



**BILAN DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS 2021 DES  
DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX ET  
MEDICO-SOCIAUX (D3S)**

# SOMMAIRE

<b>I.</b>	<b>Principes de la campagne d'évaluation et du régime indemnitaire PFR.....</b>	<b>3</b>
	I.1 - Principes.....	3
	I.2 - Périodicité et mise en œuvre.....	3
<b>II.</b>	<b>Taux de retour des évaluations 2021 des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux.....</b>	<b>6</b>
<b>III.</b>	<b>La part fonctions (PF) .....</b>	<b>8</b>
	III.1 - Cotation de la part fonctions 2021 .....	8
	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 2021 incluant le doublement de PF pour le logement, la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim.....	10
<b>IV.</b>	<b>La part résultats .....</b>	<b>11</b>
	IV.1 - Cotation de la part résultats 2021.....	11
	IV.2 - Cotation de la part résultats 2021 selon le sexe .....	12
	IV.3 - Coefficient de variation 2020/2021 de la part résultats .....	14
	IV.4 - Part résultats 2021 et coefficient de variation 2020/2021 selon la région.....	18
	IV.4.1 - Directeurs chefs d'établissement.....	18
	IV.4.2 - Directeurs adjoints .....	20
	IV.5 - Versement exceptionnel .....	21
<b>V.</b>	<b>Zoom sur les évaluations des directeurs détachés et mis à disposition .....</b>	<b>23</b>

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

## I.1 - Principes

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

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 9 du décret n° 2020-719 du 12 juin 2020 relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière. Elle précise les modalités d'application des dispositions réglementaires.

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

- le Directeur Général de l'Agence Régionale de Santé (DGARS) 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 chef d'établissement pour les directeurs adjoints sur emplois fonctionnels ou non. Le directeur général de CHR/CHU peut charger le secrétaire général ou le directeur général adjoint ou le directeur de groupe hospitalier / sous-directeur (à l'AP/HP) de conduire les entretiens de certains personnels de direction, sous réserve qu'une délégation expresse ait été accordée à cet effet.

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

## I.2 - Périodicité et mise en œuvre

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

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

## Encadré :

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

- **Décret n°2012-749 du 9 mai 2012** modifié relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,
- **Décret n°2018-255 du 9 avril 2018** relatif aux modalités d'indemnisation des périodes d'intérim et à l'indemnité de direction commune pour certains personnels de la fonction publique hospitalière,
- **Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020** relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière, en particulier les articles 9 à 15
- **Arrêté du 9 mai 2012** modifié fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,
- **Arrêté du 9 mai 2012** modifié fixant la liste des indemnités relevant des exceptions prévues par l'article 7 du décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,
- **Arrêté du 9 avril 2018** fixant les montants de l'indemnisation des périodes d'intérim et de l'indemnité de direction commune pour certains personnels de la fonction publique hospitalière,
- **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 l'exercice de certaines responsabilités ou expertises ainsi que sur l'étendue et la nature des délégations accordées aux directeurs adjoints.

La cotation de la PF doit être fixée à partir d'une échelle de cotation, modulée selon différents niveaux.

Le tableau ci-dessous indique pour chaque emploi et grade les niveaux de cotation possibles de la 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
<b>Agents régis par les dispositions des décrets n°2007-1930 et n°2020-959</b>		
Emplois fonctionnels	0,5	1
Echelon fonctionnel	0,5	1
Hors classe	0,5	1
Classe normale	0,5	1
<b>Agents régis par les dispositions des décrets n°2005-921 et n°2020-959</b>		
Emplois fonctionnels	0,4	0,8
Hors classe	0,4	0,8
Classe normale et classe provisoire	0,4	0,8
Classe exceptionnelle	0,4	0,8

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

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

## II. Taux de retour des évaluations 2021 des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Sur les **1 680 évaluations de directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S) attendues** pour l'année 2021, **1 305 retours ont été enregistrés**, correspondant à un taux de retour de **77,7 %**.

Malgré de nombreuses relances, le taux de retour de 2021 est resté en dessous du taux de l'année dernière (- 8,5 points). Si le taux de retour pour les chefs d'établissement reste stable, 83,5 % en 2021, contre 84,8 % en 2020, c'est effectivement celui des directeurs adjoints qui a fortement baissé, 69,4 %, contre 87,7 %, soit 18,3 points. En France métropole, toutes les régions sont concernées par cette diminution du taux de retour pour les évaluations des directeurs adjoints, hormis pour le Centre-Val de Loire qui enregistre un taux remarquable de 97,6 % pour l'ensemble de ses directeurs adjoints. L'Île-de-France et les Hauts-de-France affichent les plus faibles taux, respectivement 42,6 % et 52,2 %, soit - 34,8 et - 23,5 points par rapport à 2020.

**Hors directeurs détachés**, le taux de retour des directeurs chefs d'établissement est alors de 85 % et ce taux atteint 74,5 % pour les directeurs adjoints.

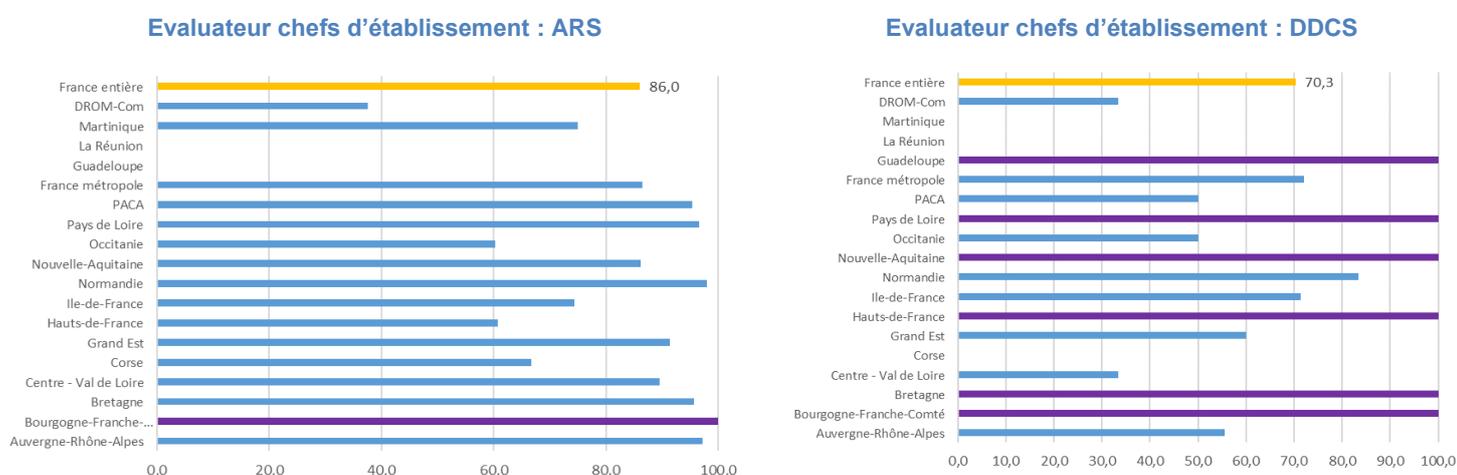
**Tableau 1 : Evaluations attendues et taux de retour selon la région**

Régions	Evaluations attendues			Taux de retour (%)			Taux de retour hors D3S détachés (%)	
	Directeurs chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Total D3S	Directeurs chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Total D3S	Chefs d'établissement	Directeurs adjoints
Auvergne-Rhône-Alpes	114	92	206	93,9	79,3	87,4	93,9	87,1
Bourgogne-Franche-Comté	44	34	78	100,0	73,5	88,5	100,0	73,9
Bretagne	54	52	106	92,6	69,2	81,1	95,8	88,6
Centre - Val de Loire	52	41	93	86,5	97,6	91,4	86,3	100,0
Corse	3	3	6	66,7	33,3	50,0	66,7	100,0
Grand Est	65	60	125	86,2	75,0	80,8	90,3	82,1
Hauts-de-France	58	69	127	62,1	52,2	56,7	62,1	51,9
Île-de-France	60	129	189	68,3	42,6	50,8	74,5	42,7
Normandie	54	42	96	96,3	81,0	89,6	96,3	92,9
Nouvelle-Aquitaine	111	82	193	87,4	74,4	81,9	88,1	75,5
Occitanie	87	55	142	58,6	76,4	65,5	59,0	88,6
Pays de Loire	63	51	114	95,2	78,4	87,7	96,7	81,0
Provence - Alpes - Côte d'Azur	47	47	94	91,5	78,7	85,1	91,3	79,4
<b>France métropole</b>	<b>812</b>	<b>757</b>	<b>1569</b>	<b>84,2</b>	<b>69,4</b>	<b>77,1</b>	<b>85,7</b>	<b>74,4</b>
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	5	11	16	20,0	72,7	56,3	20,0	85,7
Guyane		1	1		100,0	100,0		
La Réunion	3	5	8	0,0	60,0	37,5	0,0	
Martinique	4	3	7	75,0	66,7	71,4	66,7	66,7
Mayotte		2	2		100,0	100,0		
Polynésie Française		1	1		0,0	0,0		
<b>DROM-COM</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>35</b>	<b>33,3</b>	<b>69,6</b>	<b>57,1</b>	<b>30,0</b>	<b>80,0</b>
<b>France entière</b>	<b>824</b>	<b>780</b>	<b>1604</b>	<b>83,5</b>	<b>69,4</b>	<b>76,6</b>	<b>85,0</b>	<b>74,5</b>
Disponibilité			76			-	-	-
<b>Ensemble des évaluations</b>	<b>824</b>	<b>780</b>	<b>1680</b>	<b>83,5</b>	<b>69,4</b>	<b>77,7</b>	<b>85,0</b>	<b>74,5</b>

Concernant les **directeurs chefs d'établissement**, évalués par le Directeur Général de l'ARS et qui représentent 88,5 % des chefs d'établissement évalués, le taux de retour est de 86,0 %, contre 70,3 % pour les chefs d'établissement évalués par la direction départementale de la cohésion sociale (DDCS), qui représentent, quant à eux, 7,8 % des D3S, les 3,7 % restants concernent les D3S détachés et mis à disposition.

