	100,0	5,3	47	23	48,9
France métropolitaine	16,8	8,0	12,4	6,9	9,5	46,4	100,0	4,8	685	263	38,4
Guadeloupe	0,0	0,0	25,0	0,0	0,0	75,0	100,0	5,7	4	2	50,0
Martinique	0,0	25,0	25,0	0,0	0,0	50,0	100,0	5,0	4	-----	-----
La Réunion	0,0	0,0	50,0	50,0	0,0	0,0	100,0	5,1	2	-----	-----
Ensemble DOM-COM	0,0	10,0	30,0	10,0	0,0	50,0	100,0	5,3	10	2	20,0
France entière	16,5	8,1	12,7	6,9	9,4	46,5	100,0	4,8	695	265	38,1

En moyenne, les **directeurs chefs d'établissement** se sont vus attribuer un coefficient de variation de la PR entre 2019 et 2020 de **0,3** comme sur la période précédente. 40,5 % d'entre eux ont eu un coefficient égal à zéro (28,1 % en 2019), en grande partie pour cause de plafonnement (PR=6). Parmi les 280 (196 en 2019) **directeurs chefs d'établissement** ayant un coefficient égal à zéro, 265 étaient au plafond en 2019 (177 en 2018).

Hors directeurs plafonnés à 6 en 2019, le coefficient moyen de variation de la PR 2019/2020 passe de 0,3 à 0,5. Deux régions enregistrent une moyenne supérieure à celle observée au niveau national. Il s'agit, comme en 2019, de la Bourgogne-Franche-Comté (0,8) et de l'Ile-de-France (0,7).

Les **directeurs chefs d'établissement** sont évalués selon le type d'établissement d'exercice, soit par les DGARS, soit par les préfets de département/directeurs départementaux chargés de la cohésion sociale (DDCS). L'analyse du coefficient de variation attribué fait apparaître une très légère différence selon l'évaluateur. Il est en moyenne de 0,38 dans le cas de la DDCS et de 0,31 dans celui de l'ARS.

Tableau 13 : Répartition des directeurs chefs d'établissement selon la région et la tranche de variation 2019/2020

Régions	Directeurs chefs d'établissement par tranche de coefficient de variation de la PR						Coefficient de variation moyen de la PR 2020	Nombre de directeurs concernés	Coefficient de variation moyen de la PR 2020 hors directeurs plafonnés	Nombre de directeurs concernés
	< à 0	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes	0,0	50,9	27,7	10,7	10,7	100,0	0,3	112	0,5	57
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	48,9	2,2	44,4	4,4	100,0	0,4	45	0,8	23
Bretagne	0,0	52,4	9,5	33,3	4,8	100,0	0,2	42	0,5	22
Centre - Val de Loire	0,0	37,3	9,8	41,2	11,8	100,0	0,4	51	0,6	33
Corse	0,0	66,7	33,3	0,0	0,0	100,0	0,1	3	0,1	3
Grand Est	0,0	46,8	21,0	19,4	12,9	100,0	0,3	62	0,6	35
Hauts-de-France	0,0	62,5	33,3	4,2	0,0	100,0	0,1	24	0,4	9
Ile-de-France	0,0	34,2	5,3	42,1	18,4	100,0	0,5	38	0,7	27
Normandie	2,0	30,6	36,7	28,6	2,0	100,0	0,3	49	0,4	36
Nouvelle-Aquitaine	0,0	41,9	16,3	39,5	2,3	100,0	0,3	86	0,5	52
Occitanie	0,0	25,9	22,4	36,2	15,5	100,0	0,4	58	0,6	43
Pays de la Loire	0,0	15,4	60,0	20,0	4,6	100,0	0,4	65	0,4	55
Provence - Alpes - Côte d'Azur	0,0	48,9	46,8	4,3	0,0	100,0	0,2	47	0,4	24
France métropolitaine	0,1	40,8	25,1	26,4	7,6	100,0	0,3	682	0,5	419
Guadeloupe	0,0	50,0	25,0	0,0	25,0	100,0	0,4	4	0,7	2
Martinique	0,0	0,0	75,0	25,0	0,0	100,0	0,4	4	0,4	4
La Réunion	0,0	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,5	2	0,5	2
Ensemble DOM-COM	0,0	20,0	40,0	30,0	10,0	100,0	0,4	10	0,5	8
France entière	0,1	40,5	25,3	26,4	7,7	100,0	0,3	692	0,5	427

