

BILAN DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS 2020 DES DIRECTEURS D'HOPITAL (DH)

SOMMAIRE

I. Principes de la campagne d'évaluation et du régime indemnitaire PFR	3
I.1 - Principes	3
I.2 - Périodicité et mise en œuvre	3
II. Taux de retour des évaluations 2020 des directeurs d'hôpital.....	6
III. La part fonctions.....	7
III.1 - Cotation de la part fonctions 2020.....	7
III.2 - Majoration de la cotation PF	8
III.3 - Majoration de la cotation PF pour intérim.....	9
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	10
IV. La part résultats.....	11
IV.1 - Cotation de la part résultats 2020	11
IV.2 - Cotation de la part résultats 2020 selon le sexe	11
IV.3 - Coefficient de variation 2019/2020 de la part résultats	13
IV.4 - Part résultats 2020 et coefficient de variation 2019/2020 selon la région	16
IV.5 - Versement exceptionnel	19
V. Zoom sur les évaluations des directeurs mis à disposition	21

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 1 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'hôpital :

- le directeur général de l'agence régionale de santé (D.G.A.R.S.), pour les directeurs chefs d'établissement sur emplois fonctionnels ou non, des établissements relevant de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 modifiée, après avis du président du conseil de surveillance (ou du conseil d'administration).
- le directeur général ou le directeur chef d'établissement, pour les directeurs adjoints sur emplois fonctionnels ou non. Le directeur général de CHR/CHU peut charger le secrétaire général ou le directeur général adjoint ou le directeur de groupe hospitalier / sous-directeur (à l'AP/HP) de conduire les entretiens de certains personnels de direction, sous réserve qu'une délégation expresse ait été accordée à cet effet.

Pour les personnels de direction mis à disposition ou détachés, d'une manière générale, l'évaluation est placée sous la responsabilité de l'autorité hiérarchique de l'organisme d'accueil, l'établissement d'origine en est 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.). 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 directeurs de la fonction publique hospitalière avec l'instauration de la prime de fonctions et de résultats PFR sont les suivants :

- **Décret n°2012-749 du 9 mai 2012 modifié** relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,
- **Décret n°2018-255 du 9 avril 2018** relatif aux modalités d'indemnisation des périodes d'intérim et à l'indemnité de direction commune pour certains personnels de la fonction publique hospitalière,
- **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 lieu 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 de l'emploi occupé, ainsi que sur l'étendue et la nature des délégations accordées aux directeurs adjoints. 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 six grandes familles retenues.

Le tableau ci-dessous indique pour chaque emploi et grade les niveaux de cotation possibles de la PF, auxquelles peuvent s'ajouter une majoration pour un intérim (détails ci-après) et/ou une indemnité compensatrice de logement pour nécessité absolue de service, telle que prévue par l'article 3 du décret n°2010-30 du 8 janvier 2010 modifié. Ainsi, la cotation ne peut excéder le coefficient 3 pour un directeur d'hôpital bénéficiant d'une concession de logement. En revanche, pour les directeurs d'hôpital ne bénéficiant pas de concession de logement ou de l'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 (DH)	Niveaux de cotation	Variation possible en sus du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières	Modalités de la variation
Chef d'établissement	Emploi fonctionnel	-Emplois répertoriés dans le groupe III : Cotation 2,8 -Emplois répertoriés dans le groupe II ou I : cotation 3	Aucune	-
	Classe exceptionnelle	3	Aucune	-
	Hors classe	2,8	0,2	Variation possible en cas de difficultés liées à la situation financière, sociale, géographique et/ou démographique, en cas de sujétions liées au rôle pivot de l'établissement dans le territoire ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, de GCSMS ou de GIE
	Classe normale	3	Aucune	-

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

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

	Intérim effectué au sein de l'établissement d'affectation de l'agent	Intérim effectué dans un autre établissement
Agents régis par les dispositions des décrets n°2007-1930 et n°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'hôpital

Sur les **2 893 évaluations de directeurs d'hôpital attendues** pour l'année 2020, **2 509 retours ont été enregistrés**, soit un taux de retour de **86,7 %**.

Ce taux, légèrement supérieur à celui de 2019 (+3,6 points), fait apparaître toutefois des disparités selon les régions. Si l'Outremer affiche un taux légèrement plus faible (84,2 %), certaines régions métropolitaines enregistrent des taux inférieurs comme le Centre Val de Loire avec un taux de retour de 81,6 % et la Normandie à 67,6 % (région pour laquelle, seuls 9,5 % de retours sont enregistrés pour les chefs d'établissement).

Tableau 1 : Taux de retour des évaluations selon la région

Régions	Evaluations attendues			Evaluations reçues (%)		
	Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble	Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	53	263	316	96,2	85,2	87,0
Bourgogne-Franche-Comté	20	87	107	100,0	92,0	93,5
Bretagne	25	148	173	100,0	97,3	97,7
Centre - Val de Loire	25	78	103	96,0	76,9	81,6
Corse	4	14	18	100,0	85,7	88,9
Grand Est	35	179	214	65,7	87,7	84,1
Hauts-de-France	46	165	211	84,8	83,0	83,4
Ile-de-France	52	561	613	92,3	82,2	83,0
Normandie	21	118	139	9,5	78,0	67,6
Nouvelle-Aquitaine	48	242	290	81,3	90,9	89,3
Occitanie	47	177	224	93,6	90,4	91,1
Pays de Loire	27	130	157	96,3	85,4	87,3
Provence - Alpes - Côte d'Azur	40	183	223	100,0	97,3	97,8
France Métropole	443	2 345	2 788	86,9	86,8	86,8
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	9	15	24	88,9	80,0	83,3
Guyane	2	14	16	50,0	85,7	81,3
Martinique	5	13	18	80,0	100,0	94,4
La Réunion/Mayotte	5	27	32	100,0	85,2	87,5
Nouméa / Wallis et Futuna / Polynésie Française	2	3	5	50,0	33,3	40,0
Dom Com	23	72	95	82,6	84,7	84,2
Monaco et International	3	7	10	66,7	85,7	80,0
Ensemble des évaluations	469	2 424	2 893	86,6	86,8	86,7

Hors directeurs en position de détachement, sur les 2 541 évaluations attendues, 2 261 évaluations ont été retournées, soit un taux de retour correspondant à **89,0 %** (+2,3 points).

Ce taux atteint les 89,3 % pour les directeurs adjoints, alors que celui des chefs d'établissement est de 87,0 %.

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 donc sur **2 165 évaluations**, dont **287 directeurs chefs d'établissement** (13,0 %) et **1 878 directeurs adjoints** (86,0 %).

III. La part fonctions

III.1 - Cotation de la part fonctions 2020

Parmi les **chefs d'établissement**, près de 60 % des classes exceptionnelles (58,6 %) ont une cotation de part fonctions (PF) égale à 3. Les chefs d'établissement en hors classe ont, pour près de 75 % d'entre eux, une part fonctions de 2,8. Quatre 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.