Selon les régions, les taux de retour sont disparates : si la Bourgogne-Franche Comté est à 100 %, l'Occitanie (60,3 %), les Hauts-de-France (60,7 %) et la Corse (66,7 %) enregistrent les plus faibles taux s'agissant des évaluations effectuées par l'ARS. S'agissant des retours d'évaluation effectuées par la DDCS, pour lesquels il convient de tenir compte du faible effectif de D3S (64 directeurs), six régions affichent des taux de retour à 100 %.

**Graphiques 1 et 2 : Taux de retour pour les chefs d'établissement selon qu'ils sont évalués par l'Agence Régionale de Santé (ARS) ou par la Direction Départementale de la Cohésion Sociale (DDCS)**



**Graphique 3 : Taux de retour pour les directeurs adjoints (hors D3S détachés) évalués par les chefs d'établissement.**



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, d'une réintégration suite à un détachement ou encore d'une non évaluation en raison d'un congé longue maladie / congé longue durée (CLM/CLD) par exemple, l'analyse de la PFR porte donc sur **1 026 évaluations**, dont **650 directeurs chefs d'établissement**, soit **63,4 %** (60,1 % en 2020) et **376 directeurs adjoints**, soit **36,6 %** (39,9 % en 2020) des D3S.

### III. La part fonctions (PF)

#### III.1 - Cotation de la part fonctions 2021

Quelques cotations de part fonctions, en grisé et en italique dans le tableau résultent d'un effet de changement de fonction ou d'emploi au cours de l'année induisant une cotation liée à cette ancienne situation, elles représentent 5,5 % des effectifs.

La quasi-totalité des **directeurs chefs d'établissement** (96,3 %) ont un niveau de cotation de la part fonctions égal à **2,8** ou **3**.

Chez les **directeurs adjoints**, 66,5 % des classes normales bénéficient d'une cotation PF de **2,6**. Les hors classes ont, quant à eux, une cotation de **2,7** pour 58,8 % d'entre eux.

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

Part fonctions	Directeurs chefs d'établissement								Directeurs adjoints							
	Classe normale	%	Hors classe	%	Emploi fonctionnel	%	Total	%	Classe normale	%	Hors classe	%	Total	%		
2,4									50	27,5	4	2,1	54	14,4		
2,5			2	0,4			2	0,3			37	19,1	37	9,8		
2,6	2	1,1					2	0,3	121	66,5	9	4,6	130	34,6		
2,7									2	1,1	114	58,8	116	30,9		
2,8	6	3,3	374	80,1			380	58,5	3	1,6	11	5,7	14	3,7		
2,9											8	4,1	8	2,1		
3	169	93,9	74	15,8	3	100	246	37,8	4	2,2	3	1,5	7	1,9		
5			1	0,2			1	0,2			3	1,5	3	0,8		
5,2	1	0,6					1	0,2	2	1,1			2	0,5		
5,4											5	2,6	5	1,3		
5,6			8	1,7			8	1,2								
6	2	1,1	8	1,7			10	1,5								
<b>Ensemble</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>467</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	<b>650</b>	<b>100</b>	<b>182</b>	<b>100</b>	<b>194</b>	<b>100</b>	<b>376</b>	<b>100</b>		
<b>%</b>	<b>27,7</b>		<b>71,8</b>		<b>0,5</b>		<b>100,0</b>		<b>48,4</b>		<b>51,6</b>		<b>100,0</b>			

Tous emplois confondus, 30 directeurs soit 2,3 % des D3S, ne disposent pas de concession de logement ni « d'indemnité logement » et bénéficient du doublement de leur part fonctions, majoritairement des chefs d'établissement (66,7 %).

#### 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.

28,8 % des D3S bénéficient de cette majoration en 2021 (30,9 % en 2020), soit 30 % des directrices et 26,6 % des directeurs hommes. La part la plus importante est observée chez les **directeurs adjoints**, avec 53,5 % (contre 53,0 % en 2020), contre 14,6 % des chefs d'établissement (16,3 % en 2020).

Les D3S **chefs d'établissement** de classe normale sont très peu concernés par cette majoration. S'agissant des hors classes, dont la proportion de bénéficiaires atteint 19,3 %, les hommes sont davantage concernés (23,8 %, contre 16,4 % chez les directrices).

**Tableaux 3 et 4** : Nombre et part des D3S bénéficiant d'une majoration de PF selon la classe et le sexe

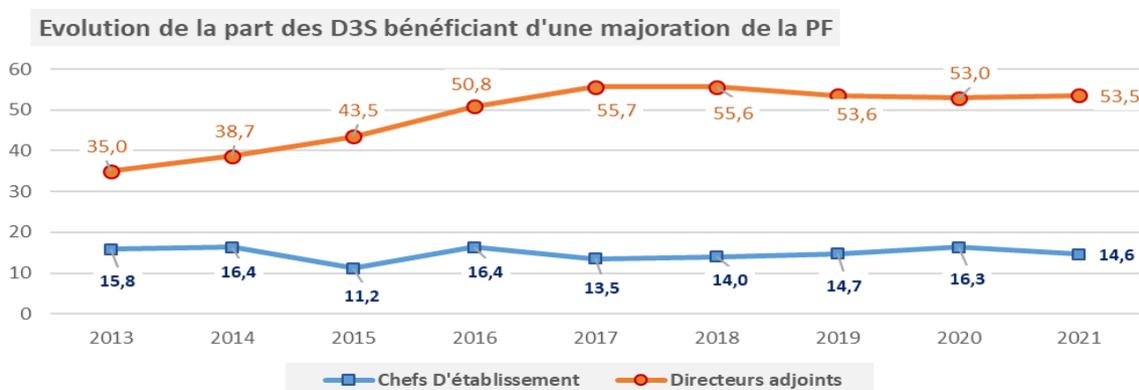
Majoration de cotation PF en 2021	Directeurs chefs d'établissement											
	Classe normale			Hors classe			Emplois fonctionnels			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.
<b>+ 0,2</b>	2	3	5	47	43	90				49	46	95
Aucune majoration	111	64	175	239	138	377	1	2	3	351	204	555
<b>Ensemble</b>	<b>113</b>	<b>67</b>	<b>180</b>	<b>286</b>	<b>181</b>	<b>467</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>400</b>	<b>250</b>	<b>650</b>
<b>Part des D3S</b>	<b>1,8</b>	<b>4,5</b>	<b>2,8</b>	<b>16,4</b>	<b>23,8</b>	<b>19,3</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>12,3</b>	<b>18,4</b>	<b>14,6</b>

Majoration de cotation PF en 2021	Directeurs adjoints								
	Classe normale			Hors classe			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.
<b>+ 0,2</b>	71	23	94	87	20	107	158	43	201
Aucune majoration	63	25	88	70	17	87	133	42	175
<b>Ensemble</b>	<b>134</b>	<b>48</b>	<b>182</b>	<b>157</b>	<b>37</b>	<b>194</b>	<b>291</b>	<b>85</b>	<b>376</b>
<b>Part des D3S</b>	<b>53,0</b>	<b>47,9</b>	<b>51,6</b>	<b>55,4</b>	<b>54,1</b>	<b>55,2</b>	<b>54,3</b>	<b>50,6</b>	<b>53,5</b>

Ens. : Ensemble

Quel que soit le grade, les **directeurs adjoints** sont concernés par cette majoration dans des proportions quasi identiques. A l'inverse des chefs d'établissement, les directeurs hommes sont moins concernés, avec les directeurs de classe normale qui enregistrent la proportion la plus faible (47,9 %).

**Graphique 4** : Evolution de 2013 à 2021 de la part des D3S bénéficiant d'une majoration de la PF



La part de bénéficiaires chez les directeurs adjoints a progressé de 18,5 points entre 2013 et 2021, celle des chefs d'établissement est restée plus stable sur la période, oscillant autour des 15 %.

### III.3 - Majoration de la cotation PF pour intérim

Lorsqu'une période d'intérim est assurée, une indemnisation est versée à l'agent chargé de l'intérim en cas d'absence d'une durée supérieure à trente jours calendaires ou en cas de vacance d'emploi du 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 2021, **7,6 %** des D3S ont bénéficié d'une majoration de la cotation de la part fonctions pour intérim, cette part était de 9,6 % en 2020. Les hommes sont légèrement plus concernés, 9,3 %, contre 6,8 % chez les directrices D3S et cette majoration concerne également davantage les chefs d'établissement (10,6 % d'entre eux) que les directeurs adjoints (seulement 2,4 %).

Chez les directeurs **chefs d'établissement**, 12,8 % des classes normales ont bénéficié de cette majoration, 9,9 % des hors classes. La majorité des chefs d'établissement concernés par l'intérim bénéficient d'une majoration de leur cotation égale à 1 (94,2 % d'entre eux).

Entre les directrices et les directeurs, l'écart de part bénéficiant d'une majoration pour intérim n'est pas très significatif, 10,3 % pour les directrices chefs d'établissement, contre 11,2 % des hommes et pour les directeurs adjoints, très peu nombreux, 2,1 % pour les femmes, contre 3,5 % des hommes.

