

BILAN DE LA PRIME DE FONCTIONS ET DE RESULTATS 2021 DES DIRECTEURS DES SOINS (DS)

# **SOMMAIRE**

I.	Principes de la campagne d'évaluation et du régime indemnitaire PFR	3
	I .1 - Principes	3
	I.2 - Périodicité et mise en œuvre	3
II.	Taux de retour des évaluations 2021 des directeurs des soins	6
Ш	La part fonctions	7
	III.1 - Cotation de la part fonctions 2021	7
	III.2 - Majoration de la cotation de la part fonctions	8
II.	La part résultats	10
	IV.1 - Cotation de la part résultats 2021 des directeurs des soins	10
	IV.1.1 – Ensemble des directeurs des soins (exerçant en établissement/institut, MAD/détachés)	10
	IV.1.2 – Directeurs des soins exerçant en établissement et en institut	11
	IV.2 - Cotation de la part résultats 2021 selon le sexe	12
	IV.3 - Coefficient de variation 2020/2021 de la part résultats selon l'emploi	15
	IV.4 - Part résultats 2021 et coefficient de variation 2020/2021 selon la région	19
	IV.5 - Versement exceptionnel	24

# 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 des soins:

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

Pour les personnels de direction mis à disposition ou détachés, d'une manière générale, l'évaluation est placée sous la responsabilité de l'autorité hiérarchique de l'organisme d'accueil, l'établissement d'origine en est informé. Les modalités relèvent des règles de l'organisme ou de l'administration d'accueil. La transmission au 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 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 C.N.G.

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

#### Encadré:

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

- Décret n°2012-749 du 9 mai 2012 modifié relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,
- **-Décret n° 2020-719 du 12 juin 2020** relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de la fonction publique hospitalière ;
- -Arrêté du 1er septembre 2005 modifié relatif aux modalités d'évaluation des personnels de direction et des directeurs des soins des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- Arrêté du 9 mai 2012 modifié fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,
- Arrêté du 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.
- 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 applicables varient en fonction du grade et des emplois et se basent sur les éléments figurant dans les référentiels métiers des corps de direction de la FPH, sur les responsabilités exercées et sur la complexité du poste occupé, ainsi que sur l'étendue et la nature des délégations accordées aux directeurs des soins.

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

Le tableau ci-dessous indique les niveaux de cotation possibles de la part liée aux fonctions pour chacune de ces familles pour les directeurs bénéficiant d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement pour nécessité absolue de service prévue notamment par les articles 2 et 3 du décret du 8 janvier 2010 modifié. Ainsi, la cotation ne peut excéder le coefficient 3 dans le cas d'un directeur des soins bénéficiant d'une concession de logement.

En revanche, pour les directeurs des soins ne bénéficiant pas de concession de logement, la cotation de la part liée aux fonctions peut être affectée d'un coefficient maximal de 6 en 2021. En effet, conformément à l'arrêté du 27 décembre 2017 modifiant l'arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière :

- « Pour les directeurs des soins ne bénéficiant pas d'une concession de logement pour nécessité absolue de service, le coefficient pour la part fonctions prévu à l'article 5 du décret du 9 mai 2012 susvisé ne peut être supérieur, au sein de chaque établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée, à :
  - 6 à compter du 1er janvier 2021. »

## Pour les directeurs des soins logés :

Nature du grade	Nature de l'emploi	Niveaux de cotation	Variation possible en sus du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières	Modalités de la variation
DS sur en	nploi fonctionnel	2,8 ou 3	Aucune	
Hors classe	Coordonnateurs	2,8	+0,2	Variation possible en cas d'exercice multi- sites, en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS ou en cas de cumul des fonctions de coordonnateur et de directeur en charge d'une direction fonctionnelle
	Non coordonnateurs	2,8 ou 2,9	Aucune	
Classe normale	Coordonnateurs	2,8	+0,2	Variation possible en cas d'exercice multi- sites, en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de CGS ou en cas de cumul des fonctions de coordonnateur et directeur en charge d'une direction fonctionnelle
	Non coordonnateurs	2,8 ou 2,9	Aucune	

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

#### II. Taux de retour des évaluations 2021 des directeurs des soins

Sur les **714 évaluations de directeurs des soins attendues** pour l'année 2021, **673 retours ont été enregistrés,** soit un taux de retour de **94,3** %. Ce taux est légèrement meilleur que celui de 2020 (92,4 %).

