des compétences,
des communautés,
des carrières.

BILAN DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS 2021 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 2021 des directeurs d'hôpital 7

III. La part fonctions 9

III.1 - Cotation de la part fonctions 2021 9

III.2 - Majoration de la cotation PF 10

III.3 - Majoration de la cotation PF pour intérim 11

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 12

IV. La part résultats 14

IV.1 - Cotation de la part résultats 2021 14

IV.2 - Cotation de la part résultats 2021 selon le sexe 15

IV.3 - Coefficient de variation 2020/2021 de la part résultats 16

IV.4 - Part résultats 2021 et coefficient de variation 2020/2021 selon la région 20

IV.5 - Versement exceptionnel 23

V. Zoom sur les évaluations des directeurs mis à disposition 26

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

I .1 - Principes

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

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'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 L5 du code général de la fonction publique, 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 avant la fin du mois d'octobre.

L'entretien d'évaluation se déroule sur la base de documents annexés à l'instruction. A l'issue de l'entretien d'évaluation, l'évaluateur doit indiquer au directeur concerné le coefficient de la part liée aux résultats qui doit 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,*

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

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

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

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

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

- ***INSTRUCTION N° DGOS/RH4/DGCS/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, ou encore des conditions particulières d'exercice, qui tiennent compte, le cas échéant, de sujétions notamment à caractère géographique.
La cotation de la part liée aux fonctions doit être fixée à partir d'une échelle de cotation, modulée selon différents niveaux.

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

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

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

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

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

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

	Intérim effectué au sein de l'établissement d'affectation de l'agent	Intérim effectué dans un autre établissement
Agents régis par les dispositions des décrets n°2007-1930 et Arrêté du 9 mai 2012		
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 Arrêté du 9 mai 2012		
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 règlementaires n'ont pas été modifiés y compris le décret et l'arrêté concernant l'intérim, lesquels mentionnent toujours la loi de 1986).

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

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

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

II. Taux de retour des évaluations 2021 des directeurs d'hôpital

Pour l'année 2021, sur les **2 897 évaluations attendues de directeur d'hôpital**, **2 447 retours ont été enregistrés,** soit un taux de retour de **84,5 %**.

Ce taux est en diminution de 2,2 points en un an et fait apparaître des disparités selon les régions. Alors que l'Outremer affiche un taux de 79,8 % (84,2 % en 2020 ; - 4,4 points), trois régions métropolitaines enregistrent des taux inférieurs à 79 % (Pays de Loire, 76,4 % ; Ile-de-France, 78,1 % ; Normandie, 78,3 %).
Les directeurs adjoints de la Guadeloupe enregistrent le taux de retour le plus faible (28,6 %), suivis des chefs d'établissement de la Martinique et du Grand Est avec 60 % des évaluations reçues.

Tableau 1 : Taux de retour des évaluations selon la région

Régions	Evaluations attendues (nombre)			Evaluations reçues (%)			Evaluations reçues (%) hors DH en position de détachement		
	Chefs d'établis.	Directeurs adjoints	Ens.	Chefs d'établis.	Directeurs adjoints	Ens.	Chefs d'établis.	Directeurs adjoints	Ens.
Auvergne-Rhône-Alpes	53	267	320	71,7	88,0	85,3	75,6	89,9	87,8
Bourgogne-Franche-Comté	23	78	101	91,3	96,2	95,0	100,0	98,6	98,9
Bretagne	26	153	179	92,3	92,8	92,7	95,0	96,4	96,3
Centre - Val de Loire	22	81	103	90,9	92,6	92,2	100,0	94,8	95,8
Corse	4	13	17	100,0	84,6	88,2	100,0	100,0	100,0
Grand Est	35	179	214	60,0	92,2	86,9	63,0	95,2	90,6
Hauts-de-France	45	163	208	77,8	82,8	81,7	91,9	83,0	84,7
Ile-de-France	48	568	616	83,3	77,6	78,1	100,0	84,5	85,5
Normandie	26	112	138	96,2	74,1	78,3	100,0	80,0	83,5
Nouvelle-Aquitaine	47	242	289	74,5	93,0	90,0	73,7	95,6	92,4
Occitanie	45	177	222	62,2	87,0	82,0	64,1	91,5	86,2
Pays de Loire	26	131	157	84,6	74,8	76,4	100,0	74,4	77,9
Provence - Alpes - Côte d'Azur	42	190	232	92,9	91,6	91,8	97,1	93,9	94,4
France Métropole	**442**	**2 354**	**2 796**	**79,6**	**85,5**	**84,6**	**85,8**	**89,3**	**88,8**
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint Barthélémy	6	14	20	83,3	28,6	45,0	100,0	30,8	50,0
Guyane	3	14	17	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Martinique	5	14	19	60,0	92,9	84,2	100,0	92,9	93,8
La Réunion/Mayotte	3	31	34	100,0	87,1	88,2	100,0	85,7	86,7
Nouvelle-Calédonie / Polynésie Française	3		3	66,7		66,7			
Saint Pierre et Miquelon		1	1		100,0	100,0			
DROM-Com	**20**	**74**	**94**	**80,0**	**79,7**	**79,8**	**100,0**	**79,7**	**82,5**
Monaco et International	**1**	**6**	**7**	**100,0**	**100,0**	**100,0**			
Ensemble des évaluations	**463**	**2 434**	**2 897**	**79,7**	**85,4**	**84,5**	**86,2**	**89,0**	**88,6**

Chefs d'établis. = Chefs d'établissement ; Ens. = Ensemble

Hors directeurs en position de détachement, sur les 2 557 évaluations attendues, 2 266 évaluations ont été retournées, soit un taux de retour correspondant à **88,6 %** (- 0,4 point). Ce taux atteint les 89,0 % pour les directeurs adjoints, alors que celui des chefs d'établissement est de 86,2 %.

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 2 135 évaluations,** dont **290 directeurs chefs d'établissement** (13,6 %) et **1 845 directeurs adjoints** (86,4 %).

III. La part fonctions

III.1 - Cotation de la part fonctions 2021

S'agissant des **chefs d'établissement,** 62 % des directeurs de classes exceptionnelles évalués (58,6 % en 2020, + 3,4 points) ont une cotation de part fonctions (PF) égale à 3. Les chefs d'établissement en hors classe ont, pour 75,4 % d'entre eux, une part fonctions de 2,8 (74,7 %, + 0,7 point).
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.

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*	%			
2,7	*1*	*0,9*	*1*	*1,0*						*1*	*0,3*
2,8	32	29,6	29	29,9	135	75,4	61	59,8		167	57,6
3	67	62,0	60	61,9	35	19,6	34	33,3	2	104	35,9
5,6					7	3,9	5	4,9		7	2,4
6	8	7,4	7	7,2	2	1,1	2	2,0	1	11	3,8
Ensemble	**108**	**100,0**	**97**	**100,0**	**179**	**100,0**	**102**	**100,0**	**3**	**290**	**100,0**
%	37,2		33,4		61,7		35,2		1,0	100,0	

** 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					*1*	*0,1*			136	26,9	137	7,4
2,5					182	14,4			*4*	*0,8*	186	10,1
2,6	10	13,2	1	4,8	*11*	*0,9*			335	66,2	356	19,3
2,7	12	15,8	8	38,1	951	75,3	19	50,0	*4*	*0,8*	967	52,4
2,8	34	44,7	1	4,8	*4*	*0,3*					38	2,1
2,9	11	14,5	10	47,6	21	1,7	18	47,4			32	1,7
3	*1*	*1,3*			*1*	*0,1*					2	0,1
4,8									6	1,2	6	0,3
5					17	1,3					17	0,9
5,2	1	1,3			*1*	*0,1*			18	3,6	20	1,1
5,4	2	2,6			70	5,5			*3*	*0,6*	75	4,1
5,6	5	6,6	1	4,8	*1*	*0,1*					6	0,3
5,8					*2*	*0,2*	1	2,6			2	0,1
6					*1*	*0,1*					1	0,1
Ensemble	**76**	**100,0**	**21**	**100,0**	**1 263**	**100,0**	**38**	**100,0**	**506**	**100,0**	**1 845**	**100,0**
%	4,1		1,1		68,5		2,1		27,4		100,0	

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

Parmi les **directeurs adjoints**, quelques erreurs de cotations indiquées également en grisé et italique dans le tableau perdurent, elles représentent 1,8 % (3 % en 2020) des effectifs. S'agissant des directeurs en hors classe (68,5 % des effectifs, 71,8 % en 2020), la cotation 2,7 concerne la majorité d'entre eux.
Chez les directeurs adjoints en classe exceptionnelle, 75 % d'entre eux se répartissent sur la cotation 2,8 (44,7 % d'entre eux, 39 % e 2020), suivis de 2,7 pour 15,8 % d'entre eux (16,9 % en 2020) et 2,9

pour 14,5 % d'entre eux (18,6 % en 2020). Par ailleurs la cotation PF de 2,6 est majoritaire pour 66,2 % des directeurs en classe normale, suivi de 26,9 % d'entre eux classés en cotation 2,4.
145 directeurs, tous emplois confondus, soit 6,8 % des DH (127 directeurs adjoints et 18 directeurs chefs d'établissements), **n'ont pas de concession de logement et bénéficient du doublement de leur part fonctions ;** ils représentaient 6,8 % en 2020 et 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.