Tableaux 2 et 3 : Distribution des DH selon la cotation PF, l'emploi et le grade (DH)

Part fonctions	Directeurs chefs d'établissement										
	Classe exceptionnelle				Hors classe				Classe normale	Ensemble	%
	Ensemble CE	%	dont EF*	%	Ensemble HC	%	dont EF*	%			
2,5					1	0,5				1	0,3
2,7					2	1,1				2	0,7
2,8	35	35,4	34	37,4	139	74,7	60	60,6		174	60,6
2,9					1	0,5				1	0,3
3	58	58,6	51	56,0	34	18,3	33	33,3	2	94	32,8
5,6	1	1,0	1	1,1	4	2,2	1	1,0		5	1,7
6	5	5,1	5	5,5	5	2,7	5	5,1		10	3,5
Ensemble	99	100	91	100	186	100	99	100	2	287	100
%	34,5		31,7		64,8		34,5		0,7	100	

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

Part fonctions	Directeurs adjoints											
	Classe exceptionnelle				Hors classe				Classe normale	%	Ensemble	%
	Ensemble CE	%	dont EF*	%	Ensemble HC	%	dont EF*	%				
2,4									138	29,3	138	7,3
2,5					224	16,6			10	2,1	234	12,5
2,6	7	11,9			6	0,4			280	59,4	293	15,6
2,7	10	16,9	6	33,3	977	72,5	23	47,9	18	3,8	1005	53,5
2,8	23	39,0			8	0,6					31	1,7
2,9	11	18,6	9	50,0	27	2,0	24	50,0			38	2,0
3	5	8,5	3	16,7	2	0,1					7	0,4
4,8									4	0,8	4	0,2
5					28	2,1			3	0,6	31	1,7
5,2									17	3,6	17	0,9
5,4					69	5,1			1	0,2	70	3,7
5,6	3	5,1			3	0,2					6	0,3
5,8					3	0,2	1	2,1			3	0,2
6					1	0,1					1	0,1
Ensemble	59	100	18	100	1 348	100	48	100	471	100	1 878	100
%	3,1		1,0		71,8		2,6		25,1		100	

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

S'agissant des **directeurs adjoints**, quelques erreurs de cotations indiquées également en grisé et italique dans le tableau perdurent, elles représentent 3 % des effectifs. Parmi les directeurs adjoints en hors classe (71,8 % des effectifs), la majorité (72,5 %) a une cotation PF de 2,7. Chez les classes normales, la cotation majoritaire est 2,6 pour 59,4 % d'entre eux et chez les classes exceptionnelles, les directeurs sont plus répartis, 75 % d'entre eux se répartissent sur la cotation 2,8 (39 % d'entre eux), suivis de 2,9 pour 18,6 % d'entre eux et 2,7 pour 16,9 % d'entre eux. **147 directeurs, tous emplois confondus, soit 6,8 % des DH, n'ont pas de concession de logement et bénéficient du doublement de leur part fonctions ; ils représentaient 7,2 % en 2019.**

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.

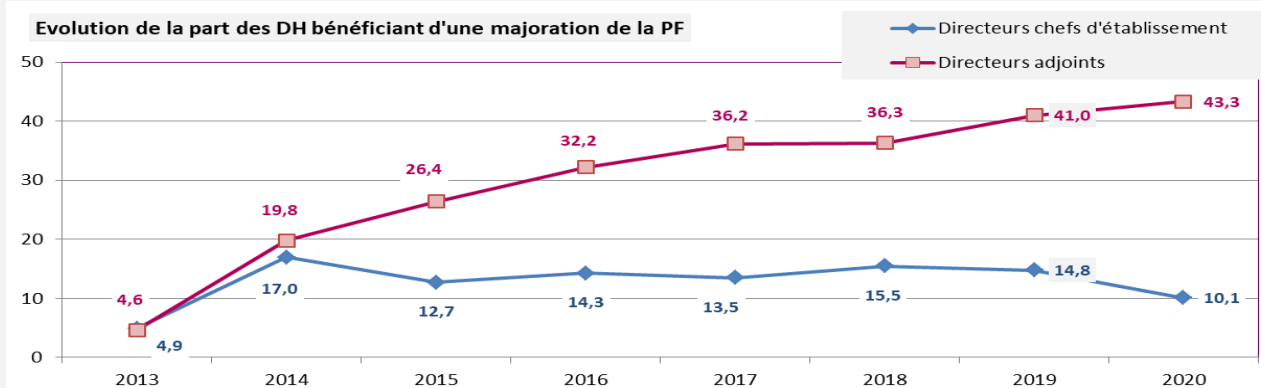
10,1 % des directeurs chefs d'établissement (14,8 % en 2019) et 43,3 % des directeurs adjoints (41,0 % en 2019) bénéficient d'une majoration de la cotation de la part fonctions en 2020. Cette proportion atteint 15,1 % chez les chefs d'établissement en hors classe et 49,7 % chez les directeurs adjoints en classe normale.

Tableau 4 : Part des DH ayant une majoration de PF selon l'emploi et la classe

Majoration de cotation PF en 2020	Directeurs chefs d'établissement						Directeurs adjoints					
	CN	HC		CE		Ensemble	CN	HC		CE		Ensemble
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF			Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	
0,2		28		1	1	29	234	569	2	11	1	814
aucune majoration	2	158	99	98	90	258	237	779	46	48	17	1 064
Ensemble	2	186	99	99	91	287	471	1 348	48	59	18	1 878
Part des DH concernés	0,0	15,1	0,0	1,0	1,1	10,1	49,7	42,2	4,2	18,6	5,6	43,3

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

Si la proportion des directeurs chefs d'établissement concernés par cette majoration, restait assez stable ces dernières années, oscillant autour des 14 % jusqu'en 2019, elle tend à diminuer, atteignant 10,1 % en 2020. Celle des directeurs adjoints poursuit, quant à elle, nettement sa progression. En effet, entre 2013 et 2020, la part des **directeurs adjoints** ayant une majoration de la part fonctions a progressé de 38,7 points, passant de 4,6 % en 2013 à 43,3 % en 2020.



Parmi les 814 DH bénéficiant d'une majoration de la PF, on retrouve 434 directrices et 380 directeurs. 11,8 % des femmes chefs d'établissement sont concernées par cette majoration, contre 9,5 % des hommes. Selon le grade, par contre, les directeurs en hors classe, chefs d'établissement, sont légèrement plus concernés que les directrices, 16,1 %, contre 12,9 %.

Chez les directeurs adjoints, les directeurs hommes sont également légèrement plus concernés avec 44,7 % d'entre eux, contre 42,3 % des directrices adjointes. En classe normale, cette proportion atteint 52,8 % chez les hommes, contre 47,1 % chez les femmes.

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

Majoration de cotation PF en 2020		Directeurs chefs d'établissement						Directeurs adjoints					
		CN	HC		CE		Ensemble	CN	HC		CE		Ensemble
			Ens.	dont EF	Ens.	dont EF			Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	
Concernés par la majoration	Femmes		8		1	1	9	122	307	1	5		434
	Hommes		20				20	112	262	1	6	1	380
Nombre de directeurs	Femmes		62	27	14	13	76	259	748	22	20	4	1027
	Hommes	2	124	72	85	78	211	212	600	26	39	14	851
	Ensemble	2	186	99	99	91	287	471	1 348	48	59	18	1878
% de femmes concernées		-	12,9	0,0	7,1	7,7	11,8	47,1	41,0	4,5	25,0	0,0	42,3
% d'hommes concernés		0,0	16,1	0,0	0,0	0,0	9,5	52,8	43,7	3,8	15,4	7,1	44,7

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

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. La majoration de la cotation varie selon que l'intérim est effectué dans l'établissement d'affectation du directeur ou dans un autre établissement et selon le grade du directeur.

En 2020, **16,7 % des directeurs chefs d'établissement** ont bénéficié d'une majoration de la cotation de la part fonctions pour intérim, contre seulement **1,3 % des directeurs adjoints**. Cette part était de 14,1 % pour les premiers en 2019 et de 2,2 % pour les directeurs adjoints.

S'agissant des **chefs d'établissement** comme des **directeurs adjoints**, la majorité, bénéficiant de cette majoration, a une cotation augmentée de 0,8 ou 1,2.