Les coordonnateurs des soins exerçant en établissement ou en institut enregistrent le meilleur taux de retour, avec 97,6 %, devant les directeurs des soins non coordonnateurs (88,9 %) et les directeurs des soins placés en mise à disposition ou en détachement, qui affichent un taux de retour de 86,0 %.

<u>Tableau 1</u>: Taux de retour des évaluations selon la région

	Evalu	ations atte	ndues (nombre	)		Evaluation	s reçues (%)	
	En établissem institu		MAD et détachés		En établiss en ins		MAD et détachés	
Région	Directeurs des soins non coordonnateurs	DS coordon- nateurs	Conseillers pédagogiques/ techniques et autres emplois	Ensemble	Directeurs des soins non coordon- nateurs	DS coordon- nateurs	Conseillers pédagogiques/ techniques et autres emplois	Ensemble
Auvergne-Rhône-Alpes	55	11	3	69	94,5	100,0	66,7	94,2
Bourgogne-Franche- Comté	22	12	2	36	100,0	100,0	100,0	100,0
Bretagne	28	12	5	45	100,0	100,0	100,0	100,0
Centre - Val de Loire	17	4	2	23	94,1	50,0	100,0	87,0
Corse	3		1	4	100,0		100,0	100,0
Grand Est	42	20	4	66	100,0	90,0	100,0	97,0
Hauts-de-France	34	20	1	55	97,1	80,0	100,0	90,9
lle-de-France	84	37	7	128	98,8	97,3	100,0	98,4
Normandie	25	9	3	37	100,0	66,7	100,0	91,9
Nouvelle-Aquitaine	44	20	4	68	95,5	90,0	75,0	92,6
Occitanie	33	21	3	57	97,0	90,5	100,0	94,7
Pays de Loire	22	16	6	44	95,5	75,0	66,7	84,1
Provence - Alpes - Côte d'Azur	33	14	5	52	97,0	85,7	60,0	90,4
France Métropole	442	196	46	684	97,5	88,8	87,0	94,3
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	5	4	1	10	100,0	75,0	0,0	80,0
Guyane	4	1	1	6	100,0	100,0	100,0	100,0
La Réunion	3	4	1	8	100,0	100,0	100,0	100,0
Martinique	2	1		3	100,0	100,0		100,0
Mayotte	1			1	100,0			100,0
Saint Pierre et Miquelon		1		1		100,0		100,0
DROM Com	15	11	3	29	100,0	90,9	66,7	93,1
Monaco			1	1			100,0	100,0
Ensemble des évaluations	457	207	50	714	97,6	88,9	86,0	94,3

Si la Guadeloupe affiche le plus faible taux de retour (80,0 %), sept régions métropolitaines enregistrent également des taux inférieurs au taux moyen, avec les Pays de la Loire qui affichent le taux le plus faible, tout type d'emploi confondu (84,1 %).

Après avoir retranché les évaluations dont la part fonctions et la part résultats sont « sans objet » en raison d'une entrée récente dans le corps ou d'une réintégration suite à un détachement par exemple, l'analyse de la PFR porte donc sur <u>625 évaluations</u>, dont 428 directeurs des soins coordonnateurs en établissement ou institut (68,5 %), 171 directeurs des soins non coordonnateurs en établissement ou institut (27,8 %) et 26 DS mis à disposition dont les conseillers pédagogiques ou techniques et autres emplois en détachement, qui représentent 4,2 % des DS.