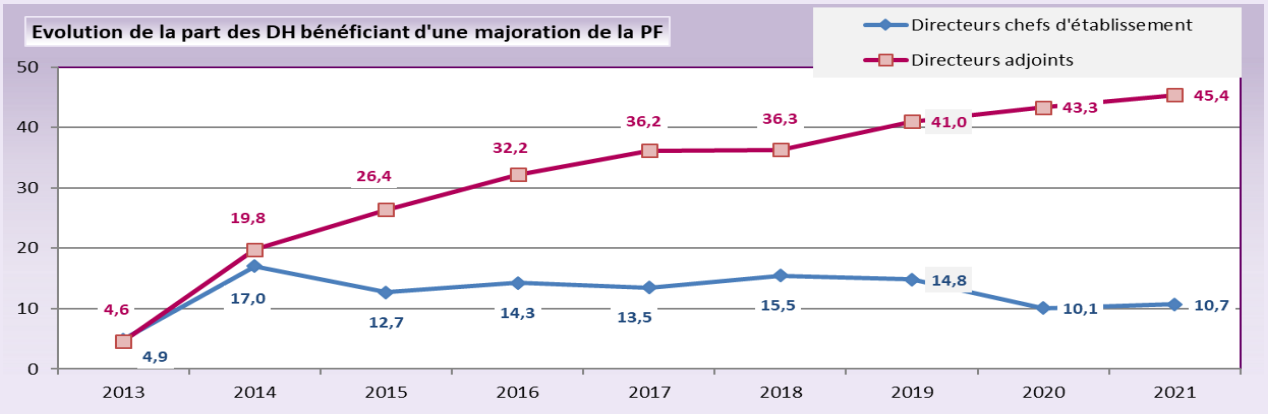
45,4 % des directeurs adjoints (43,3 % en 2020) et 10,7 % des directeurs chefs d'établissement (10,1 % en 2020) bénéficient d'une majoration de la cotation de la part fonctions en 2021. Cette proportion atteint 48,2 % (49,7 % en 2020) chez les directeurs adjoints en classe normale et 16,8 % (15,1 % en 2020) chez les chefs d'établissement en hors classe.

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

Majoration de cotation PF en 2021	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		30		1	*1*	**31**	244	569	*3*	25	*1*	**838**
aucune majoration	3	149	*102*	107	*96*	**259**	262	694	*35*	51	*20*	**1 007**
Ensemble	**3**	**179**	**102**	**108**	**97**	**290**	**506**	**1 263**	**38**	**76**	**21**	**1 845**
Part des DH concernés	**0,0**	**16,8**	**0,0**	**0,9**	**1,0**	**10,7**	**48,2**	**45,1**	**7,9**	**32,9**	**4,8**	**45,4**

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

Entre 2013 et 2021, la part des **directeurs adjoints** ayant une majoration de la part fonctions continue de progresser passant de 4,6 % en 2013 à 45,4 % en 2021 (+ 40,8 points). A contrario, la proportion des directeurs chefs d'établissement concernés par cette majoration est restée assez stable ces dernières années, oscillant autour des 14 % jusqu'en 2019. Après une tendance à la baisse en 2020 (10,1 %), elle enregistre, en 2021, 10,7 % de DH chefs d'établissements bénéficiant de la majoration de la PF.



Parmi les 1 845 DH directeurs adjoints, 838 (+ 2,9 % en un an) bénéficient d'une majoration de la PF 451 directrices et 387 directeurs, soit 44,4 % des femmes et 46,6 % des hommes. Chez les chefs d'établissement, 14,3 % (+ 2,5 points depuis 2020) des femmes sont concernées par cette majoration, contre 9,5 % des hommes, part qui reste stable depuis 2020.

Tous grades confondus, la répartition hommes femmes bénéficiant d'une majoration de la cotation PF reste invariante en faveur d'une majorité d'hommes parmi les directeurs adjoints et de femmes chez les chefs d'établissement. En classe normale, cette proportion atteint 50,9 % chez les hommes, contre 46,0 % des directrices adjointes. Par ailleurs sont concernés en hors classe 17,0 % de femmes DH chefs d'établissement contre 16,7 % des hommes.

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

Majoration de cotation PF en 2021 selon le sexe		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 (+ 0,2)	**Femmes**		9		1	1	**10**	126	315	*1*	10		**451**
	Hommes		21				**21**	118	254	*2*	15	*1*	**387**
Nombre total de directeurs	Femmes		53	*27*	17	*16*	**70**	274	709	*17*	32	*9*	**1 015**
	Hommes	3	126	*75*	91	*81*	**220**	232	554	*21*	44	*12*	**830**
	Ensemble	**3**	**179**	**102**	**108**	**97**	**290**	**506**	**1 263**	**38**	**76**	**21**	**1 845**
% de femmes concernées		**-**	**17,0**	**0,0**	**5,9**	**6,3**	**14,3**	**46,0**	**44,4**	**5,9**	**31,3**	**0,0**	**44,4**
% d'hommes concernés		**0,0**	**16,7**	**0,0**	**0,0**	**0,0**	**9,5**	**50,9**	**45,8**	**9,5**	**34,1**	**8,3**	**46,6**

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, 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 2021, **12,8 %** (16,7 % en 2020 et 14,1 % en 2019) **des directeurs chefs d'établissement** ont bénéficié d'une majoration de la cotation de la part fonctions pour intérim, contre seulement 1,6 % (1,3 % en 2020 et 2,2 % en 2019) **des 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 (0,8 et 1,3 en 2020).

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

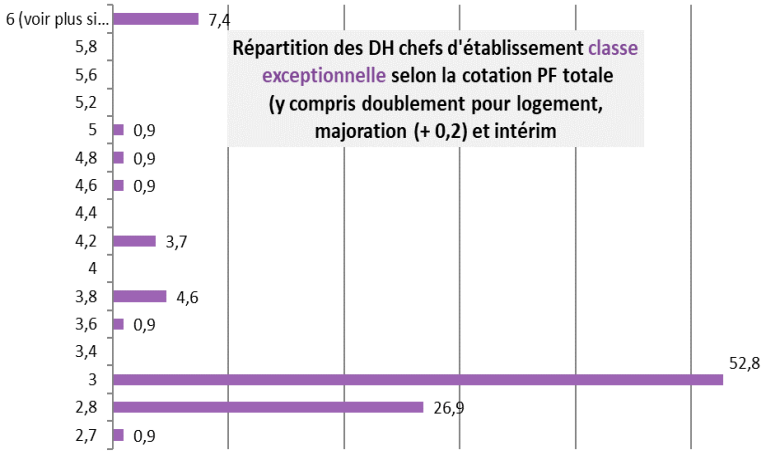
Majoration de cotation PF pour intérim en 2021	Directeurs chefs d'établissement						Directeurs adjoints					
	Classe normale	Hors classe		Classe exceptionnelle		Ensemble	Classe normale	Hors classe		Classe exceptionnelle		Ensemble
		Ens.	dont EF	Ens.	dont EF			Ens.	dont EF	Ens.	dont EF	
0,2						**0**		1				**1**
0,4						**0**		1				**1**
0,6		1				**1**	1	4				**5**
0,8	1	6	5	6	5	**13**	1	8				**9**
1		1				**1**	1					**1**
1,2		9	6	4	4	**13**		10	1			**10**
1,6		2	1	1	1	**3**	1					**1**
1,9						**0**		1				**1**
2		1	1	3	2	**4**						
2,4		1	1			**1**						
2,8		1				**1**						
Non concernés	**2**	**157**	**88**	**94**	**85**	**253**	**502**	**1 238**	**37**	**76**	**21**	**1 816**
Ensemble	**3**	**179**	**102**	**108**	**97**	**290**	**506**	**1 263**	**38**	**76**	**21**	**1 845**
Part des DH ayant une majoration	**33,3**	**12,3**	**13,7**	**13,0**	**12,4**	**12,8**	**0,8**	**2,0**	**2,6**	**0,0**	**0,0**	**1,6**

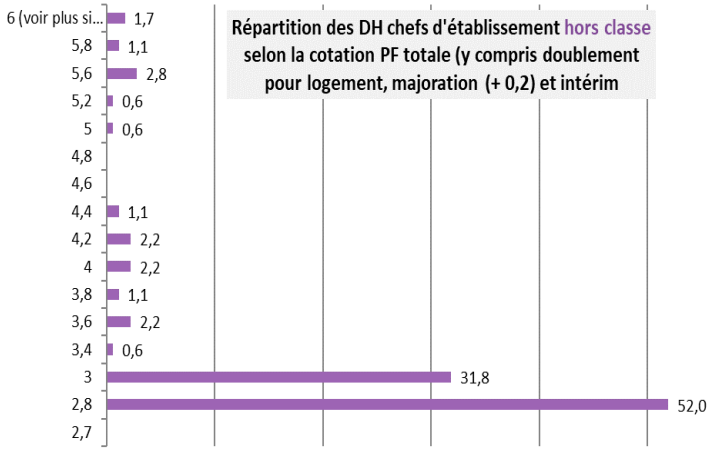
CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; CE = Classe exceptionnelle ; EF = Emploi fonctionnel ; Ens. = Ensemble

Une différence notable est relevée entre les directeurs et les directrices chefs d'établissement : parmi les 70 femmes **chefs d'établissement**, 41,4 % (15,8 % en 2020) d'entre elles bénéficient de cette majoration, contre 13,2 % (17,1 % en 2020) des hommes. S'agissant des **directeurs adjoints**, parmi les 1 015 directrices, 14 sont concernées, soit 1,4 % des femmes (1,2 % en 2020), contre 1,7 % (1,5 % en 2020) des hommes (14 directeurs pour 830 directeurs adjoints).