IV.4.2 - Directeurs adjoints

Concernant les **directeurs adjoints**, la proportion de directeurs ayant une PR inférieure à 3 augmente de 30,6 % en 2019 à 34,6 % en 2020, soit + 4 points. La Bourgogne France Comté est bien au-dessus de la moyenne (66,7%), suivie de la Normandie (53,3%) et des Hauts de France (47,5%).

Da façon parallèle aux évolutions constatées pour les chefs d'établissement, une progression de la part des **directeurs adjoints** atteignant la part maximale de 6 est enregistrée. Elle représente 26,2 % en 2020 contre 25,1 % en 2019, soit une hausse de 1,1 point en un an.

La plus forte proportion de **directeurs adjoints** bénéficiant d'une PR de 6 est observée en Guadeloupe et Martinique (33,3%) et en Occitanie (32,5%).

Si la PR moyenne s'établit à 3,9 en 2020 des variations sensibles sont observées entre les régions, avec aux extrêmes la Normandie (2,8) et la Bretagne (4,7).

Tableau 14 : Répartition des **directeurs adjoints** selon la région et la tranche de cotation de la PR 2020

Régions	Directeurs adjoints par tranche de PR (en %)							Moyenne	Nombre de D3S	Nombre de D3S au plafond en 2019	% de D3S au plafond
	Inférieure à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,0 à 5,4	De 5,5 à 5,9	6	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes	33,3	13,0	14,5	5,8	1,4	31,9	100,0	3,9	69	17	24,6
Bourgogne-Franche-Comté	66,7	0,0	5,6	5,6	11,1	11,1	100,0	2,6	18	1	5,6
Bretagne	18,4	10,5	7,9	10,5	10,5	42,1	100,0	4,7	38	13	34,2
Centre - Val de Loire	33,3	14,3	0,0	14,3	9,5	28,6	100,0	3,9	21	4	19,0
Corse	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Grand Est	42,3	3,8	7,7	7,7	7,7	30,8	100,0	3,7	26	6	23,1
Hauts-de-France	47,5	12,5	15,0	2,5	7,5	15,0	100,0	3,4	40	3	7,5
Ile-de-France	32,2	13,6	20,3	5,1	6,8	22,0	100,0	3,9	59	8	13,6
Normandie	53,3	23,3	3,3	3,3	6,7	10,0	100,0	2,8	30	2	6,7
Nouvelle-Aquitaine	28,0	18,0	14,0	10,0	6,0	24,0	100,0	4,0	50	12	24,0
Occitanie	32,5	7,5	10,0	7,5	10,0	32,5	100,0	4,0	40	11	27,5
Pays de la Loire	29,0	19,4	16,1	12,9	3,2	19,4	100,0	3,9	31	5	16,1
Provence - Alpes - Côte d'Azur	25,0	10,7	10,7	10,7	7,1	35,7	100,0	4,5	28	6	21,4
France métropolitaine	34,9	12,9	12,0	7,6	6,7	26,0	100,0	3,9	450	88	19,6
Guadeloupe	22,2	33,3	11,1	0,0	0,0	33,3	100,0	4,0	9	2	22,2
Martinique	33,3	0,0	33,3	0,0	0,0	33,3	100,0	4,3	3	1	33,3
La Réunion	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Ensemble DOM-COM	25,0	25,0	16,7	0,0	0,0	33,3	100,0	4,1	12	3	25,0
France entière	34,6	13,2	12,1	7,4	6,5	26,2	100,0	3,9	462	91	19,7

En moyenne, les **directeurs adjoints** se sont vus attribuer un coefficient de variation de la PR entre 2019 et 2020 de **0,5**. Hors directeurs plafonnés, le coefficient moyen passe à **0,6**. Hormis la Guadeloupe qui est à 0,4, l'ensemble des régions est homogène. 109 (75 en 2019) **directeurs adjoints** ont eu un coefficient d'évolution égal à zéro, parmi eux, 91 étaient au plafond (PR=6) en 2019 (62 en 2018).