**Tableaux 5 et 6 : Part des D3S chefs d'établissement ayant une majoration de PF pour intérim selon l'emploi, le sexe et la classe.**

Majoration de la cotation PF pour intérim	Directeurs chefs d'établissement											
	Classe normale			Hors classe			Emplois fonctionnels			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ensemble
+ 0,8				1		1				1	0	1
+ 1	15	8	23	23	19	42				38	27	65
+ 2				2	1	3				2	1	3
Non concernés	98	59	157	260	161	421	1	2	3	359	222	581
<b>Effectif D3S</b>	<b>113</b>	<b>67</b>	<b>180</b>	<b>286</b>	<b>181</b>	<b>467</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>400</b>	<b>250</b>	<b>650</b>
<b>Part d'intérim</b>	<b>13,3</b>	<b>11,9</b>	<b>12,8</b>	<b>9,1</b>	<b>11,0</b>	<b>9,9</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>10,3</b>	<b>11,2</b>	<b>10,6</b>

Majoration de la cotation PF pour intérim	Directeurs adjoints								
	Classe normale			Hors classe			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ensemble
+ 0,5	1		1	1	1	2	2	1	3
+ 0,6	1	1	2		1	1	1	2	3
+ 1	2		2	1		1	3	0	3
Non concernés	130	47	177	155	35	190	285	82	367
<b>Effectif D3S</b>	<b>134</b>	<b>48</b>	<b>182</b>	<b>157</b>	<b>37</b>	<b>194</b>	<b>291</b>	<b>85</b>	<b>376</b>
<b>Part d'intérim</b>	<b>3,0</b>	<b>2,1</b>	<b>2,7</b>	<b>1,3</b>	<b>5,4</b>	<b>2,1</b>	<b>2,1</b>	<b>3,5</b>	<b>2,4</b>

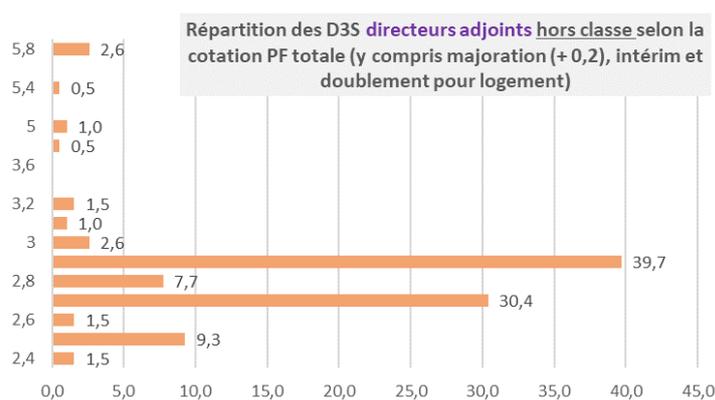
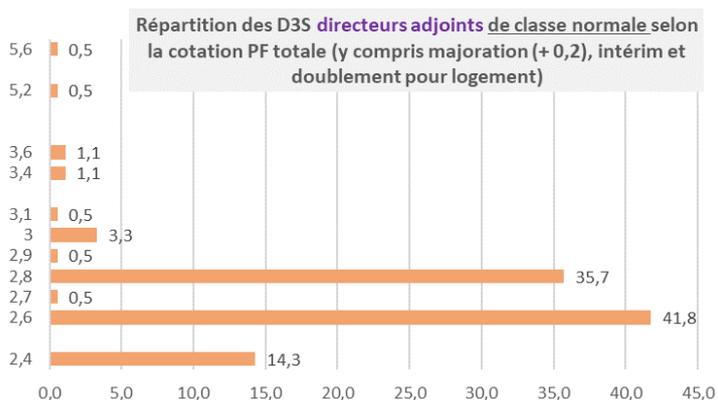
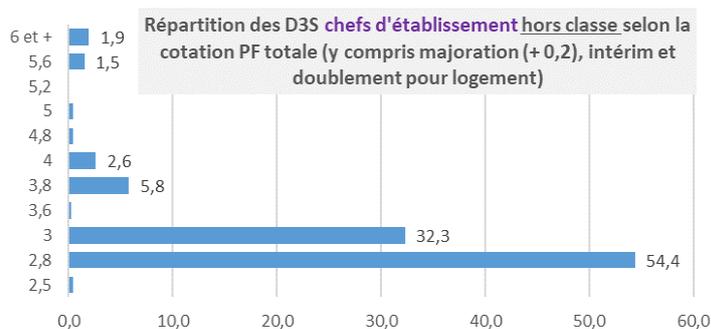
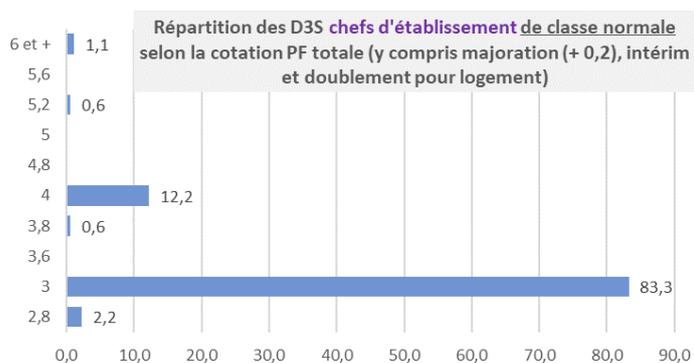
Ens. : Ensemble

### III.4 - Cotation de la part fonctions 2021 incluant le doublement de PF pour le logement, la majoration de la PF (+ 0,2) et/ou la majoration pour intérim

Les directeurs **chefs d'établissement de classe normale** bénéficient d'une cotation de la part fonctions de 3 pour 83,3 % d'entre eux et d'une part fonctions de 4 pour 12,2 % d'entre eux.

Pour les **chefs d'établissement en hors classe**, la proportion de directeurs ayant une cotation de la part fonctions égale à 3 passe de 28,3 % en 2020 à 32,3 % en 2021.

Concernant les **directeurs adjoints**, pour lesquels **en classe normale**, la majorité avaient, avant majoration, une cotation égale à 2,6 (66,5 %), cette proportion passe à 41,8 % au profit de la cotation 2,8 qui enregistre après majoration 35,7 % des directeurs. **En hors classe**, la majorité des D3S bénéficient après majoration d'une cotation de 2,7 pour 30,4 % d'entre eux et de 39,7 % pour la cotation égale à 2,9.



## IV. La part résultats

### IV.1 - Cotation de la part résultats 2021

Au niveau national, la part résultats moyenne est en 2021 de 4,5. Alors que pour les directeurs **chefs d'établissement**, cette part qui s'établit à 4,9 en 2021 continue sa faible croissance (4,8 en 2020, contre 4,6 en 2019), celle des **directeurs adjoints** continue sa légère diminution pour s'établir en 2021 à 3,8 (3,9 en 2020, contre 4,0 en 2019).

Depuis trois années consécutives, les **chefs d'établissement en hors classe** affichent la cotation de la part résultats moyenne la plus élevée (5,6 en 2021, 5,5 en 2020 et 5,4 en 2019). Les **directeurs adjoints en hors classe** suivent de près avec une cotation moyenne de 5,2 qui se stabilise depuis 2020 (5,1 en 2019, contre 4,9 en 2018).

84,6 % (83,5 % en 2020 ; + 1,1 point) des **chefs d'établissement** ont une PR supérieure ou égale à 3 et 68,5 % une PR supérieure ou égale à 5 (62,8 en 2020 ; + 5,7 points).

Par ailleurs, le pourcentage de **directeurs adjoints** ayant une part résultats moyenne supérieure ou égale à 3 est en diminution de 1,6 point en un an (63,8 % en 2021 contre 65,4 en 2020). Après une faible diminution d'un point en un an, la part de directeurs adjoints ayant bénéficié d'une PR supérieure ou égale à 5 se stabilise en 2021 à 39,1 %.

**Tableau 7 : Répartition des D3S selon la cotation PR 2021, 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	1,7	0,0	0,5	2,2	0,0	1,1
De 0,5 à 0,9	11,1	0,0	3,1	11,0	0,0	5,3
De 1 à 1,4	7,2	0,0	2,0	14,8	1,5	8,0
De 1,5 à 1,9	10,0	0,2	2,9	17,6	0,5	8,8
De 2 à 2,4	9,4	0,2	2,8	12,1	3,1	7,4
De 2,5 à 2,9	11,7	1,3	4,2	9,3	2,1	5,6
De 3 à 3,4	10,0	2,3	4,5	10,4	2,6	6,4
De 3,5 à 3,9	5,6	3,2	3,8	6,6	7,7	7,2
De 4 à 4,4	3,9	3,6	3,7	7,1	8,2	7,7
De 4,5 à 4,9	5,0	3,8	4,2	2,2	4,6	3,5
De 5 à 5,4	6,1	7,7	7,2	1,1	8,8	5,1
De 5,5 à 5,9	1,1	10,2	7,7	1,6	12,4	7,2
6	17,2	67,4	53,5	3,8	48,5	26,9
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre de D3S</b>	<b>180</b>	<b>470</b>	<b>650</b>	<b>182</b>	<b>194</b>	<b>376</b>
<b>Moyenne</b>	<b>3,2</b>	<b>5,6</b>	<b>4,9</b>	<b>2,4</b>	<b>5,2</b>	<b>3,8</b>

53,5 % des D3S chefs d'établissement ont une PR égale à 6 en 2021. Une part importante de directeurs a déjà atteint le **plafond des cotations PR (6)** l'année précédente, soit en 2020. Pour les **directeurs chefs d'établissement**, la proportion passe de 40,2 % en 2019 à 38,1 % en 2020 et à 43,5 % en 2021, soit une hausse significative de 5,4 points. Pour les **directeurs adjoints** qui représentent 26,9 % à avoir une cotation égale à 6 en 2021, 21,3 % d'entre eux étaient déjà au plafond en 2020, cette part était de 25,1 % en 2019 et de 19,7 % en 2020, soit une augmentation de + 1,6 point en un an.