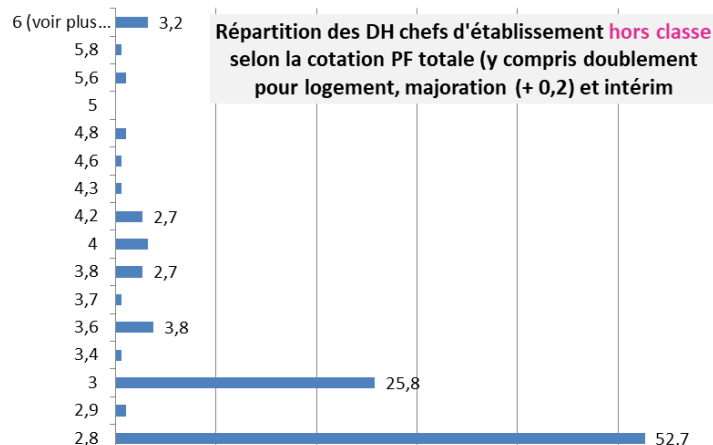
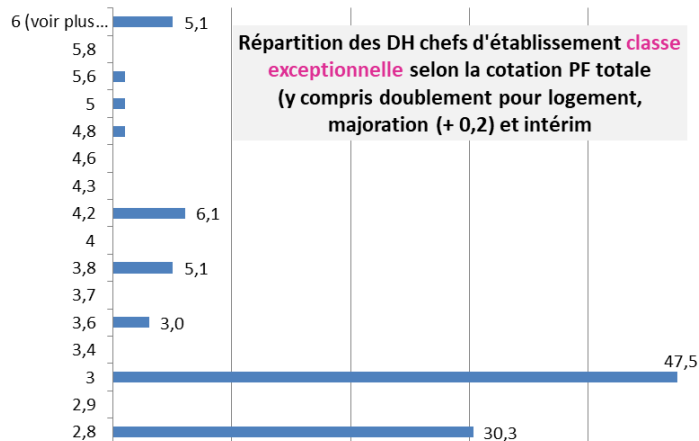
Tableau 6 : Part des DH ayant une majoration de PF pour intérim selon l'emploi et la classe

Majoration de cotation PF pour intérim en 2020	Directeurs chefs d'établissement						Directeurs adjoints					
	Classe normale	Hors classe		Classe exceptionnelle		Ensemble	Classe normale	Hors classe		Classe exceptionnelle		Ensemble
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF			Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	
0,2						0		1				1
0,5						0				1		1
0,6		2				2		4	1			4
0,8		12	9	8	7	20	1	7				8
1						0		1				1
1,2		13	7	6	4	19	1	7		1		9
1,6		2				2						0
2		2	2	3	2	5		1				1
Non concernés	2	155	81	82	78	239	469	1 327	47	57	18	1 853
Ensemble	2	186	99	99	91	287	471	1 348	48	59	18	1 878
Part des DH ayant une majoration	0,0	16,7	18,2	17,2	14,3	16,7	0,4	1,6	2,1	3,4	0,0	1,3

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

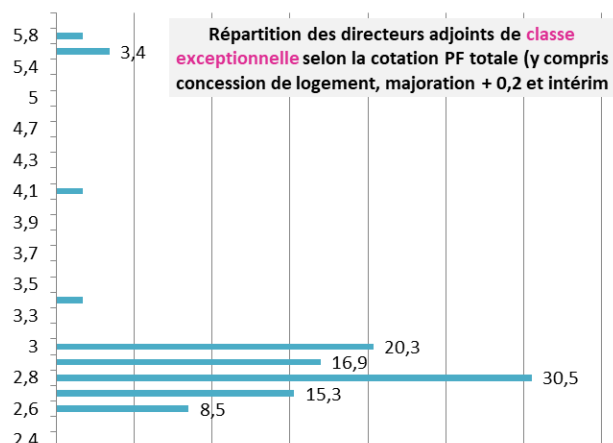
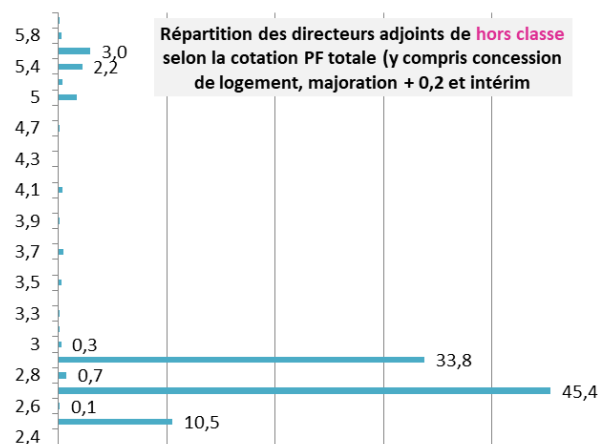
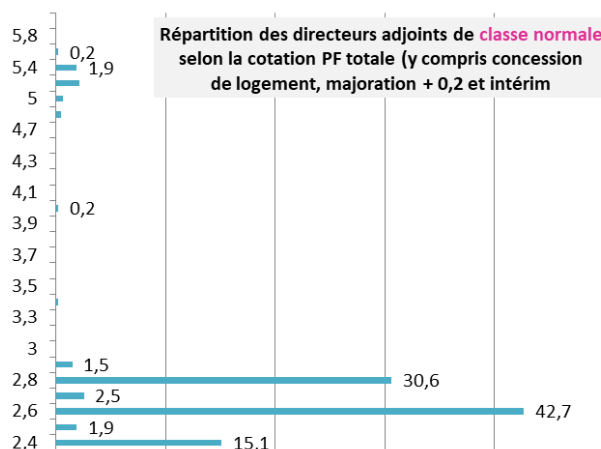
Pas de grandes différences relevées entre les directeurs et les directrices : parmi les 76 femmes **chefs d'établissement**, 15,8 % d'entre elles bénéficient de cette majoration, contre 17,1 % des hommes. S'agissant des **directeurs adjoints**, parmi les 1 027 directrices, 12 sont concernées, soit 1,2 % des femmes, contre 1,5 % des hommes (13 directeurs pour 851 directeurs adjoints).

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



La part fonctions « finale » incluant le doublement de la PF en cas de non concession de logement ou d'indemnité compensatrice de logement, la majoration de la PF (+0,2) et l'intérim s'échelonne pour les **directeurs chefs d'établissement** de 2,8 à 6 (voir un peu plus en cas de majoration pour intérim).

Quel que soit le grade, la majorité d'entre eux ont une cotation de la PF totale égale à 2,8 ou à 3, pour 77,8 % des chefs d'établissement en classe exceptionnelle et 78,5 % des hors classe.



La part fonctions « finale » majorations comprises, des **directeurs adjoints** est beaucoup plus variée, allant possiblement de 2,4 à 6 (voir un peu plus en cas de majoration pour intérim), avec la majorité d'entre eux, malgré tout, positionnés sur des cotations allant de 2,4 à 3. Ils représentent 94,3 % des classes normales, 90,9 % des hors classes et 91,5 % des classes exceptionnelles.

IV. La part résultats

IV.1 - Cotation de la part résultats 2020

En moyenne, l'ensemble des chefs d'établissement enregistre une PR de 5,7. La part résultats des **directeurs chefs d'établissement hors classe sur emploi fonctionnel**, qui s'établit en 2020 à 5,5 en moyenne, s'explique en partie, par le nouveau calcul du coefficient d'entrée dans la part résultats des DH détachés sur emploi fonctionnel.

Les **directeurs adjoints** enregistrent, quant à eux, une PR moyenne de 5,0 en 2020, comme en 2019.

A l'exception des **directeurs de classe normale**, l'ensemble des DH ont une PR 2020 supérieure ou égale à 3. 88,2 % des **chefs d'établissement** ont une PR supérieure ou égale à 5, contre 70,1 % des **directeurs adjoints**.