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

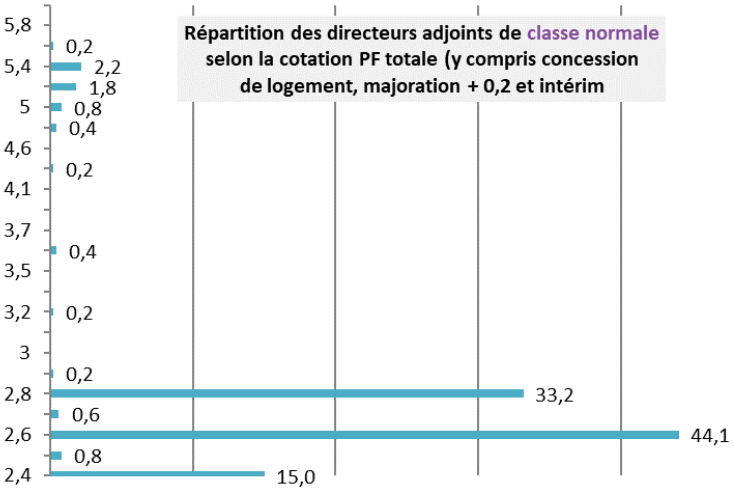
DH Chefs d'établissement :

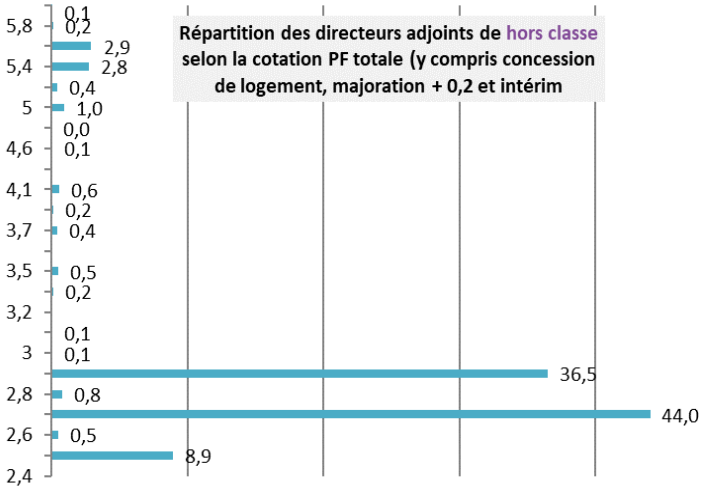


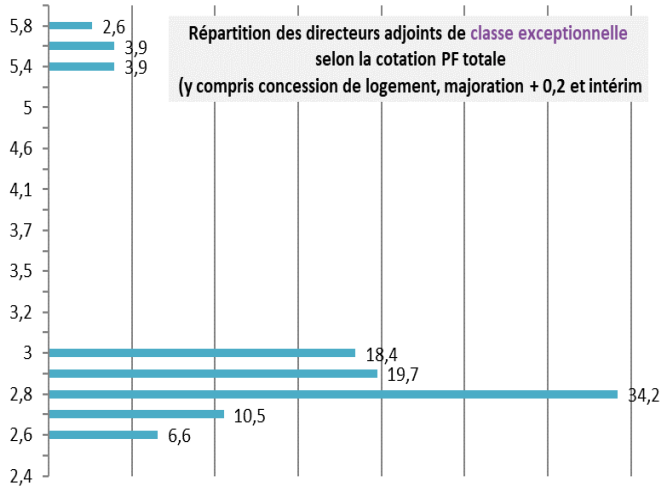


La part fonctions « finale » incluant le doublement de la PF en cas de non concession de logement ou d'indemnité compensatrice de logement, la majoration de la PF (+ 0,2) et l'intérim s'échelonne pour les **directeurs chefs d'établissement** de 2,7 à 6 (voir « ≥ 6 » en cas de majoration pour intérim).
La majorité d'entre eux ont une cotation de la PF totale de 2,7 à 3 pour 80,6 % (77,8 % en 2020) des chefs d'établissement en classe exceptionnelle et 83,8 % (78,5 % en 2020) des hors classe.

DH directeurs adjoints :







La part fonctions « finale » majorations comprises, des **directeurs adjoints** est beaucoup plus variée, allant possiblement de 2,4 à 6 (voir « ≥ 6 » en cas de majoration pour intérim).

La majorité d'entre eux est positionnée sur des cotations allant de 2,4 à 3.

Ils représentent 93,9 % (94,3 % en 2020) des classes normales, 90,8 % (90,9 % en 2020) des hors classes et 89,5 % (91,5 % en 2020) des classes exceptionnelles.

IV. La part résultats

IV.1 - Cotation de la part résultats 2021

Au niveau national, la part résultats moyenne est en 2021 de **5,1**.

Pour les directeurs **chefs d'établissement**, la part résultats moyenne s'établit en 2021 à 5,8 (+ 0,1 point depuis 2020). S'agissant des **directeurs chefs d'établissement hors classe sur emploi fonctionnel,** la part résultats s'établit en 2021 à 5,6 en moyenne (5,5 en 2020). Comme en 2020, cette part s'explique en partie par le nouveau calcul du coefficient d'entrée dans la part résultats des DH détachés sur emploi fonctionnel.

A contrario, les **directeurs adjoints** enregistrent, quant à eux, une PR moyenne de 5,0 en 2021, stable depuis trois ans.

En 2021, à l'exception des **directeurs adjoints de classe normale**, la majorité des DH ont une part résultats supérieure ou égale à 3. 92,4 % (82,0 % en 2021 ; + 10 points) des **chefs d'établissement** ont une PR supérieure ou égale à 5, contre 68,9 % des **directeurs adjoints (**qui enregistrent la même part résultats qu'en 2020).

Tableau 7 : Répartition des DH selon la cotation PR 2021, l'emploi et le grade

Part résultats 2021	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							1,2					0,3
De 0,5 à 0,9							7,7	0,1				2,2
De 1 à 1,4							13,8	0,2				3,9
De 1,5 à 1,9							9,9	0,1				2,8
De 2 à 2,4							11,5	0,3				3,4
De 2,5 à 2,9							8,7	0,5				2,7
De 3 à 3,4	33,3					0,3	11,3	0,7				3,6
De 3,5 à 3,9							8,9	1,0				3,1
De 4 à 4,4		5,0	3,9			3,1	10,3	2,7	2,6			4,7
De 4,5 à 4,9		6,7	9,8			4,1	5,5	4,3	2,6	1,3		4,5
De 5 à 5,4	33,3	13,4	20,6	0,9	1,0	9,0	2,8	5,7	7,9	1,3		4,7
De 5,5 à 5,9		9,5	13,7	2,8	3,1	6,9	1,6	7,7	5,3	1,3		5,7
6	33,3	65,4	52,0	96,3	95,9	76,6	6,9	76,8	81,6	96,1	100,0	58,4
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Nombre de DH	**3**	**179**	**102**	**108**	**97**	**290**	**506**	**1 263**	**38**	**76**	**21**	**1 845**
PR moyenne	**4,7**	**5,7**	**5,6**	**6,0**	**6,0**	**5,8**	**2,9**	**5,7**	**5,9**	**6,0**	**6,0**	**5,0**

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

Il est important de souligner la progression notable de la part des DH ayant atteint le **plafond des cotations PR (6)**. Cette proportion qui poursuit sa progression, est passée de 69,3 % en 2020 à 76,6 % pour les **directeurs chefs d'établissement**, soit une hausse de 7,3 points en un an.
Proportion qui atteint même 96,3 % (+ 7,4 point de 2020 à 2021) des classes exceptionnelles (88,9 % en 2020 ; 81,8 % en 2019).

Pour les **directeurs adjoints** également, cette part continue sa progression. Elle est passée de 53,1 % en 2019 à 57,9 % en 2020 et à 58,4 % en 2021, soit une hausse de 0,5 point de 2020 à 2021.

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

Pour les **directeurs chefs d'établissement**, la cotation de la PR moyenne est de 5,8 (5,7 en 2020), identique pour les femmes et les hommes. Les **directrices adjointes** enregistrent, quant à elles, le coefficient de 5,0, le même qu'en 2020, les directeurs hommes 4,9 (5,0 en 2020).