Quel que soit l'emploi, les **directeurs hors classe** sont les plus concernés par des parts de PR au plafond (PR à 6 en 2020) : 55,7 % des **chefs d'établissement** en 2021 (49,5 % en 2020, 52,8 % en 2019) et 39,2 % pour les **directeurs adjoints** en 2021 (35,1% en 2020 contre 41,9 % en 2019).

## IV.2 - Cotation de la part résultats 2021 selon le sexe

En 2021, la PR moyenne des **femmes cheffes d'établissement** (4,9, contre 4,7 en 2020) est légèrement inférieure à celle des **hommes chefs d'établissement** (5,0, contre 4,9 en 2020). En revanche l'écart se resserre et la différence homme femme s'établit à 0,1 point (il était de 0,2 point en 2020 et de 0,3 en 2019).

S'agissant de la part de directeurs **chefs d'établissement** avec une cotation de la PR 2021 inférieure à 3, la part des **femmes cheffes d'établissement** reste plus élevée que celle des **hommes** (respectivement 16,0 % et 14,4 % en 2021 contre 17,2 % et 15,5 % en 2020, 19,2 % et 16,5 % en 2019), l'écart poursuit ainsi sa réduction.

Par ailleurs, chez les **chefs d'établissement**, 57,6 % des hommes bénéficient d'une cotation maximale de la PR à 6 contre 51,0 % des femmes (54,4 % pour les hommes en 2020 et 41,7 % pour les femmes) soit un écart de 6,6 points (12,7 points en 2020).

**Tableau 8 : Répartition des D3S selon la cotation PR 2021, l'emploi et le sexe**

Part résultats	Directeurs chefs d'établissement (en %)			Directeurs adjoints (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
De 0,1 à 0,4	0,0	1,2	0,5	0,7	2,4	1,1
De 0,5 à 0,9	2,8	3,6	3,1	3,8	10,6	5,3
De 1 à 1,4	2,5	1,2	2,0	9,3	3,5	8,0
De 1,5 à 1,9	3,8	1,6	2,9	8,2	10,6	8,8
De 2 à 2,4	2,8	2,8	2,8	7,9	5,9	7,4
De 2,5 à 2,9	4,3	4,0	4,2	5,8	4,7	5,6
De 3 à 3,4	4,3	4,8	4,5	6,9	4,7	6,4
De 3,5 à 3,9	3,5	4,4	3,8	6,2	10,6	7,2
De 4 à 4,4	4,3	2,8	3,7	7,2	9,4	7,7
De 4,5 à 4,9	3,8	4,8	4,2	3,1	4,7	3,5
De 5 à 5,4	8,3	5,6	7,2	5,8	2,4	5,1
De 5,5 à 5,9	9,0	5,6	7,7	6,9	8,2	7,2
6	51,0	57,6	53,5	28,2	22,4	26,9
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre de D3S</b>	<b>400</b>	<b>250</b>	<b>650</b>	<b>291</b>	<b>85</b>	<b>376</b>
<b>Moyenne</b>	<b>4,9</b>	<b>5,0</b>	<b>4,9</b>	<b>3,9</b>	<b>3,6</b>	<b>3,8</b>

S'agissant des **directeurs adjoints**, la cotation de la PR moyenne des femmes de 3,9 (également 3,9 en 2020) est supérieure à celle des hommes qui s'établit à 3,6 (3,8 en 2020). Le maximum de la cotation PR (6) est atteint pour 28,2 % des femmes (26,1 % en 2020, soit + 2,1 points) et 22,4 % des hommes (26,4 %, en 2020, soit – 4 points).

**Tableau 9 : Directeurs ayant atteint la cotation 6 de la PR en 2021 selon le sexe et l'emploi, indicateurs selon le plafond atteint ou non en 2020**

	Directeurs chefs d'établissement			Directeurs adjoints			Ensemble D3S
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
<b>Nombre de D3S évalués</b>	400	250	650	291	85	376	1026
<b>Nombre de D3S au plafond (6) en 2021</b>	204	144	348	82	19	101	449
<b>% de D3S au plafond en 2021</b>	51,0	57,6	53,5	28,2	22,4	26,9	43,8
<b>Nombre de D3S déjà au plafond en 2020</b>	160	123	283	65	15	80	363
<b>% de D3S plafonnés en 2020 sur les D3S ayant une PR de 6 en 2021</b>	78,4	85,4	81,3	79,3	78,9	79,2	80,8
<b>Nombre de D3S ayant atteint 6 en 2021 (hors déjà plafonnés)</b>	44	21	65	17	4	21	86
<b>% de D3S ayant atteint 6 en 2021 (hors plafonnés)</b>	11,0	8,4	10,0	5,8	4,7	5,6	8,4

- ✓ 348 D3S **chefs d'établissement** sont au plafond de la PR (= 6) en 2021, soit 53,5 % d'entre eux (46,5 % en 2020). Cette proportion représente 57,6 % chez les hommes et 51 % chez les femmes, soit un écart de 6 points. Parmi eux, 283 étaient déjà au plafond en 2020, ils représentent 81,3 % des D3S ayant une cotation égale à 6 en 2021 (82,0 % en 2020). Selon le sexe, un écart de 7 points est observé, 85,4 % des hommes ayant une PR 2021 égale à 6 étaient déjà au plafond de la PR en 2020, contre 78,4 % des femmes qui étaient déjà au plafond en 2020. Ce sont donc 10 % (+ 1,7 point en un an) des chefs d'établissement qui ont atteint la cotation 6 en 2021 (hors plafonnés en 2020).

- ✓ 26,9 % (26,2 % en 2020), soit 101 **directeurs adjoints**, sont au plafond de la PR en 2021. Parmi eux, 80 étaient déjà au plafond en 2020, soit 79,2 % (+ 4 points en un an) d'entre eux. Ce sont donc 5,6 % de l'ensemble des directeurs adjoints qui atteignent la cotation 6 en 2021, hors plafonnés en 2020. Ce pourcentage est en légère baisse, de 0,9 point, par rapport à l'année précédente.

### IV.3 - Coefficient de variation 2020/2021 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 2020 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 2020/2021 de la PR, l'emploi et le grade

Coefficient de variation 2020/2021	Directeurs chefs d'établissement (en %)			Directeurs adjoints (en %)		
	Classe normale	Hors classe	Ensemble	Classe normale	Hors classe	Ensemble
< à 0					1,0	0,5
0	13,3	54,9	43,4	3,8	41,8	23,4
de 0,1 à 0,4	23,3	22,1	22,5	14,8	24,2	19,7
de 0,5 à 0,9	50,0	19,1	27,7	45,1	22,7	33,5
1	10,6	2,1	4,5	35,2	6,7	20,5
Sans objet	2,8	1,7	2,0	1,1	3,6	2,4
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre de D3S</b>	<b>180</b>	<b>470</b>	<b>650</b>	<b>182</b>	<b>194</b>	<b>376</b>
<b>Moyenne</b>	<b>0,5</b>	<b>0,2</b>	<b>0,3</b>	<b>0,7</b>	<b>0,3</b>	<b>0,5</b>

Comme en 2020, les **directeurs chefs d'établissement** affichent en 2021 un coefficient de variation de 0,3, contre 0,5 pour les **directeurs adjoints**, soit un écart moyen de - 0,2. La proportion de **directeurs chefs d'établissement** qui ne connaissent aucune évolution de la PR s'élève en 2021 à 43,4 % (40,3 % en 2020, soit + 3,1 points). Cette proportion est de 23,4 % (23,6 % en 2020 soit - 0,2 point) pour les **directeurs adjoints**.

20,5 % des **directeurs adjoints** ont bénéficié d'un coefficient de variation égal à 1, contre 4,5 % des chefs d'établissement (respectivement 21 % et 7,6 % en 2020). Comme en 2020, les **directeurs adjoints** de classe normale enregistrent le coefficient moyen d'évolution de la PR le plus élevé (**0,7** en 2021 et 2020).

La proportion de directeurs ayant un coefficient d'évolution égal à 0 continue de progresser, quel que soit le grade. Cette part passe de 26,6 % pour les chefs d'établissement en 2019 à 40,5 % en 2020 et 43,4 % en 2021 et de 17,2 % à 23,7 % puis 23,4 % pour les directeurs adjoints.

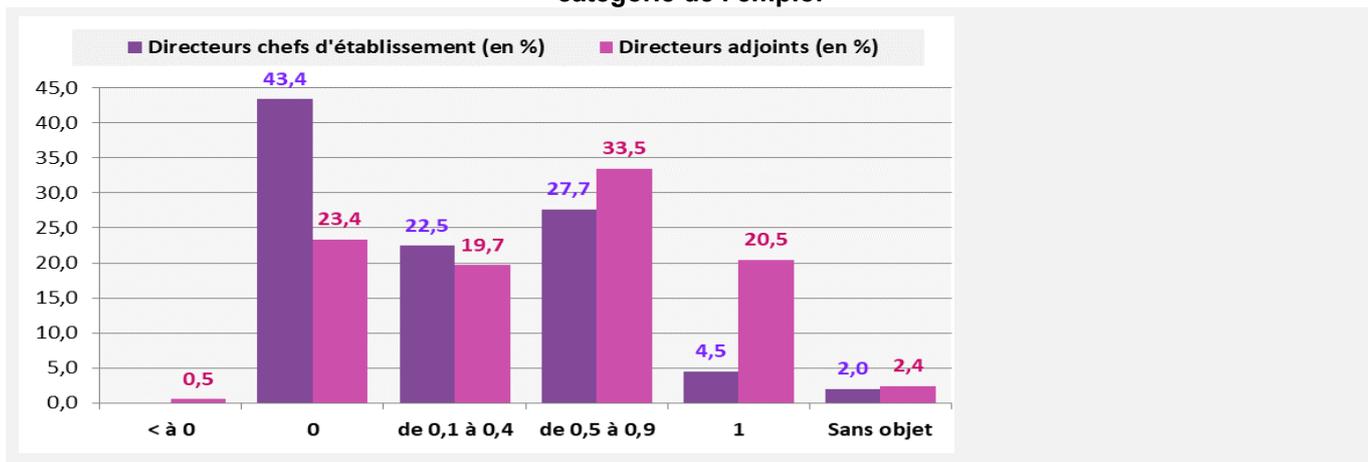
Cette hausse s'explique par la part grandissante de directeurs ayant atteint le plafond de la PR (PR=6) et ne pouvant donc bénéficier d'une progression de la PR (43,5 % en 2021, contre 38,1 % en 2020 des directeurs chefs d'établissement et 21,3 % en 2021, contre 19,7 % en 2020 des directeurs adjoints).