# III. La part fonctions

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

Près de 75 % des directeurs des soins, exerçant en établissement, ont une cotation de la part fonctions égale à 2,8. Chez les **DS** en institut, cette proportion est bien moins importante, elle représente 48,3 %. Ces derniers sont davantage concernés par la cotation égale à 6 (36,9 % d'entre eux, contre 3,3 ù des DS exerçant en établissement).

Les directeurs mis à disposition ou détachés sont, quant à eux, près de 70 % à avoir une cotation de la PF égale à 6.

Selon le grade du directeur, s'il semble que des erreurs de cotation perdurent (indiquées en grisé et italique dans le tableau), il s'agit pour la majorité d'un effet de changement de fonction ou d'emploi au cours de l'année et de fait d'une cotation liée à cette ancienne situation. En effet, les directeurs occupant nouvellement un poste dont la cotation serait inférieure à celle précédemment appliquée, conservent à titre personnel le niveau indemnitaire alloué l'année précédente pendant une durée maximale de 3 ans. S'agissant des directeurs exerçant en établissement ou institut de formation, ces cotations « erronées ou incorrectes » ne représentent que 0,8 % des effectifs, en amélioration par rapport à 2020 (1,3 %).

La part fonctions (PF) des directeurs exerçant en établissement est majoritairement à :

- **2,8** pour les DS non coordonnateurs en classe normale (59,6 %),
- **2,9** pour les DS non coordonnateurs en hors classe (48,2 %),
- 2,8 pour les coordonnateurs en classe normale et hors classe (95,7 % et 97 %),
- 3 pour les coordonnateurs sur emploi fonctionnel (55,6 %).

<u>Tableau 2</u>: Répartition des DS selon la cotation PF selon l'emploi et le grade (%)

		Exerça	nt en é	tabliss	ement			Е	xerçan	t en ins	stitut		
Part fonctions 2021	Directeur soins		Coo	rdonna	Total Directeurs / coord des soins d'inst		rirecteu ordonna nstituts ormatic	ateurs s de	Total	DS MAD ou Détachés			
	CN	НС	CN	НС	HC-EF		CN	НС	CN	НС	HC-EF		
2,8	59,6	42,9	95,7	97,0	40,3	74,9	36,4	27,7	89,5	55,4		48,3	23,1
2,9	40,4	48,2		0,6		12,1	9,1	10,6		3,3		5,1	
3					55,6	9,5					42,9	1,7	3,8
3,8										1,1		0,6	
5		1,8				0,2		6,4				1,7	
5,5								4,3		4,3		3,4	
5,6							9,1	2,1				1,1	
5,8							9,1	2,1				1,1	3,8
6		7,1	4,3	2,4	4,2	3,3	36,4	46,8	10,5	35,9	57,1	36,9	69,2
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	100,0
Effectif DS	57	56	70	168	72	423	11	47	19	92	7	176	26

<sup>\*</sup> CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC-EF = Hors classe sur Emploi fonctionnel

Pour les directeurs exerçant en institut de formation, la PF est majoritairement à :

- **2,8** pour les directeurs/coordonnateurs d'instituts de classe normale et hors classe (89,5 % et 55,4 %),
- Égalité entre 2,8 et 6 pour les DS non coordonnateurs de classe normale (36,4 %),
- **6** pour les DS non coordonnateurs en hors classe (46,8 %) et pour les DS coordonnateurs d'instituts sur emploi fonctionnel (57,1 %).

Les écarts s'expliquent par un nombre plus important de directeurs exerçant en établissement bénéficiant d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement pour nécessité absolue de service, ils représentent en effet 96,5 % (408 DS concernés sur 423), contre 55,7 % des DS exerçant en institut (98 DS concernés sur 176) et 26,9 % chez les directeurs MAD ou détachés (7 DS concernés sur 26).