Tableau 15 : Répartition des directeurs adjoints selon la région et la tranche de variation 2019/2020

Régions	Directeurs adjoints par tranche de coefficient de variation de la PR						Coefficient de variation moyen de la PR 2020	Nombre de directeurs concernés	Coefficient de variation moyen de la PR 2020 hors directeurs plafonnés	Nombre de directeurs concernés
	< à 0	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes	0,0	27,5	15,9	26,1	30,4	100,0	0,5	69	0,7	52
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	5,6	22,2	33,3	38,9	100,0	0,7	18	0,7	17
Bretagne	0,0	34,2	26,3	18,4	21,1	100,0	0,4	38	0,6	25
Centre - Val de Loire	0,0	23,8	9,5	42,9	23,8	100,0	0,5	21	0,6	17
Corse	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Grand Est	0,0	26,9	19,2	38,5	15,4	100,0	0,4	26	0,6	20
Hauts-de-France	0,0	12,5	25,0	25,0	37,5	100,0	0,6	40	0,7	37
Ile-de-France	0,0	15,3	23,7	49,2	11,9	100,0	0,5	59	0,6	51
Normandie	0,0	10,0	53,3	26,7	10,0	100,0	0,4	30	0,5	28
Nouvelle-Aquitaine	0,0	30,0	18,0	36,0	16,0	100,0	0,4	50	0,6	38
Occitanie	0,0	32,5	17,5	30,0	20,0	100,0	0,4	40	0,6	29
Pays de la Loire	3,2	22,6	29,0	25,8	19,4	100,0	0,4	31	0,5	26
Provence - Alpes - Côte d'Azur	0,0	30,8	26,9	26,9	15,4	100,0	0,4	26	0,5	20
France métropolitaine	0,2	23,4	23,2	31,7	21,4	100,0	0,5	448	0,6	360
Guadeloupe	0,0	33,3	44,4	11,1	11,1	100,0	0,3	9	0,4	7
Martinique	0,0	33,3	0,0	66,7	0,0	100,0	0,4	3	0,7	2
La Réunion	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
Ensemble DOM-COM	0,0	33,3	33,3	25,0	8,3	100,0	0,3	12	0,4	9
France entière	0,2	23,7	23,5	31,5	21,1	100,0	0,5	460	0,6	369

IV.5 - Versement exceptionnel

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

En 2020, **6,2 %** (4,6 % en 2019, 7,6 % en 2018) **des chefs d'établissement (soit 43 D3S)** et **13,4 %** (8,1 % en 2019, 10,9 % en 2018) **des directeurs adjoints (soit 62 D3S) bénéficient d'un versement exceptionnel**. Cette part varie également selon le grade.

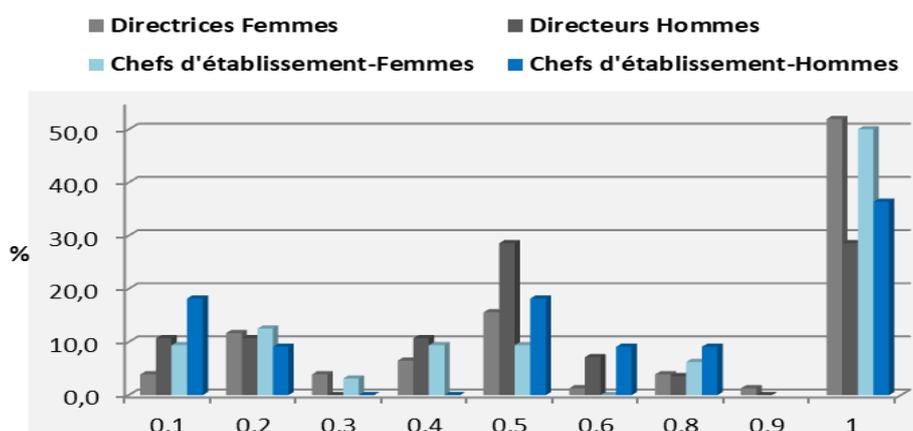
Pour les chefs d'établissement de classe normale, la part atteint 17,3 % pour les directrices et 11,0 % pour les directeurs. La part des directeurs hors classe recevant un versement exceptionnel est bien plus faible (2,6% de l'ensemble).