Hors directeurs chefs d'établissement et directeurs adjoints déjà au plafond en 2020, les coefficients moyens de variation de 2021 se stabilisent comme en 2020 à 0,5 pour les directeurs chefs d'établissement et à 0,6 pour les directeurs adjoints.

**Tableau 11 : Répartition des D3S (hors plafonnés en 2020) selon la variation 2020/2021 de la PR, l'emploi et le grade**

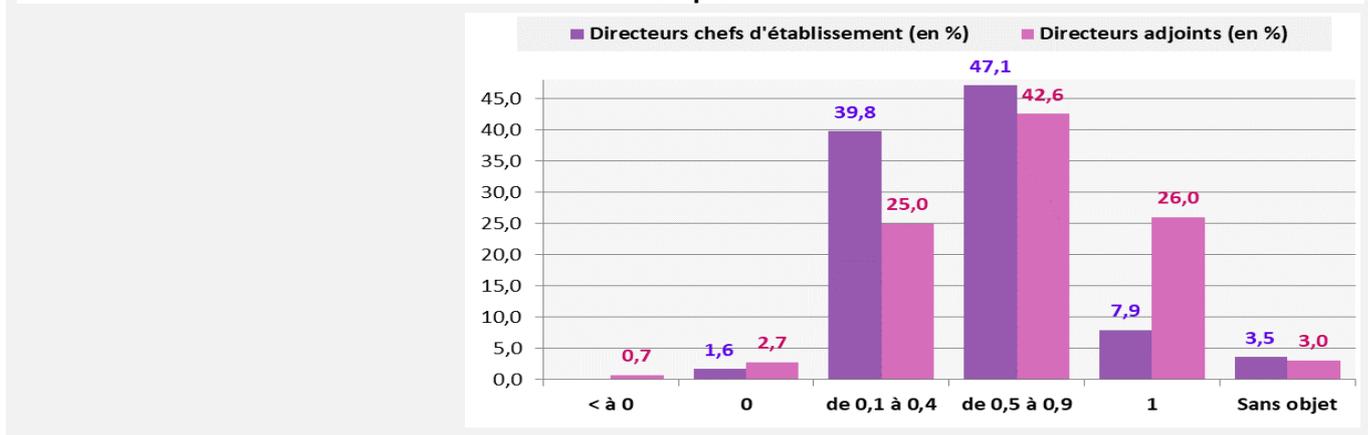
Coefficient de variation 2020/2021 hors D3S plafonnés	Directeurs chefs d'établissement (en %)			Directeurs adjoints (en %)		
	Classe normale	Hors classe	Ensemble	Classe normale	Hors classe	Ensemble
< à 0					1,7	0,7
0	1,9	1,4	1,6	1,7	4,2	2,7
de 0,1 à 0,4	26,4	50,0	39,8	15,2	39,8	25,0
de 0,5 à 0,9	56,6	39,9	47,1	46,1	37,3	42,6
1	11,9	4,8	7,9	36,0	11,0	26,0
Sans objet	3,1	3,8	3,5	1,1	5,9	3,0
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Nombre de D3S</b>	159	208	367	178	118	296
<b>Moyenne</b>	<b>0,6</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,7</b>	<b>0,5</b>	<b>0,6</b>

**Répartition des D3S (dont plafonnés en 2020) selon les coefficients de variation 2020/2021 de la PR et la catégorie de l'emploi**



### D3S Hors Plafond :

**Répartition des D3S hors plafond selon les coefficients de variation 2020/2021 de la PR et la catégorie de l'emploi**

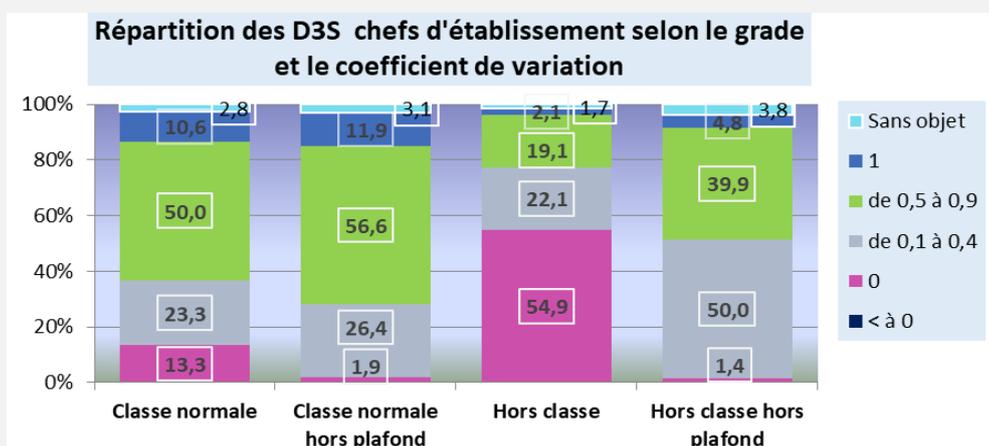


Concernant les **directeurs hors plafond**, les coefficients s'élèvent de 0,5 à 0,9 pour près de la moitié, soit 47,1 % (42,6 % en 2020, soit + 4,5 points) des directeurs chefs d'établissement et pour 42,6 % des directeurs adjoints (39,1 % en 2020 soit + 3,5 points). Alors même que le coefficient zéro est peu représenté, quel que soit l'emploi, le pourcentage de directeurs concernés par un coefficient de variation de la PR nul a diminué en un an d'environ de moitié : 1,6 % (3,5 % en 2020) pour les directeurs chefs d'établissement et 2,7 % (4,9 % en 2020) pour les directeurs adjoints.

Pour les directeurs **chefs d'établissement**, y compris ceux au plafond en 2022, alors que 43,4 % sont concernés par un coefficient d'évolution égal à zéro, des différences notables sont observées selon la classe d'appartenance. Chez les hors classe, cette part concerne plus de la moitié des directeurs chefs (54,9 %, contre 51,3 % en 2020) et seulement 13,3 % (13 % en 2020) de ceux en classe normale.

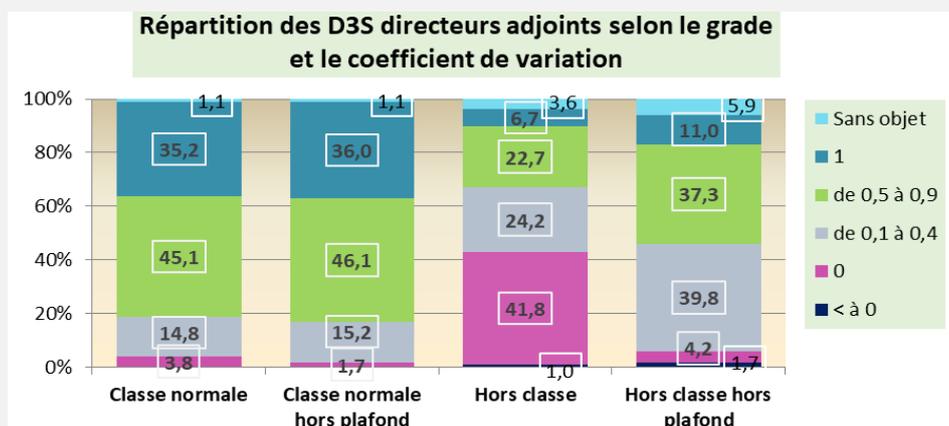
Il est important de souligner que 56,6 % (46,1 % en 2020, soit + 10,5 points en un an) des directeurs de classe normale hors plafond ont un coefficient de variation entre 0,5 et 0,9 contre seulement trois fois moins (19,1 %, contre 20,2% en 2020, soit -1,1 point) de ceux en hors classe.

### 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 23,4 % (- 0,2 point) sont concernés par un coefficient d'évolution égal à zéro, cette proportion en augmentation de 1,8 point en un an atteint 41,8 % de ceux en hors classe.

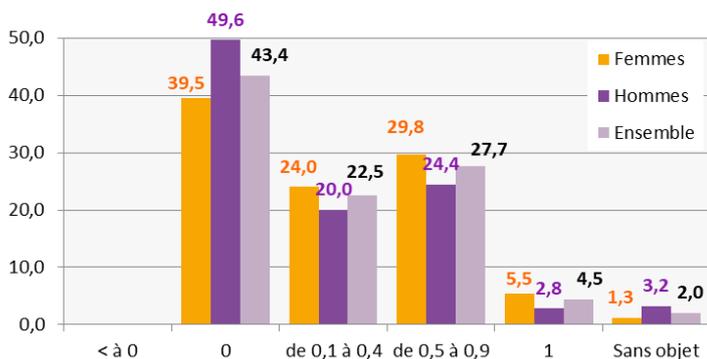
A noter également, que plus d'un tiers des directeurs adjoints en classe normale (35,2 %) et en classe normale hors plafond (36,0 %) bénéficient d'un coefficient égal à 1 (contre 6,7 % pour les directeurs en hors classe et 11,0 % pour les hors classe hors directeurs au plafond).