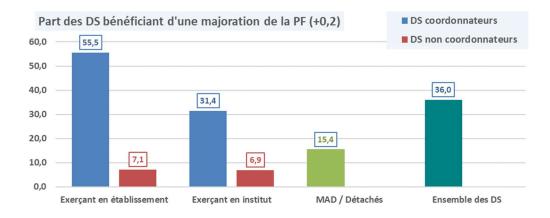
Sur les 428 **coordonnateurs** (établissements et instituts), 375 bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnisation, soit 87,6 % des coordonnateurs (82,5 % en 2020). Les **directeurs des soins non coordonnateurs** sont légèrement moins concernés (76,6 %), soit 131 DS sur 171, ils représentaient 76,4 % en 2020.

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

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

**36** % des directeurs des soins bénéficient d'une majoration de la cotation de la part fonctions en 2021 (contre 34,4 % en 2020 et 32,2 % en 2019). Cependant, cette proportion varie fortement selon l'emploi et le type d'exercice.

En effet, la plus forte proportion est observée chez les **coordonnateurs exerçant en établissement**, avec **55,5** %, suivis des **coordonnateurs exerçant en institut** concernés à **31,4** %. Les directeurs des soins non coordonnateurs, sont, quant à eux, beaucoup moins concernés par cette majoration, quel que soit le type d'exercice. S'agissant des **directeurs des soins mis à disposition ou détachés**, 15,4 % d'entre eux bénéficient de cette majoration de la cotation PF, contre 6,9 % en 2020.



Selon le grade, des différences sont également observées. Si **en établissement**, les **coordonnateurs** sont autant concernés en hors classe et en classe normale (respectivement 67,3 % et 64,3 %), les **DS non coordonnateurs** de classe normale, bénéficiant d'une majoration de la PF (+ 0,2), ne représentent que 1,8 %. **En institut**, les DS en classe normale, qu'ils soient directeurs/coordonnateurs ou non coordonnateurs bénéficient davantage de cette majoration, par rapport à leurs collègues de hors classe (68,4 %, contre 26,1 % pour les premiers et 18,2 %, contre 4,3 % pour les seconds).

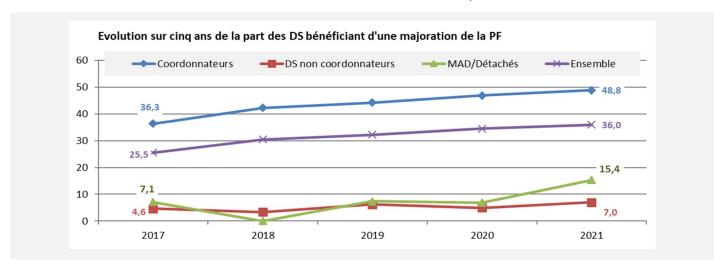
Tableau 3 : Effectifs et part des DS bénéficiant d'une majoration de la PF selon l'emploi et la classe

		Ex	erçant	en étal	blisser	nent			E	Exerça	nt en ii	nstitu	t		MAD	
Majoration de cotation PF en 2021	Co	ordon	nateu	rs		DS no rdonna			Direc coordoi tituts d	nnateu			DS no		déta chés	Total
2021	HC- EF	нс	CN	Ens.	нс	CN	Ens.	HC- EF	нс	CN	Ens.	нс	CN	Ens.	нс	
aucune	58	55	25	138	49	56	105	7	68	6	81	45	9	54	22	400
0,2	14	113	45	172	7	1	8		24	13	37	2	2	4	4	225
Ensemble	72	168	70	310	56	57	113	7	92	19	118	47	11	58	26	625
% de DS ayant une majoration	19,4	67,3	64,3	55,5	12,5	1,8	7,1	0,0	26,1	68,4	31,4	4,3	18,2	6,9	15,4	36,0

CN = Classe normale; HC = Hors classe; HC-EF = Hors classe sur Emploi fonctionnel; Ens. = Ensemble

Sur les cinq dernières années, la part des directeurs des soins bénéficiant d'une majoration de PF a progressé de 9,6 points en passant de 25,5 % à 36,0 %. La proportion des **coordonnateurs** concernés suit la tendance générale, progressant de 12,5 points entre 2017 et 2021.