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

Part résultats 2021	Directeurs chefs d'établissement		Total directeurs chefs d'établissement	Directeurs adjoints		Total directeurs adjoints
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes	
De 0,1 à 0,4				0,3	0,4	0,3
De 0,5 à 0,9				1,7	2,8	2,2
De 1 à 1,4				3,5	4,3	3,9
De 1,5 à 1,9				3,0	2,5	2,8
De 2 à 2,4				3,5	3,1	3,4
De 2,5 à 2,9				2,6	2,9	2,7
De 3 à 3,4		0,5	0,3	3,3	3,9	3,6
De 3,5 à 3,9				3,3	3,0	3,1
De 4 à 4,4	2,9	3,2	3,1	4,8	4,5	4,7
De 4,5 à 4,9	5,7	3,6	4,1	4,4	4,6	4,5
De 5 à 5,4	7,1	9,5	9,0	4,3	5,2	4,7
De 5,5 à 5,9	5,7	7,3	6,9	5,3	6,3	5,7
6	78,6	75,9	76,6	59,9	56,6	58,4
Total général	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Nombre de DH	**70**	**220**	**290**	**1 015**	**830**	**1 845**
PR moyenne	**5.8**	**5.8**	**5,8**	**5.0**	**4.9**	**5,0**

Quel que soit l'emploi, la proportion de directrices ayant atteint le plafond de la PR (cotation = 6) en 2021, est légèrement supérieure à celle des directeurs (78,6 % pour les femmes chez les **chefs d'établissement**, contre 75,9 % chez les hommes et respectivement 59,9 %, contre 56,6 % chez les **directeurs adjoints**).

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 DH
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Nombre de DH	**70**	**220**	**290**	**1 015**	**830**	**1845**	**2 135**
Nombre de DH au plafond (6) en 2021	55	167	222	608	470	1078	1 300
% de DH au plafond en 2021	78,6	75,9	76,6	59,9	56,6	58,4	60,9
Nombre de DH déjà au plafond en 2020	51	143	194	**531**	**400**	**931**	1 125
% de DH déjà au plafond en 2020	72,9	65,0	66,9	52,3	48,2	50,5	52,7
% de DH plafonnés en 2020 sur les DH ayant une PR de 6 en 2021	92,7	85,6	87,4	87,3	85,1	86,4	86,5
Nombre de DH ayant atteint 6 en 2021 (hors déjà plafonnés)	7	30	37	82	77	159	196
% de DH ayant atteint 6 en 2021 (hors plafonnés)	10,0	13,6	12,8	8,1	9,3	8,6	9,2

- ✓ 222 DH **chefs d'établissement** sont au plafond de la PR (6) en 2021, soit 76,6 % d'entre eux. Parmi eux, 194 étaient déjà au plafond en 2020, ils représentent 66,9 % des DH ayant une cotation égale à 6 en 2021.
  12,8 % des chefs d'établissement ont atteint la cotation 6 en 2021 (hors plafonnés en 2020).

- ✓ 1 078 directeurs adjoints sont au plafond en 2021 (58,4 %). Parmi eux, 931 étaient déjà au plafond en 2020, soit 50,5 % d'entre eux. Ce sont donc 8,6 % de l'ensemble des directeurs adjoints qui atteignent la cotation 6 en 2021, hors plafonnés en 2020.

IV.3 - Coefficient de variation 2020/2021 de la part résultats

En 2021 comme en 2020, 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 de **0,7**, identique à celui de 2020.

Les **chefs d'établissement** ont eu un coefficient d'évolution de la PR égal à zéro en 2021 pour 64,5 % d'entre eux (59,9 %, + 4,5 points depuis 2020). Ce coefficient est lié au nombre de directeurs ayant atteint le plafond de la PR en 2020. 50,7 % des **directeurs adjoints** sont concernés également par un coefficient égal à zéro (+ 0,8 point en un an). Toutefois le pourcentage de directeurs adjoints ayant enregistré une évolution de la PR égale à 1 (9,3 %) est légèrement en diminution de 1,1 point depuis 2020.

Tableau 10 : Répartition des DH selon la variation 2020/2021 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								0,4				0,3
0	33,3	48,0	29,4	92,6	92,8	64,5	4,2	66,9	71,1	90,8	85,7	50,7
De 0,1 à 0,4		20,1	25,5	4,6	5,2	14,1	5,1	10,3	7,9	3,9	4,8	8,6
De 0,5 à 0,9		26,8	40,2	1,9	2,1	17,2	44,5	13,2	2,6	2,6	4,8	21,4
1	33,3	0,6	1,0			0,7	24,5	3,7	10,5	0,0	0,0	9,3
Sans objet	33,3	4,5	3,9	0,9		3,4	21,7	5,5	7,9	2,6	4,8	9,8
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Nombre de directeurs	**3**	**179**	**102**	**108**	**97**	**290**	**506**	**1 263**	**38**	**83**	**21**	**1 845**
Moyenne	**0,5**	**0,2**	**0,3**	**0,0**	**0,0**	**0,2**	**0,7**	**0,2**	**0,1**	**0,0**	**0,0**	**0,3**

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

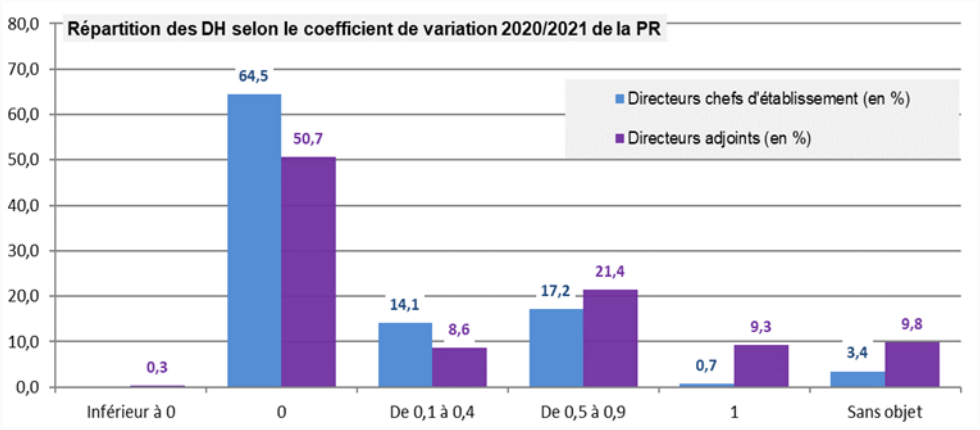
Les directeurs identifiés dans le tableau en « sans objet » regroupent les directeurs ne bénéficiant pas de PR l'année précédente pour détachement par exemple ou des directeurs ayant un coefficient de variation négatif découlant d'un changement de grade (coefficient d'entrée recalculé). Les directeurs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

Tableau 11 : Répartition des DH selon la variation 2020/2021 de la PR, l'emploi et le grade (**Hors directeurs au plafond en 2020**)

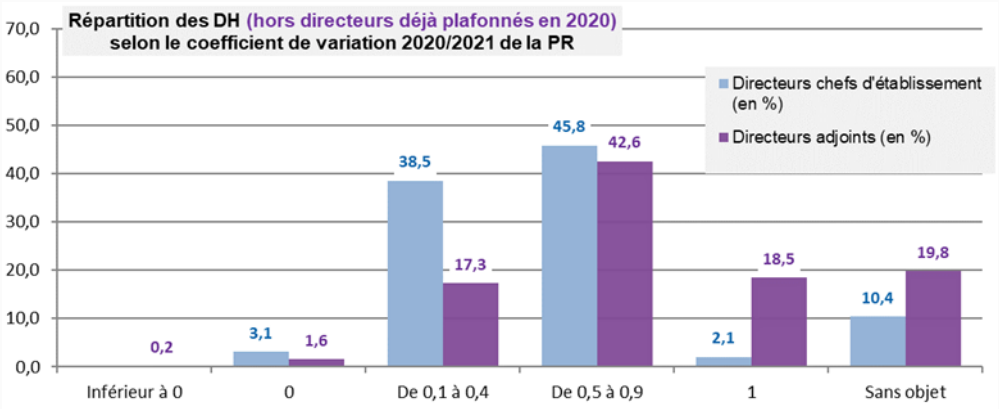
Coefficient de variation	Directeurs chefs d'établissement (en %)						Directeurs adjoints (en %)					
	CN	HC		CE		Ensemble	CN	HC		CE		Ensemble
		Ens.	*dont EF*	Ens.	*dont EF*			Ens.	*dont EF*	Ens.	*dont EF*	
Inférieur à 0								0,5				0,2
0		1,2		20,0	22,2	3,1		3,3		12,5		1,6
De 0,1 à 0,4		38,1	37,3	50,0	55,6	38,5	5,4	30,6	22,2	37,5	33,3	17,3
De 0,5 à 0,9		50,0	55,2	20,0	22,2	45,8	46,4	38,5	11,1	25,0	33,3	42,6
1	50,0	1,2	1,5			2,1	25,6	10,7	33,3			18,5
Sans objet	50,0	9,5	6,0	10,0		10,4	22,7	16,4	33,3	25,0	33,3	19,8
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Nombre de directeurs	**2**	**84**	**67**	**10**	**9**	**96**	**485**	**421**	**9**	**8**	**3**	**914**
Moyenne	**1,0**	**0,5**	**0,5**	**0,3**	**0,3**	**0,5**	**0,8**	**0,5**	**0,6**	**0,3**	**0,4**	**0,6**