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

Part résultats 2020	Directeurs chefs d'établissement (en %)						Directeurs adjoints (en %)					
	CN	HC		CE		Ensemble	CN	HC		CE		Ensemble
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF			Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	
De 0,1 à 0,4							1,1					0,3
De 0,5 à 0,9							8,9					2,2
De 1,0 à 1,4							10,6	0,2				2,8
De 1,5 à 1,9							11,7	0,4				3,2
De 2,0 à 2,4	50,0					0,3	10,0	0,4				2,8
De 2,5 à 2,9							10,2	0,4				2,8
De 3,0 à 3,4		0,5	1,0			0,3	12,1	0,9				3,7
De 3,5 à 3,9		1,1	1,0			0,7	10,6	1,8				3,9
De 4,0 à 4,4		6,5	4,0			4,2	5,7	2,7	2,1	1,7		3,4
De 4,5 à 4,9		9,1	17,2	1,0	1,1	6,3	5,3	4,5	2,1	1,7		4,6
De 5,0 à 5,4		12,9	17,2	4,0	4,4	9,8	4,7	6,5	2,1	3,4		6,0
De 5,5 à 5,9		10,8	13,1	6,1	6,6	9,1	1,9	7,9	10,4	5,1	5,6	6,3
6	50,0	59,1	46,5	88,9	87,9	69,3	7,2	74,3	83,3	88,1	94,4	57,9
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nombre de DH	2	186	99	99	91	287	471	1 348	48	59	18	1 878
Moyenne	4,0	5,6	5,5	5,9	5,9	5,7	2,9	5,7	5,9	5,9	6	5,0

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

La proportion de DH ayant atteint le **plafond des cotations PR (6)** poursuit sa progression, passant de 61,3 % en 2019 pour les **directeurs chefs d'établissement** à 69,3 % en 2020, soit une hausse de 8 points. Proportion qui atteint même 88,9 % des classes exceptionnelles (81,8 % en 2019).

Pour les **directeurs adjoints** également, cette part passe de 53,1 % en 2019 à 57,9 % en 2020, soit 4,8 points de plus.

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

La cotation moyenne de la PR 2020 ne présente aucune différence dans son attribution selon le sexe. En effet, chez les **directeurs chefs d'établissement**, la PR moyenne des femmes est des hommes est de 5,7 et pour les **directeurs adjoints**, de 5, quel que soit le sexe.

Tableau 8 : Répartition des DH selon la cotation PR 2020, l'emploi et le sexe

PR 2020	Directeurs chefs d'établissement		Total directeurs chefs d'établissement	Directeurs adjoints		Total directeurs adjoints
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
de 0,1 à 0,4				0,2	0,4	0,3
de 0,5 à 0,9				2,1	2,4	2,2
de 1 à 1,4				2,7	2,9	2,8
de 1,5 à 1,9				3,3	3,2	3,2
de 2 à 2,4		0,5	0,3	2,7	2,9	2,8
de 2,5 à 2,9				2,7	2,9	2,8
de 3 à 3,4		0,5	0,3	3,8	3,5	3,7
de 3,5 à 3,9		0,9	0,7	4,1	3,8	3,9
de 4 à 4,4	6,6	3,3	4,2	3,2	3,6	3,4
de 4,5 à 4,9	7,9	5,7	6,3	3,9	5,5	4,6
de 5 à 5,4	9,2	10,0	9,8	5,9	6,0	6,0
de 5,5 à 5,9	5,3	10,4	9,1	5,9	6,7	6,3
6	71,1	68,7	69,3	59,3	56,2	57,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectif	76	211	287	1027	851	1878
PR moyenne	5,7	5,7	5,7	5,0	5,0	5,0

Concernant la proportion de directeurs ayant atteint le plafond de la PR (cotation=6) en 2020, les directrices sont légèrement plus nombreuses que les directeurs, quel que soit l'emploi (71,1 % pour les femmes chez les **chefs d'établissement**, contre 68,7 % chez les hommes et respectivement 59,3 %, contre 56,2 % chez les **directeurs adjoints**).

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 DH
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Nombre de DH	76	211	287	1027	851	1878	2165
Nombre de DH au plafond (6) en 2020	54	145	199	609	478	1087	1286
% de DH au plafond en 2020	71,1	68,7	69,3	59,3	56,2	57,9	59,4
Nombre de DH déjà au plafond en 2019	42	122	164	496	382	878	1042
% de DH plafonnés en 2019 sur les DH ayant une PR de 6 en 2020	77,8	84,1	82,4	81,4	79,9	80,8	81,0
Nombre de DH ayant atteint 6 en 2020 (hors déjà plafonnés)	12	23	35	113	96	209	244
% de DH ayant atteint 6 en 2020 (hors plafonnés)	15,8	10,9	12,2	11,0	11,3	11,1	11,3

- ✓ 199 DH **chefs d'établissement** sont au plafond de la PR (6) en 2020, soit 69,3 % d'entre eux. Parmi eux, 164 étaient déjà au plafond en 2019, ils représentent 82,4 % des DH ayant une cotation égale à 6 en 2020.
12,2 % des chefs d'établissement ont atteint la cotation 6 en 2020 (hors plafonnés en 2019).
- ✓ 1 087 directeurs adjoints sont au plafond en 2020 (57,9 %). Parmi eux, 878 étaient déjà au plafond en 2019, soit 80,8 % d'entre eux. Ce sont donc 11,1 % 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

En 2020, et de manière constante depuis 2012, la **progression de la cotation de la PR des directeurs adjoints** est légèrement supérieure à celle des **directeurs chefs d'établissement**. Elle s'établit en moyenne à **0,2** pour les **directeurs chefs d'établissement**, et à **0,3** pour les **directeurs adjoints**. Les **directeurs adjoints de classe normale** enregistrent le coefficient moyen d'évolution le plus élevé (**0,7**).

Majoritairement, les **chefs d'établissement** ont eu un coefficient d'évolution de la PR égal à zéro en 2020 (59,9 % d'entre eux), coefficient lié au nombre de directeurs ayant atteint le plafond de la PR en 2019. Les **directeurs adjoints** sont pour la moitié (49,9 %) concerné également par un coefficient égal à zéro. 10,4 % des directeurs adjoints (7,7 % en 2019) ont connu une évolution de la PR égale à 1.

Tableau 8 : Répartition des DH selon la variation 2019/2020 de la PR, l'emploi et le grade

Coefficient de variation	Directeurs chefs d'établissement (en %)						Directeurs adjoints (en %)					
	CN	HC		CE		Ensemble	CN	HC		CE		Ensemble
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF			Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	
Inférieur à 0								0,8		6,8	0,0	0,8
0	50,0	48,9	34,3	80,8	79,1	59,9	4,9	64,2	66,7	83,1	88,9	49,9
De 0,1 à 0,4		19,9	19,2	9,1	9,9	16,0	8,7	15,1	16,7	3,4	5,6	13,1
De 0,5 à 0,9	50,0	31,2	46,5	10,1	11,0	24,0	53,1	16,9	8,3	5,1		25,6
1							33,1	2,9	8,3	1,7	5,6	10,4
Sans objet							0,2	0,1				0,1
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Nombre de DH	2	186	99	99	91	287	471	1 348	48	59	18	1 878
Moyenne	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,2	0,7	0,2	0,2	0,0	0,1	0,3

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

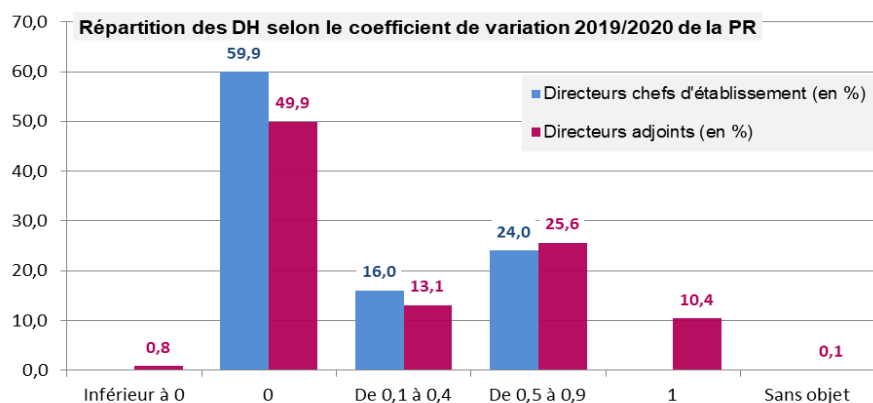
Les directeurs identifiés dans le tableau en « *sans objet* » regroupent les directeurs ne bénéficiant pas de PR l'année précédente pour détachement par exemple ou des directeurs ayant un coefficient de variation négatif découlant d'un changement de grade (coefficient d'entrée recalculé). Les directeurs, affichant un coefficient inférieur à zéro, sont pour la plupart des directeurs placés en recherche d'affectation.