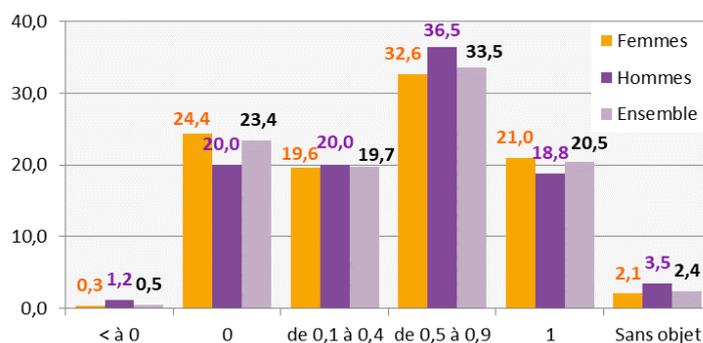
L'analyse selon le sexe ne fait pas apparaître de différence marquée, même si les directrices **cheffes d'établissement**, sont moins nombreuses à ne pas avoir d'évolution de coefficient de variation (39,5 % contre 49,6 %). Les directrices cheffes d'établissement sont effectivement moins nombreuses que les hommes chefs d'établissement à être au plafond de la part résultat en 2020. Chez les **directeurs adjoints** la tendance est légèrement inversée : 24,4 % des femmes n'ont pas d'évolution de la PR, contre 20,0 % des hommes).

### Répartition des D3S chefs d'établissements et adjoints :

Répartition des D3S chefs d'établissement selon le sexe et le coefficient de variation



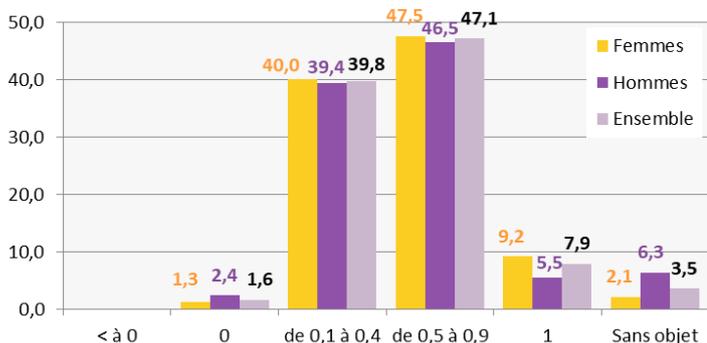
Répartition des D3S directeurs adjoints selon le sexe et le coefficient de variation



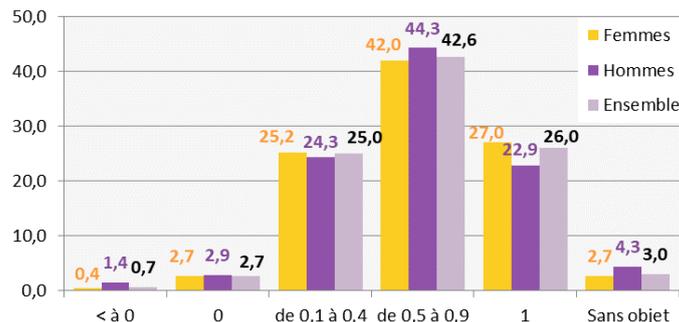
### D3S Hors Plafond :

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 et pour le coefficient de variation de 1.

Répartition des D3S hors plafond chefs d'établissement selon le sexe et le coefficient de variation



Répartition des D3S hors plafond directeurs adjoints selon le sexe et le coefficient de variation



## IV.4 - Part résultats 2021 et coefficient de variation 2020/2021 selon la région

### IV.4.1 - Directeurs chefs d'établissement

Le pourcentage de directeurs D3S **chefs d'établissement** ayant une PR inférieure à 3 continue sa tendance à la baisse. Après avoir enregistré des valeurs proches de 20 % en 2018 et 2019 et une baisse de 1,1 point depuis 2020 (16,5 %), cette part se stabilise à 15,4 % en 2021. Les plus fortes proportions sont observées en Nouvelle-Aquitaine (26,6 %) et en Hauts-de-France (23,5 %), alors que les plus faibles proportions concernent les régions Ile-de-France (5,4 %) et Bretagne (7,0 %).

Toutes régions confondues, la part résultats moyenne des **D3S chefs d'établissement** s'établit en 2021 à 4,9. Dix régions affichent des valeurs supérieures à la valeur moyenne France entière, avec en tête la Bretagne (5,4). La Nouvelle-Aquitaine est la région où la moyenne est la plus faible (4,4) suivie de la région Hauts-de-France (4,6). Si 53,5 % des **directeurs chefs d'établissement** France entière ont atteint la part résultat maximale de 6 en 2021 (ils étaient 46,5 % en 2020 et 40,2 % en 2019), sept régions affichent une proportion plus grande encore. Cette part est la plus élevée en PACA (68,3 %) suivie des pourcentages enregistrés en Bretagne (67,4%) et Auvergne-Rhône-Alpes (62,5 %). A contrario, c'est en Pays de Loire que cette part est la plus faible (27,6%).

Par ailleurs, les D3S déjà au plafond en 2020 sont particulièrement nombreux en PACA (63,4 %) et Bretagne (53,5 %). Pour deux années consécutives, les Pays de la Loire affichent quant à eux, la plus faible part avec 20,7 % (+ 5,3 points en un an).

**Tableau 12** : Répartition des directeurs **chefs d'établissement** selon la région et la tranche de cotation de la PR 2021

Régions	Directeurs chefs d'établissement par tranche de PR (en %)							Moyenne	Nombre de D3S	Nombre de D3S au plafond en 2020	% 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	14,4	7,7	5,8	5,8	3,8	62,5	100,0	5,0	104	55	52,9
Bourgogne-Franche-Comté	14,6	4,9	14,6	4,9	2,4	58,5	100,0	5,0	41	21	51,2
Bretagne	7,0	4,7	7,0	7,0	7,0	67,4	100,0	5,4	43	23	53,5
Centre - Val de Loire	9,1	11,4	2,3	2,3	13,6	61,4	100,0	5,2	44	19	43,2
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	5,1	2	-----	-----
Grand Est	12,7	3,6	7,3	9,1	5,5	61,8	100,0	5,1	55	27	49,1
Hauts-de-France	23,5	5,9	5,9	5,9	2,9	55,9	100,0	4,6	34	13	38,2
Ile-de-France	5,4	10,8	10,8	18,9	5,4	48,6	100,0	5,2	37	15	40,5
Normandie	21,2	11,5	7,7	7,7	11,5	40,4	100,0	4,7	52	18	34,6
Nouvelle-Aquitaine	26,6	8,5	7,4	4,3	6,4	46,8	100,0	4,4	94	33	35,1
Occitanie	16,7	11,9	4,8	11,9	2,4	52,4	100,0	4,9	42	20	47,6
Pays de la Loire	10,3	13,8	13,8	8,6	25,9	27,6	100,0	4,8	58	12	20,7
Provence - Alpes - Côte d'Azur	14,6	4,9	4,9	4,9	2,4	68,3	100,0	5,2	41	26	63,4
<b>France métropolitaine</b>	<b>15,5</b>	<b>8,3</b>	<b>7,7</b>	<b>7,1</b>	<b>7,7</b>	<b>53,6</b>	<b>100,0</b>	<b>4,9</b>	<b>647</b>	<b>282</b>	<b>43,6</b>
<b>DROM-COM</b>			<b>33,3</b>	<b>33,3</b>		<b>33,3</b>	<b>100,0</b>	<b>5,2</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>33,3</b>
<b>France entière</b>	<b>15,4</b>	<b>8,3</b>	<b>7,8</b>	<b>7,2</b>	<b>7,7</b>	<b>53,5</b>	<b>100,0</b>	<b>4,9</b>	<b>650</b>	<b>283</b>	<b>43,5</b>

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Les **directeurs chefs d'établissement** se sont vus attribuer en moyenne un coefficient de variation de la PR entre 2020 et 2021 de **0,3** comme sur les périodes précédentes de 2019-2020 et de 2018-2019. 282 directeurs, soit 44,3 % d'entre eux, ont eu un coefficient égal à zéro (40,5 % en 2020 et 28,1 % en 2019), en grande partie pour cause de plafonnement (PR=6). En effet, parmi ces 282 chefs d'établissement (280 en 2020 et 196 en 2019), 276 étaient au plafond en 2020 (265 en 2019 et 177 en 2018).

Le coefficient moyen de variation de la PR 2020/2021 passe de 0,3 à 0,5 pour les **chefs d'établissement hors directeurs plafonnés à 6 en 2020**. Cinq régions enregistrent une moyenne supérieure à celle observée au niveau national. Il s'agit de la Bourgogne-Franche-Comté (0,8), Centre - Val de Loire (0,6), Grand-Est (0,6), Ile-de-France (0,6) et Occitanie (0,6).

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 légère différence selon l'évaluateur. Il est en moyenne de 0,38 dans le cas de la DDCS (0,38 en 2020) et de 0,29 (0,31 en 2020) dans celui de l'ARS.