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

Hors directeurs déjà au plafond l'année précédente, le coefficient de variation moyen a augmenté pour les **directeurs chefs d'établissement**, passant de 0,4 en 2020 à 0,5 en 2021. Ce coefficient reste toutefois stable pour les **directeurs adjoints** et s'établit en moyenne à **0,6.**



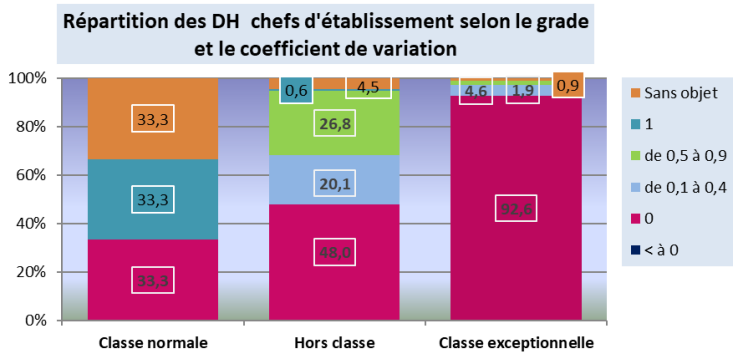
La proportion de directeurs ayant un coefficient d'évolution de la PR égal à zéro passe pour les chefs d'établissement de 64,5 % (59,9 % en 2019/2020) à 3,1 % pour les DH hors directeurs déjà plafonnés en 2020 (6,5 % en 2019/2020). S'agissant des directeurs adjoints la proportion passe de 50,7 % (49,9 % en 2019/2020) à 1,6 % (6,0 % en 2019/2020).

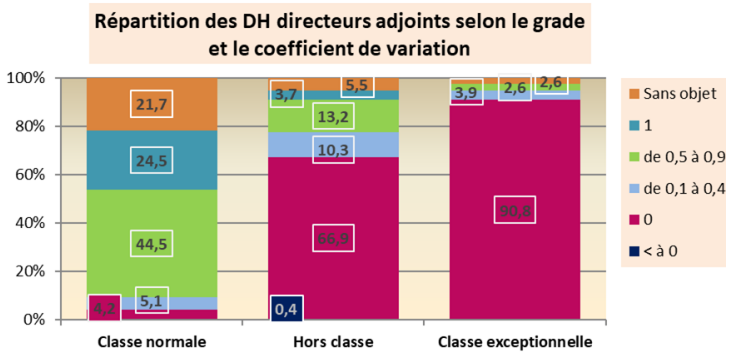


Analyse selon le grade

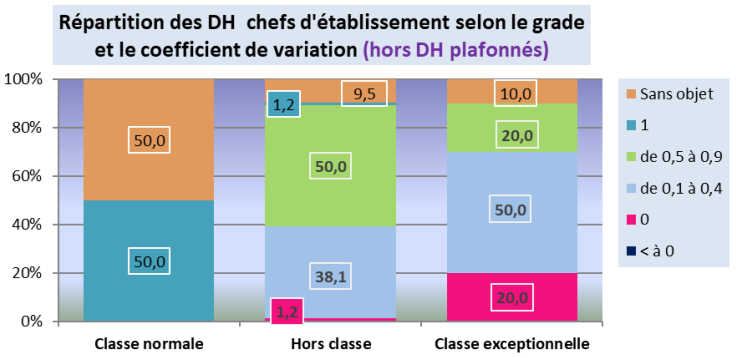
Selon le grade, des différences sont observées chez les directeurs **chefs d'établissement** comme chez les **directeurs adjoints.** Pour l'ensemble des directeurs, y compris les DH au plafond, alors que 21 % est concerné par un coefficient compris entre 0,5 et 0,9, par exemple, cette part représente 44,5 % des directeurs adjoints de classe normale (53,1 % en 2020), et 13,2 % des hors classes.

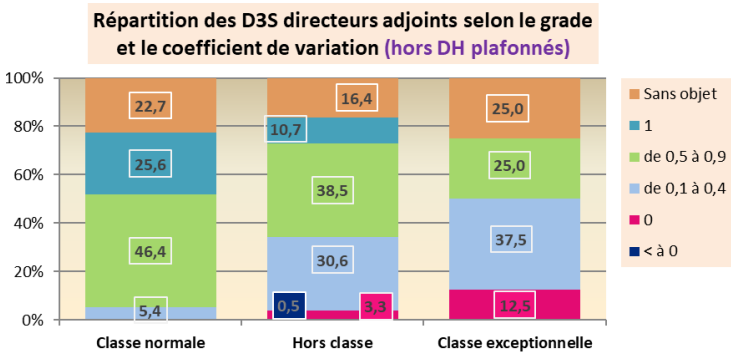
Pour les chefs d'établissement elle atteint près de 27 % des DH en hors classe. Toutefois pour l'ensemble des DH, plus de 50 % sont concernés par une cotation de 0, dont plus particulièrement 64,6 % des hors classes (66,9 % des directeurs adjoints et 48,0 % des chefs d'établissement).





Hors DH Plafonnés





Hors directeurs déjà au plafond de la PR en 2020, on observe que la moitié des DH **chefs d'établissement** en hors classe ont un coefficient compris entre 0,5 et 0,9 et en classe exceptionnelle un coefficient compris entre 0,1 et 0,4.

Chez les **directeurs adjoints**, la majorité des directeurs ont également un coefficient compris entre 0,5 et 0,9 pour les classes normales (46,4 %) et les hors classes (38,5 %).

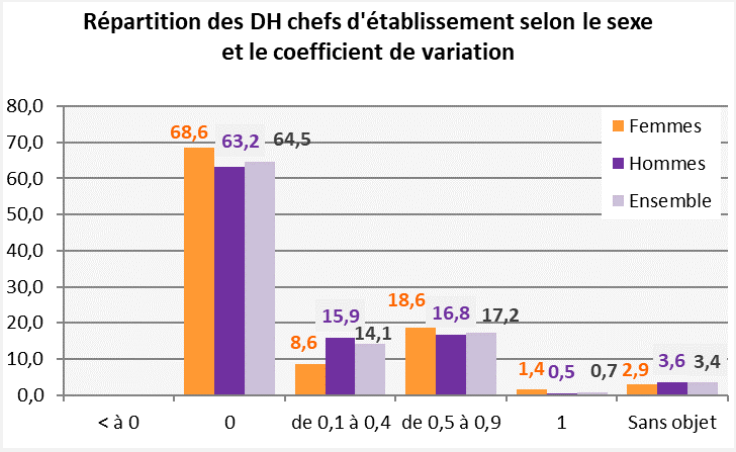
En classe exceptionnelle, les pourcentages sont à prendre avec précaution au regard des effectifs assez faibles (8 directeurs adjoints au total, dont 3 avec un coefficient compris entre 0,1 et 0,4, et 2 DH entre un coefficient de 0,5 et 0,9.

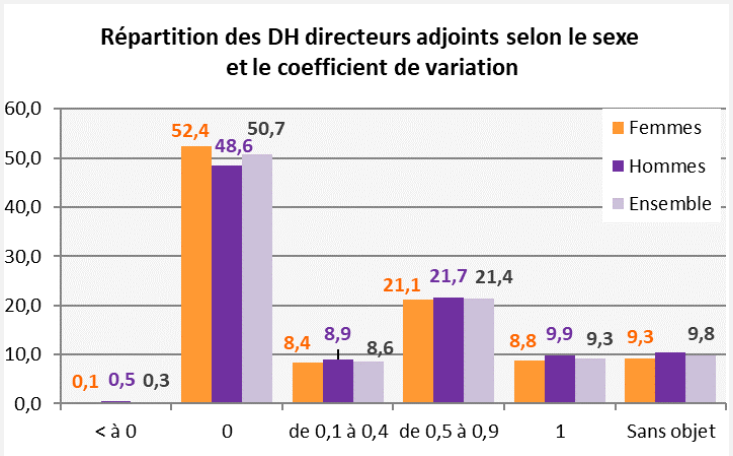
Analyse selon le sexe

L'analyse selon le sexe fait apparaître de légères différences. Chez les **chefs d'établissement hors DH plafonnés en 2020,** 57,9 % des DH femmes contre 42,9 % des directeurs hommes ont enregistré un coefficient de variation compris entre 0,5 et 0,9.