Tableau 9 : Répartition des DH selon la variation 2019/2020 de la PR, l'emploi et le grade (**Hors directeurs au plafond en 2019**)

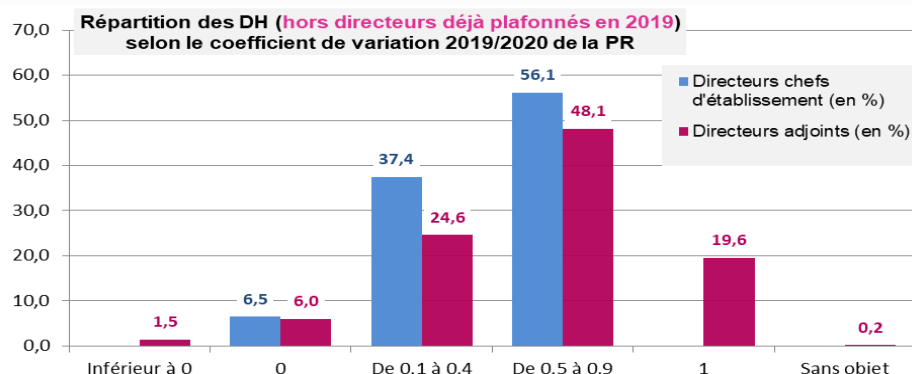
Coefficient de variation	Directeurs chefs d'établissement (en %)						Directeurs adjoints (en %)					
	CN	HC		CE		Ensemble	CN	HC		CE		Ensemble
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF			Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	
Inférieur à 0								2,1		36,4		1,5
0		5,9	1,5	9,5	9,5	6,5	1,5	9,7	5,9	9,1		6,0
De 0,1 à 0,4		36,6	28,8	42,9	42,9	37,4	9,0	38,0	47,1	18,2	50,0	24,6
De 0,5 à 0,9	100,0	57,4	69,7	47,6	47,6	56,1	54,9	42,7	23,5	27,3		48,1
1							34,3	7,3	23,5	9,1	50,0	19,6
Sans objet							0,2	0,2				0,2
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de DH	1	101	66	21	21	123	455	534	17	11	2	1 000
Moyenne	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4	0,4	0,7	0,4	0,5	0,4	0,6	0,6

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

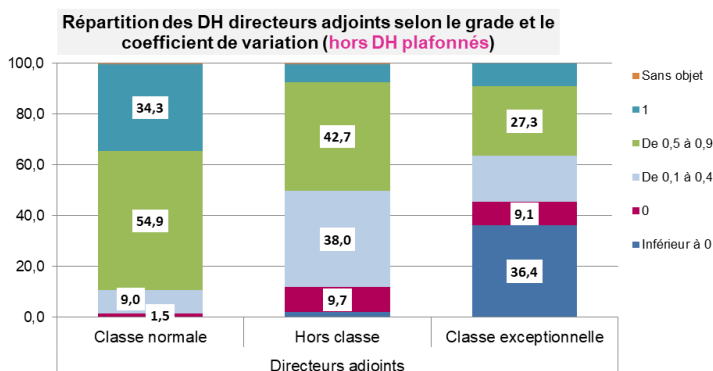
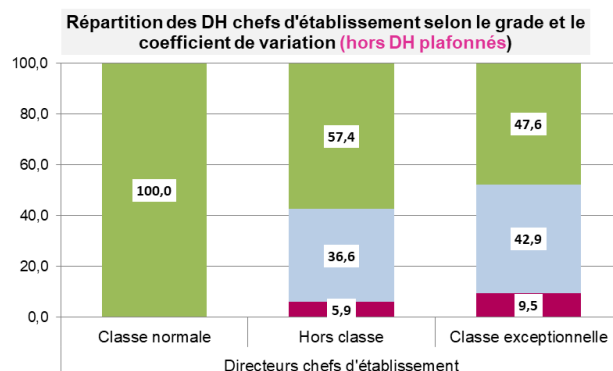
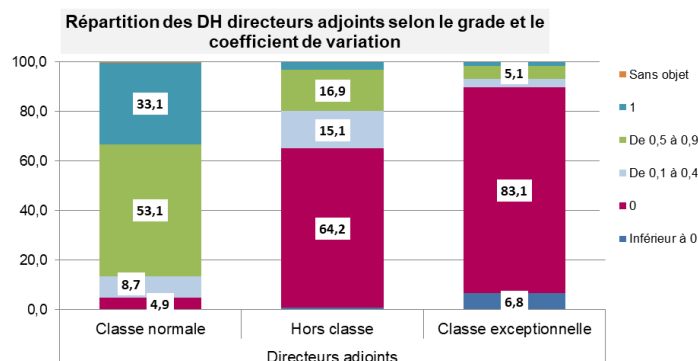
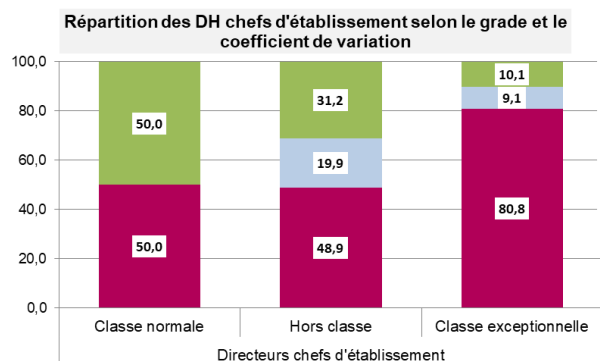
Hors directeurs déjà au plafond l'année précédente, quel que soit le grade, hormis pour les directeurs adjoints de classe normale, le coefficient de variation a augmenté. Il s'établit en moyenne à **0,4** pour les **directeurs chefs d'établissement**, et à **0,6** pour les **directeurs adjoints**.



Hors directeurs déjà au plafond de la PR en 2019, la proportion de directeurs ayant un coefficient d'évolution de la PR égal à zéro passe pour les chefs d'établissement de 59,9 % à 6,5 % et de 49,9 % pour les directeurs adjoints à 6,0 %.



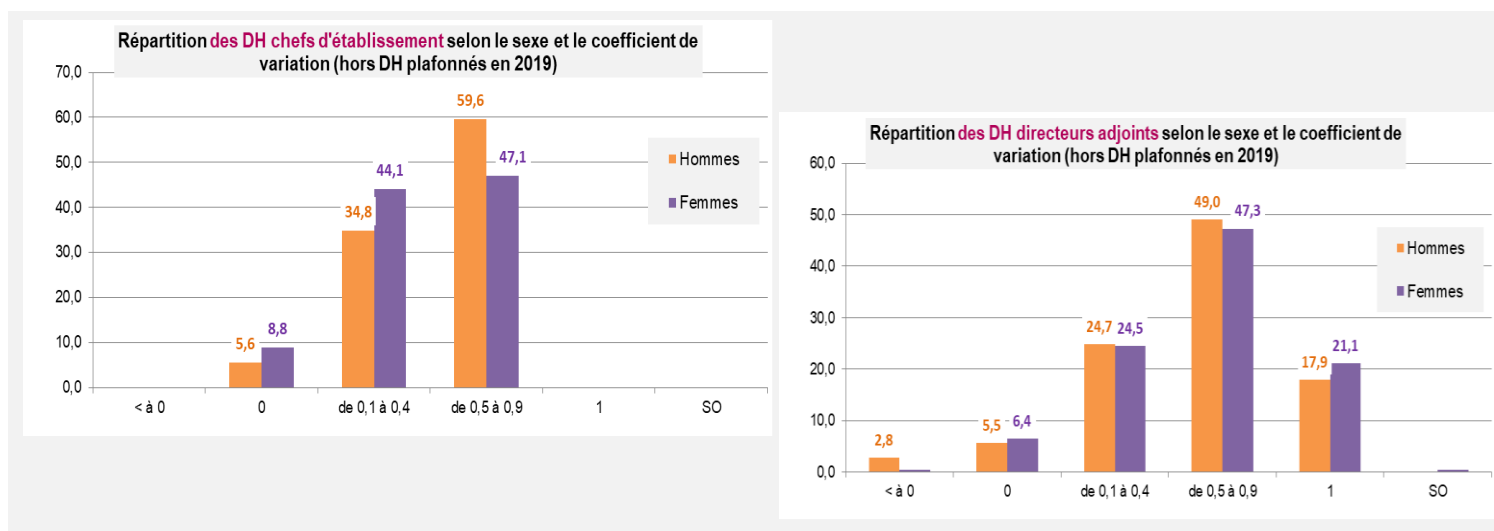
Selon le grade, des différences sont observées chez les directeurs **chefs d'établissement** comme chez les **directeurs adjoints**. Pour l'ensemble des directeurs, y compris les DH au plafond, si un quart est concerné par un coefficient compris entre 0,5 et 0,9, par exemple, en hors classe, cette part représente 31,2 %, alors qu'en classe exceptionnelle elle est de 10,1 % pour les chefs d'établissement et peut atteindre 53,1 % des classes normales chez les directeurs adjoints.