**Tableau 13** : Répartition des directeurs chefs d'établissement selon la région et la tranche de variation 2020/2021

Régions	Directeurs chefs d'établissement par tranche de coefficient de variation de la PR						Coefficient de variation moyen de la PR 2021	Nombre de directeurs concernés	Coefficient de variation moyen de la PR 2021 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		55,9	20,6	16,7	6,9	100,0	0,2	102	0,5	47
Bourgogne-Franche-Comté		53,8	2,6	35,9	7,7	100,0	0,4	39	0,8	18
Bretagne		53,5	34,9	9,3	2,3	100,0	0,2	43	0,4	20
Centre - Val de Loire		43,2	11,4	40,9	4,5	100,0	0,3	44	0,6	25
Corse		nc	nc	nc	nc	100,0	0,2	2	0,2	2
Grand Est		51,9	15,4	23,1	9,6	100,0	0,3	52	0,6	25
Hauts-de-France		43,3	53,3	3,3		100,0	0,2	30	0,4	17
Ile-de-France		41,7	16,7	41,7		100,0	0,4	36	0,6	21
Normandie		36,5	28,8	32,7	1,9	100,0	0,3	52	0,4	34
Nouvelle-Aquitaine		28,0	16,1	53,8	2,2	100,0	0,4	93	0,5	60
Occitanie		50,0	4,8	38,1	7,1	100,0	0,3	42	0,6	22
Pays de la Loire		20,7	46,6	24,1	8,6	100,0	0,4	58	0,5	46
Provence - Alpes - Côte d'Azur		65,9	29,3	4,9		100,0	0,1	41	0,4	15
<b>France métropolitaine</b>		<b>44,3</b>	<b>22,7</b>	<b>28,4</b>	<b>4,6</b>	<b>100,0</b>	<b>0,3</b>	<b>634</b>	<b>0,5</b>	<b>352</b>
<b>DROM-COM</b>		<b>33,3</b>	<b>66,7</b>			<b>100,0</b>	<b>0,3</b>	<b>3</b>	<b>0,4</b>	<b>2</b>
<b>France entière</b>		<b>44,3</b>	<b>22,9</b>	<b>28,3</b>	<b>4,6</b>	<b>100,0</b>	<b>0,3</b>	<b>637</b>	<b>0,5</b>	<b>354</b>

nc : non communicable, effectifs trop faibles

## IV.4.2 - Directeurs adjoints

Après une très faible baisse de 0,1 point, la PR moyenne s'établit en 2021 à 3,8 (3,9 en 2020). Des variations sensibles sont observées entre les régions, avec sept régions qui enregistrent des cotations de la PR supérieur à la valeur France entière.

La proportion de **directeurs adjoints** ayant une PR inférieure à 3, après avoir augmenté de 4 points entre 2019 et 2020, continue à croître légèrement de 1,1 point depuis 2020 (36,2 % en 2021, 34,6 % en 2020 et 30,6 % en 2019).

La Normandie (60,0 % en 2021 contre 53,3 % en 2020, soit + 6,7 points) est bien au-dessus de la moyenne, suivie de la Bourgogne-Franche-Comté (56,3 % en 2021 contre 66,7 % en 2020, soit – 10,4 %) et des Hauts-de-France (50,0 % en 2021 contre 47,5% en 2020).

Une légère progression de la part des **directeurs adjoints** atteignant la part maximale de 6 est enregistrée aussi pour 2021. Elle représente 26,9 % en 2021 contre 26,2 % en 2020 (25,1 % en 2019), soit une hausse de 0,7 point en un an. La plus forte proportion de **directeurs adjoints** bénéficiant d'une PR de 6 est observée en Bretagne (48,4 %), en Occitanie (46,7 %) et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (34,6 %).

**Tableau 14** : Répartition des **directeurs adjoints** selon la région et la tranche de cotation de la PR 2021

Régions	Directeurs adjoints par tranche de PR (en %)							Moyenne	Nombre de D3S	Nombre de D3S au plafond en 2020	% 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	25,5	19,6	9,8	5,9	7,8	31,4	100,0	4,1	51	13	25,5
Bourgogne-Franche-Comté	56,3	6,3		6,3		31,3	100,0	3,3	16	3	18,8
Bretagne	22,6		12,9		16,1	48,4	100,0	4,9	31	12	38,7
Centre - Val de Loire	42,3	11,5	7,7	7,7	7,7	23,1	100,0	3,7	26	5	19,2
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Grand Est	40,0	13,3	6,7	3,3	16,7	20,0	100,0	3,7	30	5	16,7
Hauts-de-France	50,0	14,3	25,0	7,1		3,6	100,0	3,0	28	1	3,6
Ile-de-France	46,9	18,8	6,3	9,4	6,3	12,5	100,0	3,2	32	4	12,5
Normandie	60,0	8,0	16,0		4,0	12,0	100,0	2,8	25	2	8,0
Nouvelle-Aquitaine	35,9	20,5	7,7		5,1	30,8	100,0	3,8	39	9	23,1
Occitanie	30,0	3,3	10,0	3,3	6,7	46,7	100,0	4,4	30	11	36,7
Pays de la Loire	27,3	12,1	12,1	12,1	9,1	27,3	100,0	4,1	33	5	15,2
PACA	26,9	19,2	7,7	7,7	3,8	34,6	100,0	4,1	26	9	34,6
<b>France métropolitaine</b>	<b>36,7</b>	<b>13,0</b>	<b>10,6</b>	<b>5,2</b>	<b>7,3</b>	<b>27,2</b>	<b>100,0</b>	<b>3,8</b>	<b>368</b>	<b>79</b>	<b>21,5</b>
<b>DROM-COM</b>	<b>12,5</b>	<b>37,5</b>	<b>37,5</b>			<b>12,5</b>	<b>100,0</b>	<b>4,0</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>12,5</b>
<b>France entière</b>	<b>36,2</b>	<b>13,6</b>	<b>11,2</b>	<b>5,1</b>	<b>7,2</b>	<b>26,9</b>	<b>100,0</b>	<b>3,8</b>	<b>376</b>	<b>80</b>	<b>21,3</b>

nc : non communicable, effectifs trop faibles

Comme pour la période précédente, les **directeurs adjoints** se sont vus attribuer entre 2020 et 2021 un coefficient de variation moyen de la PR de **0,5**. Hors directeurs plafonnés, le coefficient moyen reste stable à **0,6**. Deux régions, la Bourgogne-Franche-Comté et l'Île-de-France enregistrent les valeurs maximales de **0,8**, alors que la Normandie affiche le coefficient de variation moyen de la PR 2021 hors directeurs plafonnés le plus faible (0,4).

En 2021, 88 **directeurs adjoints** (109 en 2020, 75 en 2019) ont eu un coefficient d'évolution égal à zéro, parmi eux, 80 étaient au plafond (PR=6) en 2020 (91 au plafond en 2019 contre seulement 62 en 2018).

**Tableau 15** : Répartition des directeurs adjoints selon la région et la tranche de variation 2020/2021

Régions	Directeurs adjoints par tranche de coefficient de variation de la PR						Coefficient de variation moyen de la PR 2021	Nombre de directeurs concernés	Coefficient de variation moyen de la PR 2021 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		25,5	15,7	35,3	23,5	100,0	0,5	51	0,7	38
Bourgogne-Franche-Comté		20,0	6,7	40,0	33,3	100,0	0,6	15	0,8	12
Bretagne		38,7	19,4	25,8	16,1	100,0	0,4	31	0,6	19
Centre - Val de Loire		26,9	19,2	30,8	23,1	100,0	0,5	26	0,6	21
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Grand Est		17,2	13,8	41,4	27,6	100,0	0,6	29	0,7	24
Hauts-de-France	3,6	3,6	14,3	39,3	39,3	100,0	0,6	28	0,7	27
Ile-de-France		12,9		67,7	19,4	100,0	0,7	31	0,8	27
Normandie		16,0	40,0	32,0	12,0	100,0	0,4	25	0,4	23
Nouvelle-Aquitaine	2,6	25,6	20,5	41,0	10,3	100,0	0,4	39	0,5	30
Occitanie		40,0	20,0	13,3	26,7	100,0	0,4	30	0,7	19
Pays de la Loire		20,7	48,3	20,7	10,3	100,0	0,4	29	0,5	24
PACA		38,5	19,2	23,1	19,2	100,0	0,4	26	0,6	17
<b>France métropolitaine</b>	<b>0,6</b>	<b>24,1</b>	<b>19,7</b>	<b>34,6</b>	<b>21,1</b>	<b>100,0</b>	<b>0,5</b>	<b>361</b>	<b>0,6</b>	<b>282</b>
<b>DROM-COM</b>		<b>16,7</b>	<b>50,0</b>	<b>16,7</b>	<b>16,7</b>	<b>100,0</b>	<b>0,4</b>	<b>6</b>	<b>0,5</b>	<b>5</b>
<b>France entière</b>	<b>0,5</b>	<b>24,0</b>	<b>20,2</b>	<b>34,3</b>	<b>21,0</b>	<b>100,0</b>	<b>0,5</b>	<b>367</b>	<b>0,6</b>	<b>287</b>

nc : non communicable, effectifs trop faibles

## IV.5 - Versement exceptionnel

Un versement exceptionnel d'un montant de la valeur unitaire d'une part maximum dans la limite du plafond de la part résultats (PR), non reconductible d'une année sur l'autre, peut être versé pour reconnaître financièrement une charge particulière d'activité et/ou de résultats très remarquables d'un directeur en sus de ses missions habituelles et/ou au-delà des objectifs et des résultats obtenus. Dans ce cas, un rapport circonstancié doit être joint à l'évaluation. De manière très exceptionnelle et à l'appréciation de l'évaluateur, ce versement peut dépasser la valeur unitaire d'un point dans la limite du plafond de la part résultats de l'année au cours de laquelle elle est versée (pour récompenser une charge de travail anormalement lourde, par exemple). Dans ce cas, un rapport très détaillé doit être également joint à l'évaluation.