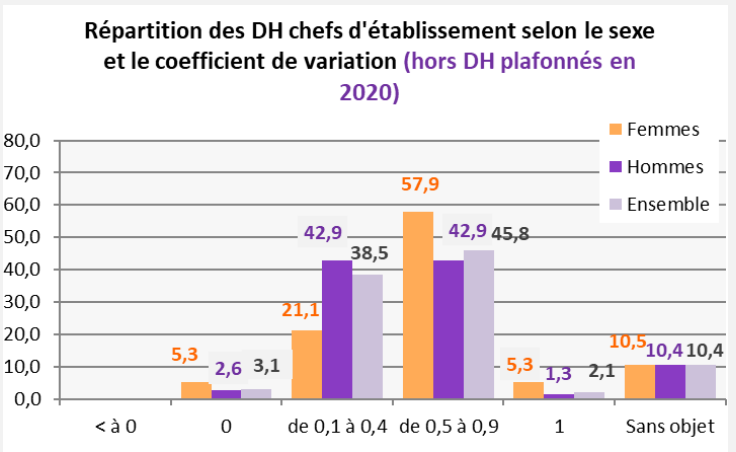
Chez les **directeurs adjoints hors DH plafonnés en 2020**, quel que soit le sexe, 42,6 % (48,1 % en 2020) d'entre eux ont atteint un coefficient de variation compris entre 0,5 et 0,9. Les proportions restent du même ordre de grandeur avec pour les hommes 41,4 % (49,0 % en 2020) et 43,6 % (47,3 % en 2020) pour les femmes.

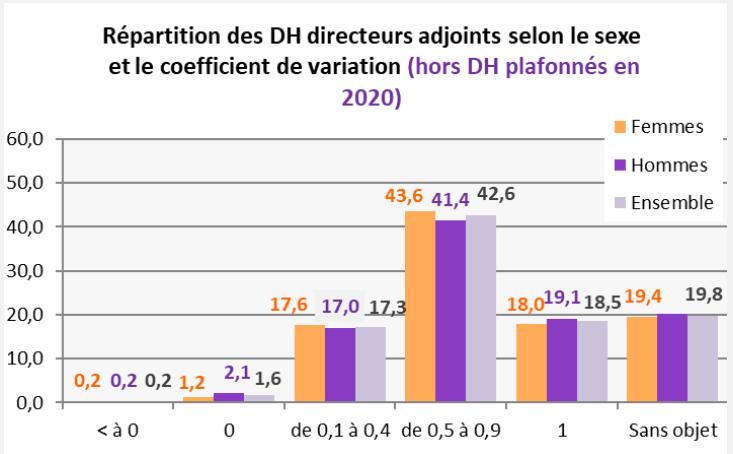
Par ailleurs une très faible différence est observée entre les directeurs et les directrices concernés par un coefficient de variation égal à 1 avec 18 % (21,1 % en 2020) des femmes et 19,1 % (17,9 % en 2020) des hommes directeurs.





Hors DH Plafonnés





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

En 2021, pour la première fois depuis plusieurs années, aucun directeur chef d'établissement ne bénéficie d'une PR inférieure à 3.
Alors que pour la France entière, 76,6 % des directeurs chef d'établissement (69,3 % en 2020) ont atteint la part maximale de 6, seules cinq régions ont des valeurs inférieures à cette part. Il s'agit du Centre - Val de Loire (50,0 %), de la Normandie (55,6 %), de la Nouvelle-Aquitaine (63,0 %), de la Bretagne (64,7 %), d'Auvergne-Rhône-Alpes (74,2 %) et de la Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy (75,0 %).

En revanche quatre régions (Corse, Guyane, La Réunion, Martinique) ont atteint pour 100 % de leurs directeurs la cotation de la part résultats maximale de 6 (cela est facilité par le nombre faible d'effectifs de ces régions).

Comme en 2020, 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. Pour douze régions, la proportion de directeurs chefs d'établissement ayant atteint une part résultat de 5 à 6, dépasse même les 90 %.

S'agissant des directeurs chefs d'établissement déjà plafonnés à 6 en 2020, la proportion varie fortement selon les régions. La Nouvelle Aquitaine enregistre le plus faible taux, 40,7 % de ses chefs d'établissement alors que la Corse (100 %), la Réunion (100 %), la Martinique (100 %) et les Pays de la Loire (88,2 %) affichent les proportions les plus élevées.

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

Régions	Chefs d'établissement							PR moyenne	Dont chefs d'étab. plafonnés en 2020	% de chefs d'étab. plafonnés en 2020
	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		3,2	9,7	12,9	74,2	100,0	**31**	**5,7**	**22**	**71,0**
Bourgogne-Franche-Comté				10,5	89,5	100,0	**19**	**5,9**	**16**	**84,2**
Bretagne				35,3	64,7	100,0	**17**	**5,8**	**7**	**41,2**
Centre - Val de Loire			18,8	31,3	50,0	100,0	**16**	**5,6**	**8**	**50,0**
Corse	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	100,0	**3**	**6,0**	**3**	**100,0**
Grand Est			5,9		94,1	100,0	**17**	**5,9**	**14**	**82,4**
Hauts-de-France			9,4	12,5	78,1	100,0	**32**	**5,8**	**24**	**75,0**
Ile-de-France			3,4	10,3	86,2	100,0	**29**	**5,9**	**22**	**75,9**
Normandie			5,6	38,9	55,6	100,0	**18**	**5,7**	**9**	**50,0**
Nouvelle-Aquitaine			11,1	25,9	63,0	100,0	**27**	**5,7**	**11**	**40,7**
Occitanie			4,0	12,0	84,0	100,0	**25**	**5,9**	**17**	**68,0**
Pays de Loire				17,6	82,4	100,0	**17**	**5,9**	**15**	**88,2**
Provence - Alpes - Côte d'Azur			12,9	6,5	80,6	100,0	**31**	**5,8**	**21**	**67,7**
France métropole		**0,4**	**7,1**	**16,3**	**76,2**	**100,0**	**282**	**5,8**	**189**	**67,0**
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy			25,0		75,0	100,0	**4**	**5,6**	*nc*	*nc*
Guyane	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*
La Réunion	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*
Martinique	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*
Mayotte										
DROM-Com			**12,5**		**87,5**	**100,0**	**8**	**5,8**	**5**	**62,5**
France entière		**0,3**	**7,2**	**15,9**	**76,6**	**100,0**	**290**	**5,8**	**194**	**66,9**
		1	**21**	**46**	**222**	**290**				

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

Les **directeurs chefs d'établissement** se sont vus attribuer un coefficient de variation moyen de la PR entre 2020 et 2021 de **0,2**. Hors directeurs ayant eu un coefficient égal à zéro pour cause de

plafonnement (PR = 6 en 2020), le coefficient de variation moyen atteint alors **0,5** (0,4 entre 2019 et 2020). Sont ainsi concernés 66,9 % des 290 directeurs chefs d'établissement recensés (soit 194 DH).
Six régions affichent un coefficient, hors DH déjà plafonnés à 6 en 2020, égal au coefficient moyen (0,5) national. Trois régions avec en tête la Guadeloupe (1,0) ont les coefficients les plus élevés alors que se situent en dessous du coefficient national cinq régions. Ne sont pas concernées par ce coefficient de variation moyen de la PR (hors DH plafonnés en 2020) 4 régions.

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 chefs d'étab. plafonnés en 2020)	Nombre de directeurs concernés (hors chefs d'étab. plafonnés en 2020)
	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	SO	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes	64,5	19,4	12,9	3,2		100,0	0,2	31	0,5	9
Bourgogne-Franche-Comté	84,2		15,8			100,0	0,1	19	0,8	3
Bretagne	41,2	5,9	41,2		11,8	100,0	0,3	15	0,5	8
Centre - Val de Loire	43,8	31,3	25,0			100,0	0,3	16	0,5	8
Corse	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*
Grand Est	82,4		17,6			100,0	0,1	17	0,6	3
Hauts-de-France	71,9	9,4	15,6		3,1	100,0	0,1	31	0,3	7
Ile-de-France	72,4	13,8	10,3		3,4	100,0	0,1	28	0,3	6
Normandie	44,4	33,3	22,2			100,0	0,2	18	0,4	9
Nouvelle-Aquitaine	44,4	11,1	33,3		11,1	100,0	0,3	24	0,5	13
Occitanie	68,0	16,0	16,0			100,0	0,1	25	0,5	8
Pays de la Loire	82,4	11,8	5,9			100,0	0,1	17	0,5	2
Provence - Alpes - Côte d'Azur	67,7	16,1	9,7		6,5	100,0	0,1	29	0,4	8
France métropolitaine	**64,9**	**13,8**	**17,7**	**0,4**	**3,2**	**100,0**	0,2	**273**	0,4	**84**
Guadeloupe	50,0	25,0		25,0		100,0	0,4	4	1,0	*nc*
Guyane	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*
La Réunion	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*
Martinique	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*
Mayotte	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*
Ensemble DROM-Com	**50,0**	**25,0**	**0,0**	**12,5**	**12,5**	**100,0**	0,2	**7**	0,6	**2**
France entière	**64,5**	**14,1**	**17,2**	**0,7**	**3,4**	**100,0**	0,2	**280**	0,5	**86**
	187	**41**	**50**	**2**	**10**	**290**				

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

S'agissant des **directeurs adjoints**, la proportion de directeurs ayant une PR inférieure à 3 est en augmentation d'un point depuis 2020 (15,2 % en 2021).
Sept régions affichent des proportions plus élevées avec en tête comme pour l'année précédente, la Guyane avec 28,6 % (+ 3,6 points) et les Hauts de France avec 24,0 % (+ 0,6 point depuis 2020) de leurs directeurs adjoints.