Le coefficient moyen attribué est de 0,6, il est cependant plus élevé (0,8) pour les directeurs hommes hors classe.

Tableau 16 : Versement exceptionnel chez les Directeurs chefs d'établissement

Coefficient de versement exceptionnel	Directeurs chefs d'établissement								
	Classe normale			Hors classe			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
De 0,1 à 0,4	5,5	4,1	5,0	1,3	0,0	0,8	2,5	1,1	2,0
De 0,5 à 0,9	1,6	2,7	2,0	1,0	1,1	1,0	1,2	1,5	1,3
1 ou plus	10,2	4,1	8,0	1,0	0,5	0,8	3,7	1,5	2,9
Non concernés	82,7	89,0	85,0	96,7	98,4	97,4	92,6	95,8	93,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de D3S	127	73	200	305	190	495	432	263	695
Part des D3S concernés	17,3	11,0	15,0	3,3	1,6	2,6	7,4	4,2	6,2
Coefficient moyen attribué	0,7	0,6	0,7	0,6	0,8	0,7	0,7	0,6	0,7

Quel que soit le statut, 9,8 % des directrices femmes évaluées et 7,5 % des directeurs hommes évalués perçoivent un versement exceptionnel.



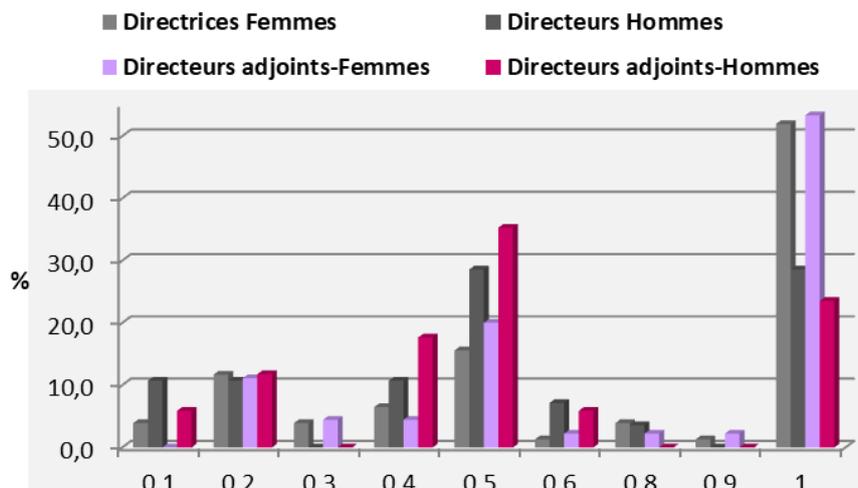
Parmi les 43 D3S chefs d'établissement ayant bénéficié d'un versement exceptionnel, 50,0 % des femmes et 36,4 % des hommes ont eu un coefficient égal à 1, 9,4 % femmes et 18,2 % des hommes un coefficient égal à 0,5.

Tableau 17 : Versement exceptionnel chez les Directeurs adjoints

Coefficient de versement exceptionnel	Directeurs adjoints								
	Classe normale			Hors classe			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
De 0,1 à 0,4	3,1	5,4	3,7	2,1	5,6	2,9	2,6	5,5	3,2
De 0,5 à 0,9	6,2	8,9	6,9	1,0	3,7	1,6	3,4	6,4	4,1
1 ou plus	11,8	7,1	10,6	2,6	0,0	2,0	6,8	3,6	6,1
Non concernés	78,9	78,6	78,8	94,2	90,7	93,5	87,2	84,5	86,6
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de D3S	161	56	217	191	54	245	352	110	462
Part des D3S concernés	21,1	21,4	21,2	5,8	9,3	6,5	12,8	15,5	13,4
Coefficient moyen attribué	0,8	0,6	0,7	0,6	0,4	0,6	0,7	0,5	0,7

L'analyse par grade montre que les **directeurs adjoints** de classe normale sont plus nombreux à bénéficier d'un versement exceptionnel (21,2 %, 2,1 % en 2019) contre 6,5 % (5 % en 2019) des hors classe.