Hors directeurs déjà au plafond de la PR en 2019, on observe que la majorité des DH **chefs d'établissement** ont un coefficient compris entre 0,5 et 0,9, avec 57,4 % des hors classes et 47,6 % des classes exceptionnelles. Chez les **directeurs adjoints**, la majorité des directeurs ont également un coefficient compris entre 0,5 et 0,9 pour les classes normales et les hors classes. En classe exceptionnelle, les pourcentages sont à prendre avec précaution au regard des effectifs assez faibles et les 36,4 % reflètent une légère diminution du coefficient de variation 2019/2020 (- 0,1).

L'analyse selon le sexe fait apparaître de légères différences. En effet, chez les **chefs d'établissement**, où 56,1 % des DH avaient un coefficient de variation compris entre 0,5 et 0,9, on observe que les hommes sont légèrement plus concernés, 59,6 % d'entre eux, contre 47,1 % des femmes.

Chez les **directeurs adjoints**, 48,1 % d'entre eux avaient un coefficient de variation compris entre 0,5 et 0,9, quel que soit le sexe, les proportions restent les mêmes, 49,0 % pour les hommes et 47,3 % pour les femmes. Les directrices adjointes sont toutefois un peu plus concernées par un coefficient de variation égal à 1, 21,1 % d'entre elles, contre 17,9 % des directeurs.



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

La part des directeurs **chefs d'établissement** ayant une PR inférieure à 3 se stabilise depuis plusieurs années à 0,3 %. Seule la région Auvergne Rhône Alpes est concernée d'ailleurs (2,6 % de ses directeurs).

Si 69,3 % des **directeurs chefs d'établissement**, France entière, ont atteint la part maximale de 6, neuf régions affichent une proportion plus grande encore. Il s'agit de la Corse, de la Guyane et de la Martinique pour 100 % de leurs directeurs, de Grand Est (86,7 %), de Bourgogne Franche Comté (88,2 %), des Hauts de France, pour 79,3 % de leurs chefs d'établissement, de l'Île de France, avec 79,3 % de leurs directeurs, des Pays de Loire (77,8 %) et de la Guadeloupe (75 %).

La grande majorité des directeurs chefs d'établissement (75 % et plus), quelle que soit la région, a atteint une cotation égale ou supérieure à 5.

Selon les régions, la proportion de directeurs déjà plafonnés à 6 en 2019 varie fortement. En effet, la Nouvelle Aquitaine enregistre le plus faible taux, 40,7 % de ses chefs d'établissement alors que Grand Est enregistre une proportion de 80 %.

Tableau 10 : Répartition des **directeurs chefs d'établissement** selon la région et la tranche de cotation de la PR 2020

Régions	Chefs d'établissement						PR moyenne	Dont DH plafonnés en 2019	% de DH plafonnés en 2019
	Inférieure à 3	de 3 à 3,9	de 4 à 4,9	de 5 à 5,9	6	Total chefs d'établissement			
Auvergne-Rhône-Alpes	2,6		21,1	13,2	63,2	100	38	5,6	44,7
Bourgogne-Franche-Comté			11,8		88,2	100	17	5,8	70,6
Bretagne			16,7	33,3	50,0	100	18	5,6	44,4
Centre - Val de Loire		5,3	10,5	26,3	57,9	100	19	5,5	52,6
Corse					100,0	100	3	6,0	100,0
Grand Est			6,7	6,7	86,7	100	15	5,9	80,0
Hauts-de-France			9,7	6,5	83,9	100	31	5,8	71,0
Île-de-France				20,7	79,3	100	29	5,9	62,1
Normandie	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Aquitaine		3,7	3,7	37,0	55,6	100	27	5,7	40,7
Occitanie		3,1	12,5	25,0	59,4	100	32	5,6	46,9
Pays de Loire			11,1	11,1	77,8	100	18	5,8	66,7
Provence - Alpes - Côte d'Azur			12,9	19,4	67,7	100	31	5,7	61,3
France métropole	0,4	1,1	10,8	18,3	69,4	100	278	5,7	57,2
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy				25,0	75,0	100	4	5,8	50,0
Guyane					100,0	100	1	6,0	100,0
La Réunion					100,0	100	1	6,0	100,0
Martinique				50,0	50,0	100	2	5,8	50,0
Mayotte				100,0		100	1	5,0	0,0
Dom Com				33,3	66,7	100	9	5,7	55,6
France entière (%)	0,3	1,0	10,5	18,8	69,3	100	287	5,7	57,1
France entière (effectifs)	1	3	30	54	199	287			

En moyenne, les **directeurs chefs d'établissement** se sont vus attribuer un coefficient de variation de la PR entre 2019 et 2020 de **0,2**. Hors directeurs ayant eu un coefficient égal à zéro pour cause de plafonnement (PR=6 en 2019 déjà), le coefficient moyen de variation atteint alors **0,4**. Parmi les 287 **directeurs chefs d'établissement** recensés, 164 sont effectivement concernés (57,1 %).

Sur l'ensemble des régions, neuf affichent un coefficient, hors DH déjà plafonnés à 6 en 2019, égal au coefficient moyen (0,4), les autres (hormis Mayotte) sont toutes au-dessus.

Tableau 11 : Répartition des **directeurs chefs d'établissement** selon la région et la tranche de variation 2019/2020

Régions	Chefs d'établissement					Coefficient de variation moyen de la PR 2020	Nombre de directeurs (Hors DH plafonnés en 2019)	Coefficient de variation moyen de la PR 2020 (hors DH plafonnés en 2019)
	0	de 0,1 à 0,4	de 0,5 à 0,9	Total chefs d'établissement				
Auvergne-Rhône-Alpes	50,0	28,9	21,1	100,0	38	0,2	21	0,4
Bourgogne-Franche-Comté	76,5	5,9	17,6	100,0	17	0,2	5	0,5
Bretagne	44,4	5,6	50,0	100,0	18	0,3	10	0,5
Centre - Val de Loire	52,6	10,5	36,8	100,0	19	0,3	9	0,6
Corse	100,0			100,0	3	0,0		
Grand Est	80,0	6,7	13,3	100,0	15	0,1	3	0,5
Hauts-de-France	71,0	12,9	16,1	100,0	31	0,1	9	0,4
Ile-de-France	65,5	10,3	24,1	100,0	29	0,2	11	0,4
Normandie								
Nouvelle-Aquitaine	40,7	11,1	48,1	100,0	27	0,3	16	0,6
Occitanie	46,9	28,1	25,0	100,0	32	0,2	17	0,4
Pays de Loire	72,2	11,1	16,7	100,0	18	0,1	6	0,4
Provence - Alpes - Côte d'Azur	67,7	25,8	6,5	100,0	31	0,1	12	0,4
France métropole	59,7	16,2	24,1	100,0	278	0,2	119	0,4
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	50,0		50,0	100,0	4	0,3	2	0,5
Guyane	100,0			100,0	1	0,0		
La Réunion	100,0			100,0	1	0,0		
Martinique	50,0	50,0		100,0	2	0,2	1	0,4
Mayotte	100,0			100,0	1	0,0	1	0,0
DOM Com	66,7	11,1	22,2	100,0	9	0,2	4	0,4
France entière	59,9	16,0	24,0	100,0	287	0,2	123	0,4
	172	46	69	287				

S'agissant des **directeurs adjoints**, la proportion de directeurs ayant une PR inférieure à 3 est de 14,6 % en 2020 (comme en 2019). Huit régions affichent des proportions plus élevées avec en tête pour la France métropole, les Hauts de France, avec 23,4 % de leurs directeurs adjoints.