Une légère progression de la part des **directeurs adjoints** atteignant la part maximale de 6 est enregistrée aussi en 2021 ; elle représente 58,4 % (+ 0,5 point) de DH (57,9 % en 2020).

En France métropolitaine, la plus forte proportion de **directeurs adjoints** bénéficiant d'une PR égale à 6 est observée en Corse avec 90,9 % (+ 16,2 points), suivie de la Bretagne avec 69,3 % (75 % en 2020) des effectifs.

En Outremer et comme l'année précédente, la Réunion est en tête avec 68,8 % de leurs directeurs adjoints.

La PR moyenne attribuée aux directeurs adjoints reste invariante depuis un an, se situant à 5,0. En revanche, neuf régions se situent au-dessus de la valeur moyenne, avec en tête la Corse (5,9) suivie de près de la Réunion (5,5) et de la Martinique (5,5). A contrario huit régions enregistrent des valeurs en dessous de la moyenne, avec les valeurs plus faibles en Guyane (4,4), Hauts-de-France (4,5) et Normandie (4,6).

Concernant la proportion de directeurs adjoints déjà plafonnés à 6 en 2020 elle se situe à 50,5 % au niveau national, avec une proportion toutefois très hétérogène selon les régions.

En métropole, la Bourgogne-Franche-Comté (42,3 %) et la Normandie (42,9 %) enregistrent les taux les plus faibles alors que la Corse (81,8 %) et la Bretagne (59,1 %) affichent les pourcentages de DH déjà au plafond en 2020, les plus élevés.

En Outremer, la Guadeloupe n'enregistre aucun DH déjà au plafond en 2020, en revanche la part la plus importante est observée dans l'île de la Réunion avec 68,8 %.

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

Régions	Directeurs adjoints							PR moyenne	Dont dir. Adj. plafonnés en 2020	% de dir. adj. plafonnés en 2020
	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	11,8	8,1	6,8	10,0	63,3	100,0	**221**	5,1	123	55,7
Bourgogne-Franche-Comté	16,9	5,6	16,9	9,9	50,7	100,0	**71**	4,8	30	42,3
Bretagne	14,2	2,4	11,0	3,1	69,3	100,0	**127**	5,1	75	59,1
Centre - Val de Loire	13,9	5,6	6,9	13,9	59,7	100,0	**72**	5,1	38	52,8
Corse				9,1	90,9	100,0	**11**	5,9	9	81,8
Grand Est	20,7	7,3	8,0	16,0	48,0	100,0	**150**	4,7	65	43,3
Hauts-de-France	24,0	8,8	7,2	10,4	49,6	100,0	**125**	4,5	54	43,2
Ile-de-France	17,9	7,9	9,1	9,4	55,6	100,0	**340**	4,8	171	50,3
Normandie	20,8	10,4	10,4	9,1	49,4	100,0	**77**	4,6	33	42,9
Nouvelle-Aquitaine	9,6	3,3	9,6	11,0	66,5	100,0	**209**	5,3	110	52,6
Occitanie	17,4	2,8	9,7	11,1	59,0	100,0	**144**	5,0	72	50,0
Pays de Loire	12,2	10,0	11,1	11,1	55,6	100,0	**90**	4,9	42	46,7
Provence - Alpes - Côte d'Azur	9,6	9,6	8,3	8,9	63,7	100,0	**157**	5,1	87	55,4
France métropole	**15,3**	**6,7**	**9,1**	**10,2**	**58,6**	**100,0**	**1794**	5,0	**909**	**50,7**
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*
Guyane	28,6		14,3	35,7	21,4	100,0	**14**	4,4	*nc*	*nc*
La Réunion	6,3		12,5	12,5	68,8	100,0	**16**	5,5	11	68,8
Martinique	8,3		8,3	16,7	66,7	100,0	**12**	5,5	7	58,3
Mayotte		33,3			66,7	100,0	**6**	5,3	*nc*	*nc*
DROM-Com	**11,8**	**5,9**	**11,8**	**19,6**	**51,0**	**100,0**	**51**	5,1	**22**	**43,1**
France entière	**15,2**	**6,7**	**9,2**	**10,5**	**58,4**	**100,0**	**1 845**	5,0	**931**	**50,5**
	281	**124**	**169**	**193**	**1 078**	**1 845**				

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

Pour la France entière comme pour la France métropolitaine, les coefficients de variation de la PR entre 2020 et 2021 restent invariants par rapport à ceux de la période précédente de 2019 et 2020.
Ils se situent à **0,3** pour l'ensemble des directeurs adjoints, et à **0,6** pour les directeurs **hors plafonnés à 6** en 2020.

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 dir. adj. plafonnés en 2020)	Nombre de directeurs concernés (hors dir. adj. plafonnés en 2020)
	< à 0	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	SO	Ensemble				
Auvergne-Rhône-Alpes		55,7	6,8	16,3	10,0	11,3	100,0	0,3	196	0,7	73
Bourgogne-Franche-Comté	1,4	40,8	9,9	8,5	29,6	9,9	100,0	0,4	64	0,7	34
Bretagne	1,6	59,1	7,9	13,4	7,9	10,2	100,0	0,2	114	0,6	39
Centre - Val de Loire		52,8	2,8	27,8	11,1	5,6	100,0	0,3	68	0,7	30
Corse	9,1	72,7	9,1	9,1			100,0	0,0	11	0,5	2
Grand Est		43,3	9,3	27,3	9,3	10,7	100,0	0,3	134	0,7	69
Hauts-de-France		45,6	5,6	25,6	8,0	15,2	100,0	0,3	106	0,7	52
Ile-de-France		50,0	8,5	24,1	6,8	10,6	100,0	0,3	304	0,6	133
Normandie		46,8	9,1	19,5	11,7	13,0	100,0	0,3	67	0,6	34
Nouvelle-Aquitaine		53,1	11,5	21,5	7,2	6,7	100,0	0,3	195	0,6	85
Occitanie		51,4	8,3	22,9	10,4	6,9	100,0	0,3	134	0,7	62
Pays de la Loire		47,8	3,3	32,2	7,8	8,9	100,0	0,3	82	0,6	40
Provence - Alpes - Côte d'Azur	0,6	54,1	12,1	17,2	6,4	9,6	100,0	0,2	142	0,6	55
France métropolitaine	**0,3**	**50,9**	**8,4**	**21,4**	**9,1**	**9,9**	**100,0**	0,3	**1 617**	0,6	**708**
Guadeloupe	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*	*nc*
Guyane		7,1	28,6	35,7	21,4	7,1	100,0	0,5	13	0,6	12
La Réunion		62,5	6,3	18,8		12,5	100,0	0,2	14	0,6	3
Martinique		58,3	25,0	8,3	8,3		100,0	0,2	12	0,5	5
Mayotte		50,0			33,3	16,7	100,0	0,4	5	1,0	2
Ensemble DROM-Com		**41,2**	**17,6**	**19,6**	**13,7**	**7,8**	**100,0**	0,3	**47**	0,6	**25**
France entière	**0,3**	**50,7**	**8,6**	**21,4**	**9,3**	**9,8**	**100,0**	0,3	**1 664**	0,6	**733**
	5	**935**	**159**	**394**	**171**	**181**	**1 845**				

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

En France métropolitaine la Bourgogne-Franche-Comté enregistre la part la plus élevée de directeurs adjoints concernés par un coefficient de variation de la PR de 1 (29,6 % contre 9,1 % en France métropolitaine).

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 reconnaitre 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.

Quel que soit le grade et l'emploi, une très faible proportion de directeurs bénéficie du versement exceptionnel. Ce versement obtenu au titre de l'année 2021 est en baisse par rapport à l'année précédente.

Concernant les **chefs d'établissement**, ils sont au nombre de six (8 en 2020), soit 2,1 % (2,8 % en 2020 ; – 0,7 point) des effectifs à en avoir bénéficié.

La proportion de bénéficiaires chez les **directeurs adjoints** a, quant à elle, diminué presque de moitié passant de 12,0 % en 2020 à 6,9 % en 2021 (- 5,1 points). Les **directeurs adjoints** de classe normale (16,8 % d'entre eux) sont concernés par une diminution de 15,3 points entre 2020 et 2021, contre seulement de 2,1 points pour les hors classes (3,2 % de directeurs adjoints) et les classes exceptionnelles (3,2 %).