Les **directrices adjointes** de classe normale se voient en outre attribuer un coefficient moyen plus élevé que les autres grades (0,8).



Parmi les 62 D3S directeurs adjoints ayant bénéficié d'un versement exceptionnel, 53,3 % des femmes et 23,5 % des hommes ont eu un coefficient égal à 1, 20 % des femmes et 35,3 % des hommes un coefficient égal à 0,5.

9,8 % du total des femmes et 7,5 % du total des hommes sont concernés par ce versement exceptionnel. Parmi les 77 femmes en ayant bénéficié 52% ont bénéficié d'un coefficient de 1 contre 28,6 % des 28 directeurs hommes.

Versement exceptionnel par région :

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

Région	Ensemble des chefs d'établissement	% concernés par un versement exceptionnel	Ensemble des directeurs adjoints	% concernés par un versement exceptionnel
Auvergne-Rhône-Alpes	112	4,5	69	18,8
Bourgogne-Franche-Comté	46	2,2	18	11,1
Bretagne	42	0,0	38	7,9
Centre - Val de Loire	51	7,8	21	14,3
Corse	3	0,0	-----	-----
Grand Est	63	11,1	26	11,5
Hauts-de-France	24	4,2	40	12,5
Ile-de-France	39	30,8	59	13,6
Normandie	49	2,0	30	6,7
Nouvelle-Aquitaine	86	8,1	50	16,0
Occitanie	58	6,9	40	17,5
Pays de Loire	65	1,5	31	9,7
Provence - Alpes - Côte d'Azur	47	0,0	28	10,7
France métropole	685	6,3	450	13,3
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	4	0,0	9	11,1
Martinique	4	0,0	3	33,3
La Réunion	2	0,0	-----	-----
Dom Com	10	0,0	12	16,7
Ensemble	695	6,2	462	13,4

Aucun directeur chef d'établissement n'est concerné par le versement exceptionnel dans les régions d'Outremer, de même qu'en France métropolitaine en Corse et PACA. En revanche, la part de chefs d'établissement concernés en Ile de France est importante (30,8%).

S'agissant des **directeurs adjoints**, aucune région n'enregistre aucun bénéficiaire du versement exceptionnel. Chez les **directeurs adjoints** l'ensemble des régions est concerné par un versement exceptionnel. La plus forte proportion est observée en Martinique (33,3 %) et pour la France métropolitaine, en Auvergne Rhône Alpes à nouveau, avec 18,8 % des directeurs adjoints. La Normandie enregistre, quant à elle, la plus faible part (6,7 %).

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

Concernant les D3S détachés (266 en 2020, + 20 D3S par rapport à 2019) ou mis à disposition (8 en 2020, 9 en 2019), sur les 274 (255 en 2019) évaluations attendues, 229 (196 en 2019) évaluations sont revenues complétées, soit 83,6 % (+ 6,7 points).

Il est à préciser que concernant les D3S détachés dans le corps des DH, l'évaluation est saisie par le bureau chargé de la gestion des DH et est donc traitée dans le bilan des évaluations des directeurs d'hôpital (il s'agit de 149 D3S en 2020 et de 148 D3S en 2019). Il en est de même pour les D3S occupant un poste en détachement auxquels le régime de PFR n'est pas opposable.

La plupart de ces évaluations ne renseignent donc pas les données sur la part fonctions et la part résultats.

Un très petit nombre, seulement 12 évaluations (10 en 2019) sont ainsi exploitables au titre de l'évaluation des D3S.

Synthétiquement, s'agissant de la part résultats, la moyenne relevée est de 4,7 (4,4 en 2019, 4,6 en 2018), légèrement plus forte pour les chefs d'établissement (4,8).

Enfin, le coefficient d'évolution de la PR 2019/2020 de l'ensemble des D3S concernés est de 0,3 pour les chefs d'établissement, comme pour l'ensemble des D3S. Pour les directeurs adjoints détachés ou MAD, le coefficient de variation relevé est de 0,4, soit inférieur à celui relevé pour l'ensemble (0,5) Un directeur était déjà au plafond en 2019 (PR=6).