Comme pour les chefs d'établissement, une progression de la part des **directeurs adjoints** atteignant la part maximale de 6 est néanmoins enregistrée ; elle représente 57,9 % en 2020, contre 53,1 % en 2019. En France métropolitaine, la plus forte proportion de **directeurs adjoints** bénéficiant d'une PR égale à 6 est observée en Bretagne avec 75 % des effectifs, en outremer, La Réunion est en tête avec 68,8 % de leurs directeurs adjoints.

Concernant la PR moyenne attribuée aux directeurs adjoints, neuf régions se situent en dessous de la moyenne nationale (5,0). Il s'agit de Mayotte avec une PR moyenne de 4, de la Guyane (4,0), des Hauts de France (4,6), de la Normandie (4,7), de Grand Est (4,8) suivies des régions Bretagne, Ile de France et Pays de Loire proches de la moyenne (4,9).

Selon les régions, la proportion de directeurs adjoints déjà plafonnés à 6 en 2019 varie également comme pour les chefs d'établissement. En Outremer, la Guyane et Mayotte ne sont pas concernés par exemple. En métropole, la Normandie enregistre le plus faible taux, 35,8 % de ses directeurs adjoints alors que la Corse ou la Bretagne sont à plus de 60 %.

Tableau 12 : Répartition des **directeurs adjoints** selon la région et la tranche de cotation de la PR

Régions	Directeurs adjoints							PR moyenne	Dont DH plafonnés en 2019	% de DH plafonnés en 2019
	Inférieure à 3	de 3 à 3,9	de 4 à 4,9	de 5 à 5,9	6	Total directeurs adjoints				
Auvergne-Rhône-Alpes	10,6	8,3	6,5	10,6	63,9	100	216	5,2	113	52,3
Bourgogne-Franche-Comté	13,3	12,0	12,0	10,7	52,0	100	75	4,9	32	42,7
Bretagne	9,4	6,3	3,1	6,3	75,0	100	128	5,4	81	63,3
Centre - Val de Loire	15,3	5,1	10,2	15,3	54,2	100	59	4,9	28	47,5
Corse				27,3	72,7	100	11	5,8	7	63,6
Grand Est	16,7	9,0	12,5	10,4	51,4	100	144	4,8	56	38,9
Hauts-de-France	23,4	9,7	5,6	8,9	52,4	100	124	4,6	51	41,1
Ile-de-France	17,6	6,5	8,6	11,6	55,7	100	370	4,9	167	45,1
Normandie	22,2	8,6	11,1	9,9	48,1	100	81	4,7	29	35,8
Nouvelle-Aquitaine	8,5	9,0	6,0	19,0	57,5	100	200	5,2	94	47,0
Occitanie	14,3	3,4	9,5	15,0	57,8	100	147	5,0	70	47,6
Pays de Loire	14,7	10,8	9,8	10,8	53,9	100	102	4,9	43	42,2
Provence - Alpes - Côte d'Azur	10,8	6,6	4,8	12,0	65,7	100	166	5,2	87	52,4
France métropole	14,3	7,6	7,8	12,0	58,2	100	1823	5,0	858	47,1
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy		8,3	16,7	25,0	50,0	100	12	5,3	5	41,7
Guyane	25,0	16,7	16,7	41,7		100	12	4,0	0	0,0
La Réunion	6,3	6,3	18,8		68,8	100	16	5,3	10	62,5
Martinique			8,3	25,0	66,7	100	12	5,6	5	41,7
Mayotte	66,7				33,3	100	3	3,8		0,0
Dom Com	10,9	7,3	14,5	20,0	47,3	100	55	5,0	20	36,4
France entière (%)	14,2	7,6	8,0	12,2	57,9	100	1878	5,0	878	46,8
France entière (effectifs)	267	143	151	230	1087					

Les **directeurs adjoints** se sont vus attribuer un coefficient de variation de la PR entre 2019 et 2020 de **0,3**. Hors directeurs plafonnés (978 étaient déjà au plafond en 2019), le coefficient moyen passe à **0,6**. Dix régions affichent un coefficient, hors DH déjà plafonnés, égal au coefficient moyen (0,6).

Tableau 13 : Répartition des **directeurs adjoints** selon la région et la tranche de variation 2019/2020

Régions	Directeurs adjoints (%)							Nombre de directeurs	Coefficient de variation moyen de la PR 2020	Nombre de directeurs (Hors DH plafonnés en 2019)	Coefficient de variation moyen PR 2020 (hors DH plafonnés en 2019)
	< à 0	0	de 0,1 à 0,4	de 0,5 à 0,9	1	SO	Total Directeurs adjoints				
Auvergne-Rhône-Alpes		55,6	9,7	22,2	12,5		100	216	0,3	103	0,6
Bourgogne-Franche-Comté	1,3	46,7	9,3	13,3	29,3		100	75	0,4	43	0,7
Bretagne	0,8	67,2	7,8	18,8	5,5		100	128	0,2	47	0,5
Centre - Val de Loire		49,2	18,6	23,7	8,5		100	59	0,3	31	0,6
Corse		63,6		36,4	0,0		100	11	0,2	4	0,6
Grand Est		41,0	18,8	27,1	13,2		100	144	0,4	88	0,6
Hauts-de-France		44,4	12,1	33,1	10,5		100	124	0,4	73	0,6
Ile-de-France	3,2	48,1	10,5	31,6	5,9	0,5	100	370	0,3	191	0,6
Normandie		39,5	14,8	29,6	16,0		100	81	0,4	52	0,6
Nouvelle-Aquitaine	0,5	48,5	19,0	22,5	9,5		100	200	0,3	106	0,5
Occitanie		52,4	10,2	24,5	12,9		100	147	0,3	77	0,6
Pays de Loire		50,0	10,8	30,4	8,8		100	102	0,3	59	0,5
Provence - Alpes - Côte d'Azur		54,2	16,9	18,1	10,8		100	166	0,3	79	0,5
France métropole	0,8	50,2	12,8	25,4	10,6	0,1	100	1823	0,3	953	0,6
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy		41,7	41,7	16,7	0,0		100	12	0,2	7	0,4
Guyane		8,3	8,3	58,3	25,0		100	12	0,6	12	0,6
La Réunion		62,5	12,5	25,0			100	16	0,2	6	0,6
Martinique		41,7	33,3	25,0			100	12	0,3	7	0,4
Mayotte		33,3		66,7			100	3	0,4	3	0,4
DOM Com		40,0	21,8	32,7	5,5		100	55	0,3	35	0,5
France entière	0,8	49,9	13,1	25,6	10,4	0,1	100	1878	0,3	988	0,6
	15	938	246	481	196	2	1878				

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.

Tout comme les années précédentes, une très faible proportion de directeurs, quel que soit le grade et l'emploi, bénéficie du versement exceptionnel. Concernant les **chefs d'établissement**, ils sont au nombre de huit à avoir obtenu ce versement au titre de l'année 2020, soit 2,8 % des effectifs (ils représentaient 1,6 % en 2019). La proportion de bénéficiaires chez les **directeurs adjoints** a, quant à elle, augmenté en 2020, passant de 5,1 % en 2019 à 12 % en 2020. Les directeurs adjoints de classe normale sont davantage concernés, on compte 32,1 % d'entre eux.