Les directeurs **chefs d'établissement** enregistrent en moyenne un coefficient de versement exceptionnel de **0,4**, contre **0,5** pour les directeurs adjoints**.**

Tableau 16 : 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	66,7	97,8	99,1	97,9	83,2	96,8	98,7	93,1
De 0,1 à 0,4		1,7	0,9	1,4	6,1	1,5	0,0	2,7
De 0,5 à 0,9	33,3	0,6		0,7	6,9	1,2	1,3	2,8
1					3,8	0,6		1,4
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Nombre de directeurs	**3**	**179**	**108**	**290**	**506**	**1 263**	**76**	**1 845**
Part de directeurs concernés	**33,3**	**2,2**	**0,9**	**2,1**	**16,8**	**3,2**	**1,3**	**6,9**
Coefficient moyen	**0,5**	**0,3**	**0,4**	**0,4**	**0,5**	**0,5**	**0,8**	**0,5**

En 2021 seulement 2 directrices **cheffes d'établissement** sont concernées par un versement exceptionnel contre 4 directeurs.

S'agissant des **directeurs adjoints**, les directrices sont concernées quasiment dans les mêmes proportions que les directeurs (6,4 % contre 7,5 %). En 2020, elles étaient concernées pour 11,6 % d'entre elles et 12,5 % pour les directeurs adjoints hommes.

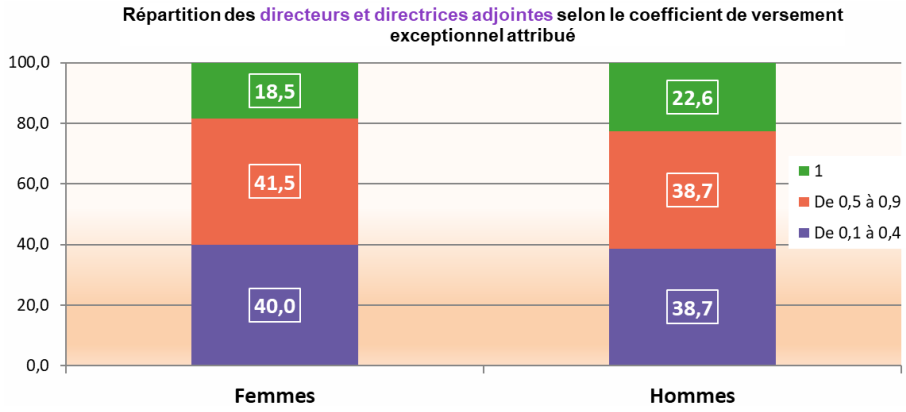
Tableau 17 : Versement exceptionnel chez les chefs d'établissement et directeurs adjoints

Coefficient de versement exceptionnel		Directeurs chefs d'établissement (en %)				Directeurs adjoints (en %)			
		CN	HC	CE	Ensemble	CN	HC	CE	Ensemble
Femmes	Non concernés		96,2	100,0	97,1	84,3	97,0	96,9	93,6
	De 0,1 à 0,4		1,9		1,4	5,8	1,4		2,6
	De 0,5 à 0,9		1,9		1,4	6,9	1,0	3,1	2,7
	1					2,9	0,6		1,2
	Ensemble		**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	Nombre de directeurs		**53**	**17**	**70**	**274**	**709**	**32**	**1 015**
	% de directeurs concernés		**3,8**	**0,0**	**2,9**	**15,7**	**3,0**	**3,1**	**6,4**
Hommes	Non concernés	66,7	98,4	98,9	98,2	81,9	96,4	100,0	92,5
	De 0,1 à 0,4		1,6	1,1	1,4	6,5	1,6		2,9
	De 0,5 à 0,9	33,3			0,5	6,9	1,4		2,9
	1					4,7	0,5		1,7
	Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
	Nombre de directeurs	**3**	**126**	**91**	**220**	**232**	**554**	**44**	**830**
	% de directeurs concernés	**33,3**	**1,6**	**1,1**	**1,8**	**18,1**	**3,6**	**0,0**	**7,5**

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

Entre les directeurs et les directrices adjointes, des légères différences sont observées au niveau des coefficients attribués.

En effet, elles sont plus nombreuses à avoir un coefficient compris entre 0,5 et 0,9 (41,5 %) mais également entre 0,1 et 0,4 (40,0 %).



S'agissant des chefs d'établissement, seules trois régions de la France métropolitaine sont concernées par le versement exceptionnel. La part de directeurs bénéficiaires atteint 7,4 % en Nouvelle-Aquitaine suivi de près de l'Ile-de-France (6,9 %) et de l'Auvergne-Rhône-Alpes (6,5 %).

En métropole, chez les directeurs adjoints, la part la plus élevée de bénéficiaires est enregistrée en Hauts-de-France (12,0 %, soit 15 directeurs); la part la plus faible concerne la région Centre - Val de Loire avec 2,8 %.
A contrario les directeurs adjoints des régions Corse et de la Réunion ne sont pas concernés en 2021 par ce versement.

Tableau 18 : 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	31	6,5	221	9,0
Bourgogne-Franche-Comté	19	0,0	71	4,2
Bretagne	17	0,0	127	6,3
Centre - Val de Loire	16	0,0	72	2,8
Corse	3	0,0	11	0,0
Grand Est	17	0,0	150	4,7
Hauts-de-France	32	0,0	125	12,0
Ile-de-France	29	6,9	340	7,4
Normandie	18	0,0	77	11,7
Nouvelle-Aquitaine	27	7,4	209	5,3
Occitanie	25	0,0	144	3,5
Pays de Loire	17	0,0	90	11,1
Provence - Alpes - Côte d'Azur	31	0,0	157	5,1
France métropole	**282**	**2,1**	**1 794**	**6,9**
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	4	0,0	3	33,3
Guyane	2	0,0	14	7,1
La Réunion	1	0,0	16	0,0
Martinique	1	0,0	12	8,3
Mayotte			6	16,7
DROM-Com	**8**	**0,0**	**51**	**7,8**
Total général	**290**	**2,1**	**1 845**	**6,9**

V. Zoom sur les évaluations des directeurs mis à disposition

Le taux de réponse des évaluations des directeurs mis à disposition est de 78,5 % en 2021 (68,0 % en 2020), soit 51 évaluations reçues sur 65 attendues. Parmi les 51 évaluations retournées, seules 33 sont concernées par le régime de la PFR. Ces 33 mises à disposition concernent 1 directeur chef d'établissement et 32 directeurs adjoints.
Se situent en hors classe 75,8 % (25 DH) des directeurs, soit une évolution négative de 1,2 point en un an. Seuls 2 directeurs sont enregistrés en classe exceptionnelle.

Tableau 19 : Répartition des DH en position de MAD selon la part fonctions et la cotation PR 2021

PF 2021	PR 2021										Fréquence cotation PF	Fréquence cumulée cotation PF	Effectifs
	1,4	1,6	2,2	3	3,3	3,5	4,2	5,1	5,7	6			
2,6			3,03	3,03							6,06	**6,06**	2
2,7							3,03			24,24	27,27	**33,33**	9
2,8									3,03	3,03	6,06	**39,39**	2
4,8						3,03					3,03	**42,42**	1
5										6,06	6,06	**48,48**	2
5,2	3,03	3,03									6,06	**54,55**	2
5,4					3,03			3,03		33,33	39,39	**93,94**	13
5,6										3,03	3,03	**96,97**	1
6										3,03	3,03	**100,00**	1
Fréquence cotation PR	3,03	3,03	3,03	3,03	3,03	3,03	3,03	3,03	3,03	72,73	100,00		33
Fréquence cumulée cotation PR	**3,03**	**6,06**	**9,09**	**12,12**	**15,15**	**18,18**	**21,21**	**24,24**	**27,27**	**100,00**			
Effectifs	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**1**	**24**	**33**		

33,3 % (11,1 % en 2020 ; + 22,2 points) des directeurs **mis à disposition** ont une **part fonctions** égale à **5,4** et une **part résultats de 6**. Par ailleurs, ils sont 24,2 % (25 % en 2020 ; - 0,8 point) à avoir une part fonctions de 2,7 et une part résultats de 6. En 2021, la cotation PR de 6 représente, à elle seule, 72,7 % (77,8 % en 2020 ; - 5,1 points) des **DH en position de MAD.**

27,3 % des directeurs en position de mise à disposition, soit 9 directeurs (7 DH en 2020), bénéficient d'une majoration de la cotation de la part fonctions en 2021 (variation possible en supplément du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières). A contrario aucun directeur ne bénéficie d'une majoration de la cotation de la part fonctions pour intérim.

Comme en 2020, la part résultats moyenne des directeurs mis à disposition est en 2021 de 5,3 (elle était de 5,8 en 2019).
Etaient déjà au plafond de la PR en 2020 (PR = 6), 66,7 % des DH, soit 22 DH parmi les 33 en MAD (55,6 % au plafond en 2019, soit 20 DH parmi les 36 en MAD).

Hormis ces directeurs déjà au plafond de la PR en 2020, le coefficient moyen de variation de la PR 2020/2021 est de 0,6 DH (0,4 en 2019/2020 et en 2018/2019), ce coefficient moyen est de 0,5 pour la classe normale et de 0,7 pour la classe exceptionnelle.

Pour l'ensemble des DH en MAD, le coefficient moyen de variation est de 0,2 (0,5 pour les DH en classe normale et de 0,1 pour les directeurs en hors classe).