45 directeurs bénéficient d'un versement exceptionnel en 2021, soit 4,4 % des D3S évalués et concernent 18 chefs d'établissement, soit 2,8 % des D3S chefs évalués (contre 6,2 % en 2020) et 27 directeurs adjoints, soit 7,2 % des directeurs adjoints évalués (contre 13,4 % en 2020).

La classe normale, quel que soit l'emploi, est sensiblement plus concernée, avec 5,6 % des directeurs chefs d'établissement et 11,5 % des directeurs adjoints. Si chez les directeurs chefs d'établissement, la proportion d'hommes et de femmes concernée par ce versement est la même (2,8 %), chez les adjoints, les directrices sont davantage concernées, avec 7,9 % d'entre elles, contre 4,7 % des directeurs.

**Tableau 16 : Versement exceptionnel chez les directeurs chefs d'établissement**

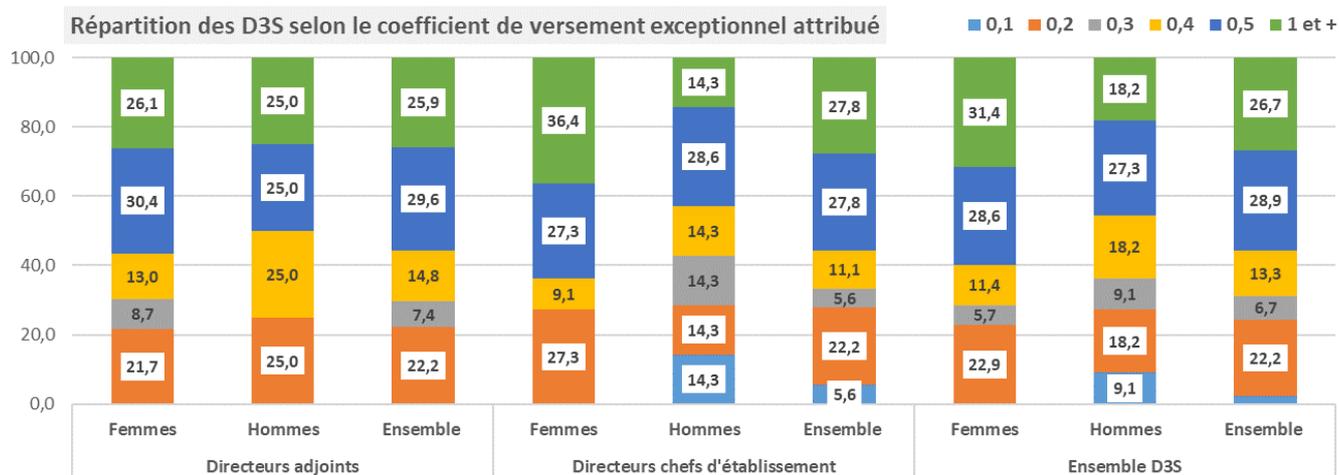
Coefficient de versement exceptionnel	Chefs d'établissement											
	Classe normale			Hors classe			Emplois fonctionnels			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.
De 0,1 à 0,4	0,9	1,5	1,1	1,0	1,7	1,3				1,0	1,6	1,2
De 0,5 à 0,9	1,8	1,5	1,7	0,3	0,6	0,4				0,8	0,8	0,8
1 ou plus	3,5	1,5	2,8							1,0	0,4	0,8
Non concernés	93,8	95,5	94,4	98,6	97,8	98,3	100,0	100,0	100,0	97,3	97,2	97,2
<b>Ensemble</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>
<b>Effectif</b>	<b>113</b>	<b>67</b>	<b>180</b>	<b>286</b>	<b>181</b>	<b>467</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>400</b>	<b>250</b>	<b>650</b>
<b>Part des D3S concernés</b>	<b>6,2</b>	<b>4,5</b>	<b>5,6</b>	<b>1,4</b>	<b>2,2</b>	<b>1,7</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>0,0</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>	<b>2,8</b>
<b>Coefficient moyen attribué</b>	<b>0,8</b>	<b>0,6</b>	<b>0,7</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0,6</b>	<b>0,4</b>	<b>0,6</b>

Ens. : Ensemble

**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		6,0	4,2	5,5	1,3		1,0	3,4	2,4	3,2
De 0,5 à 0,9		3,0	2,1	2,7	1,9		1,5	2,4	1,2	2,1
1 ou plus		3,7	2,1	3,3	0,6		0,5	2,1	1,2	1,9
Non concernés		87,3	91,7	88,5	96,2	100,0	96,9	92,1	95,3	92,8
<b>Ensemble</b>		<b>100,0</b>								
<b>Nombre de D3S</b>		<b>134</b>	<b>48</b>	<b>182</b>	<b>157</b>	<b>37</b>	<b>194</b>	<b>291</b>	<b>85</b>	<b>376</b>
<b>Part des D3S concernés</b>		<b>12,7</b>	<b>8,3</b>	<b>11,5</b>	<b>3,8</b>	<b>0,0</b>	<b>3,1</b>	<b>7,9</b>	<b>4,7</b>	<b>7,2</b>
<b>Coefficient moyen attribué</b>		<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>-</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>	<b>0,5</b>

Le coefficient moyen attribué est légèrement plus élevé pour les directeurs chefs d'établissement (0,6, contre 0,5 pour les directeurs adjoints). 28,9 % des D3S ont reçu un coefficient de 0,5, suivis de 26,7 % ayant eu un coefficient de 1 ou plus et 22,2 % un coefficient de 0,2.



Les femmes, qui sont davantage concernées par ce versement, perçoivent également des coefficients plus élevés, quel que soit l'emploi : 26,1 % des directrices adjointes ont perçu un coefficient de 1 voire plus, contre 25 % des directeurs adjoints hommes ayant obtenu un versement exceptionnel. Chez les chefs d'établissement, ces proportions sont de 36,4 % pour les cheffes d'établissement, contre 14,3 % pour les chefs d'établissement hommes.

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

	Chefs d'établissement		Directeurs adjoints		Total D3S	
	Effectif évalué	% concerné par le versement exceptionnel	Effectif évalué	% concerné par le versement exceptionnel	Effectif évalué	% concerné par le versement exceptionnel
Auvergne-Rhône-Alpes	104	4,8	51	3,9	155	4,5
Bourgogne-Franche-Comté	41	0,0	16	6,3	57	1,8
Bretagne	43	0,0	31	9,7	74	4,1
Centre - Val de Loire	44	0,0	26	3,8	70	1,4
Corse	2	0,0	1	0,0	3	0,0
Grand Est	55	9,1	30	13,3	85	10,6
Hauts-de-France	34	0,0	28	7,1	62	3,2
Ile-de-France	37	0,0	32	9,4	69	4,3
Normandie	52	3,8	25	0,0	77	2,6
Nouvelle-Aquitaine	94	4,3	39	7,7	133	5,3
Occitanie	42	2,4	30	6,7	72	4,2
Pays de Loire	58	1,7	33	9,1	91	4,4
Provence - Alpes - Côte d'Azur	41	0,0	26	7,7	67	3,0
<b>France métropole</b>	<b>647</b>	<b>2,8</b>	<b>368</b>	<b>7,1</b>	<b>1015</b>	<b>4,3</b>
<b>DROM-COM</b>	<b>3</b>	<b>0,0</b>	<b>8</b>	<b>12,5</b>	<b>11</b>	<b>9,1</b>
<b>France entière</b>	<b>650</b>	<b>2,8</b>	<b>376</b>	<b>7,2</b>	<b>1026</b>	<b>4,4</b>

Aucun **directeur chef d'établissement** n'est concerné par le versement exceptionnel dans les régions d'Outremer, de même que sept régions de France métropolitaine : la Bourgogne-Franche-Comté, la Bretagne, le Centre-Val de Loire, la Corse, les Hauts-de-France, l'Ile-de-France et PACA.

S'agissant des **directeurs adjoints**, trois régions n'ont aucun bénéficiaire du versement exceptionnel, la Corse, la Normandie et la Martinique. Au contraire, la plus forte proportion est observée en Guadeloupe (14,3 %) bien que sur un faible effectif, et en région Grand Est (13,3 %) pour la France métropolitaine.

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

Concernant les D3S détachés (292 en 2021, + 26 D3S par rapport à 2020) ou mis à disposition (8 en 2021, comme en 2020), sur les 300 (274 en 2020) évaluations attendues, la majorité (173 directeurs) sont détachés dans le corps des DH, leur évaluation est donc traitée dans le bilan des évaluations des directeurs d'hôpital (ils étaient 149 D3S en 2020 et 148 D3S en 2019). Concernant le reste, 42 retours ont été recensés et 15 évaluations sont finalement exploitables.

Synthétiquement, pour ces 15 directeurs (5 chefs d'établissement et 10 directeurs adjoints) bénéficiant du régime de la PFR, en position de détachement et de mise à disposition :

- La part fonctions va de 2,4 à 2,8 (hors majoration), avec majorations et doublement pour le logement, la PF va de 2,4 à 5,6.
- La moyenne relevée pour la part résultats est de 4,5, sensiblement plus élevée pour les directeurs chefs d'établissement (5,3) que pour les adjoints (4,1).
- Aucun directeur ne touche de versement exceptionnel.
- Le coefficient moyen de variation de la PR de l'ensemble des D3S concernés est de 0,6, sensiblement moins élevé pour les chefs d'établissement (0,5) que pour les directeurs adjoints (0,6). Un seul directeur était déjà au plafond de la part résultats en 2020 (PR=6).