Tableau 13 : Versement exceptionnel chez les chefs d'établissement et directeurs adjoints

Coefficient de versement exceptionnel	Directeurs chefs d'établissement (en %)				Directeurs adjoints (en %)			
	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle	Ensemble	Classe normale	Hors classe	Classe exceptionnelle	Ensemble
Non concernés	50,0	97,3	98,0	97,2	67,9	94,7	96,6	88,0
De 0,1 à 0,4		1,6	2,0	1,7	13,2	3,3	1,7	5,8
De 0,5 à 0,9	50,0	1,1		1,0	12,3	1,5	1,7	4,2
1 ou plus					6,6	0,5		2,0
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100
Nombre de directeurs	2	186	99	287	471	1 348	59	1 878
% de directeurs concernés	50,0	2,7	2,0	2,8	32,1	5,3	3,4	12,0

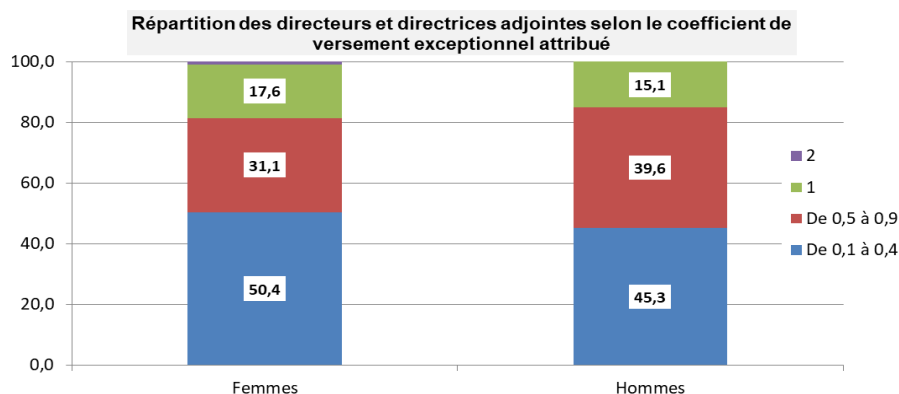
Aucune directrice **chefs d'établissement** n'est concernée. S'agissant des **directeurs adjoints**, les directrices sont concernées quasiment dans les mêmes proportions que les directeurs (11,6 %, contre 12,5 %).

Tableau 14 : Versement exceptionnel chez les chefs d'établissement et directeurs adjoints

Coefficient de versement exceptionnel		Directeurs chefs d'établissement (en %)				Directeurs adjoints (en %)			
		CN	HC	CE	Ens.	CN	HC	CE	Ens.
Femmes	Non concernés		100	100	100	69,1	95,1	90,0	88,4
	De 0,1 à 0,4					13,9	3,1	5,0	5,8
	De 0,5 à 0,9					9,7	1,5	5,0	3,6
	1 ou plus					7,3	0,4		2,0
	Ensemble	0	100	100	100	100	100	100	100
	Nombre de directeurs	0	62	14	76	259	748	20	1027
	Part de directeurs concernés	100	100	100	100	30,9	4,9	10,0	11,6
Hommes	Non concernés	50,0	96,0	97,6	96,2	66,5	94,2	100,0	87,5
	De 0,1 à 0,4		2,4	2,4	2,4	12,3	3,7		5,6
	De 0,5 à 0,9	50,0	1,6		1,4	15,6	1,5		4,9
	1 ou plus					5,7	0,7		1,9
	Ensemble	100	100	100	300	100	100	100	100
	Nombre de directeurs	2	124	85	211	212	600	39	851
	Part de directeurs concernés	50,0	4,0	2,4	3,8	33,5	5,8	0,0	12,5

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

Si les directrices sont concernées dans les mêmes proportions que les directeurs, de très légères différences sont observées au niveau des coefficients attribués. En effet, elles sont plus nombreuses à avoir un coefficient compris entre 0,1 et 0,4 (50,4 %) mais sont également plus nombreuses à avoir eu un coefficient de versement exceptionnel à hauteur de 1.



En France métropolitaine, s'agissant des chefs d'établissement, la majorité concerne la région Rhône Alpes. Seules quatre régions sont finalement concernées. Chez les directeurs adjoints, la part la plus élevée de bénéficiaires est enregistrée en Ile de France avec 21,9 %; la plus faible part concerne, quant à elle, la Provence Alpes Côte d'Azur (4,8 %). Parmi les directeurs des régions d'Outre-mer, la Guadeloupe et Mayotte ne sont pas concernés.

Tableau 14 : Répartition régionale des directeurs concernés par le versement exceptionnel

Régions	Chefs d'établissement	% concernés par le versement exceptionnel	Directeurs adjoints	% concernés par le versement exceptionnel
Auvergne-Rhône-Alpes	38	13,2	216	9,3
Bourgogne-Franche-Comté	17	0,0	75	9,3
Bretagne	18	0,0	128	5,5
Centre - Val de Loire	19	0,0	59	11,9
Corse	3	0,0	11	9,1
Grand Est	15	0,0	144	14,6
Hauts-de-France	31	0,0	124	16,9
Ile-de-France	29	0,0	370	21,9
Normandie			81	18,5
Nouvelle-Aquitaine	27	3,7	200	8,0
Occitanie	32	3,1	147	5,4
Pays de Loire	18	0,0	102	8,8
Provence - Alpes - Côte d'Azur	31	0,0	166	4,8
France métropole	278	2,5	1823	12,1
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	4	0,0	12	0,0
Guyane	1	100,0	12	16,7
La Réunion	1	0,0	16	6,3
Martinique	2	0,0	12	8,3
Mayotte	1	0,0	3	0,0
DOM Com	9	11,1	55	7,3
Total général	287	2,8	1878	12,0

V. Zoom sur les évaluations des directeurs mis à disposition

48 évaluations ont été reçues sur les 70 attendues, soit un taux de réponse de 68,0 % en 2020, légèrement meilleur au taux relevé en 2019 (64,3 %). Parmi ces 48 évaluations retournées, seules 36 sont concernées par le régime de la PFR. Compte tenu du faible effectif concerné, les résultats sont présentés sous forme globale, quel que soit l'emploi (ces 36 mises à disposition concernent 4 directeurs chefs d'établissement et 32 directeurs adjoints).

La majorité (77,0 %) de ces directeurs sont en hors classe.

Tableau 15 : Répartition des DH en position de MAD selon la part fonctions et la cotation PR 2020

PF 2020	PR 2020									Fréquence cotation PF	Fréquence cumulée cotation PF	Effectifs
	0,9	1,1	1,3	1,7	3,9	4,2	5	5,5	6			
2,4	2,8									2,8	2,8	1
2,5									13,9	13,9	16,7	5
2,6				2,8						2,8	19,4	1
2,7								2,8	25,0	27,8	47,2	10
2,8									8,3	8,3	55,6	3
3									2,8	2,8	58,3	1
5							2,8		5,6	8,3	66,7	3
5,2		2,8	2,8							5,6	72,2	2
5,4					2,8	2,8			11,1	16,7	88,9	6
5,6									2,8	2,8	91,7	1
5,8									5,6	5,6	97,2	2
6									2,8	2,8	100,0	1
Fréquence cotation PR	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8	77,8	100		36
Fréquence cumulée cotation PR	2,8	5,6	8,3	11,1	13,9	16,7	19,4	22,2	100,0			
Effectifs	1	1	1	1	1	1	1	1	28	36		

25 % des directeurs mis à disposition ont une part fonctions égale à 2,7 et une part résultats de 6. La cotation PR de 6 représente, à elle seule, 77,8 % des DH en position de MAD.

Seuls 7 directeurs bénéficient d'une majoration de la cotation de la part fonctions en 2020 (variation possible en supplément du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières).

Par ailleurs, 4 directeurs bénéficient d'une majoration de la cotation de la part fonctions pour intérim.

La part résultats moyenne des directeurs MAD est en 2020 de 5,3 (elle était de 5,8 en 2019).

Parmi ces 36 directeurs, 20 étaient déjà au plafond de la PR en 2019 (PR=6). Hormis ces directeurs, le coefficient moyen de variation de la PR 2019/2020 est de 0,4 (comme en 2018/2019).