Les directeurs des soins non coordonnateurs se maintiennent, quant à eux, en-dessous des 10 %.



Parmi les 625 DS recensés, 464 sont des directrices des soins et 161 des directeurs hommes. Chez les DS exerçant **en établissement**, les hommes bénéficient davantage d'une majoration de la PF, à l'exception des femmes coordonnatrices hors classe (70,2 % d'entre elles, contre 61,1 % des hommes). **En institut**, les femmes sont plus concernées quel que soit le grade.

Tableau 4 : Effectifs et part des DS ayant une majoration de PF selon l'emploi et la classe et le sexe

Majoration de actation		Er	ı établis	seme	ent				En institut				MAD/	
Majoration de cotation PF en 2021 selon le	Coo	rdonn	ateurs		os	Ens.			donnateurs formation	D	S	Ens.	Détachés	Total
sexe	CN	НС	HC-EF	CN	НС		CN	HC	HC-EF	CN	НС		НС	
Femmes concernées	31	80	10	1	5	127	12	17		2	2	33	2	162
Hommes concernées	14	33	4		2	53	1	7				8	2	63
Majoration + 0,2	45	113	14	1	7	180	13	24		2	2	41	4	225
Ensemble femmes	53	114	51	45	44	307	15	65	6	10	40	136	21	464
Ensemble hommes	17	54	21	12	12	116	4	27	1	1	7	40	5	161
Ensemble DS	70	168	72	57	56	423	19	92	7	11	47	176	26	625
% de femmes concernées	58,5	70,2	19,6	2,2	11,4	41,4	80,0	26,2	0,00	20,0	5,0	24,3	9,5	34,9
% d'hommes concernés	82,4	61,1	19,0	0,0	16,7	45,7	25,0	25,9	0,0	0,0	0,0	20,0	40,0	39,1

<sup>\*</sup> CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC-EF = Hors classe sur Emploi fonctionnel

## II. La part résultats

## IV.1 - Cotation de la part résultats 2021 des directeurs des soins

#### IV.1.1 - Ensemble des directeurs des soins (exerçant en établissement/institut, MAD/détachés)

Tous DS confondus, la part résultats moyenne s'élève à 4,7 (4,8 en 2020).

Pour les **directeurs des soins coordonnateurs**, la part résultats moyenne s'établit en 2021 à **4,9** (elle était de 5 en 2020). Pour les **directeurs des soins non coordonnateurs**, la PR moyenne est de **3,9** en 2021, elle était de 4 en 2020. Pour les **directeurs des soins mis à disposition ou détachés**, la PR moyenne est de **5,7** en 2021, elle s'élevait à 5,3 en 2020.

Tableau 5 : Répartition des DS selon la cotation PR 2021, l'emploi et le grade (%)

Part résultats		Coordo	nnateurs	5	DS non	coord	onnateurs	MAD/DET	
2021	CN	HC (hors EF)	HC_EF	Ensemble	CN	нс	Ensemble	НС	Ensemble
0,1 à 0,9	9,0			1,9	16,2	1,0	7,0		3,2
1 à 1,4	14,6			3,0	17,6		7,0		4,0
1,5 à 1,9	10,1			2,1	19,1		7,6		3,5
2 à 2,4	22,5			4,7	17,6	1,9	8,2		5,4
2,5 à 2,9	14,6	1,9	1,3	4,4	8,8	2,9	5,3	3,8	4,6
3 à 3,4	10,1	3,5		4,2	7,4	2,9	4,7		4,2
3,5 à 3,9	6,7	2,7	3,8	3,7	7,4	3,9	5,3		4,0
4 à 4,4	2,2	5,4	1,3	4,0	1,5	11,7	7,6		4,8
4,5 à 4,9	1,1	4,2	3,8	3,5	1,5	12,6	8,2	7,7	5,0
5 à 5,4	2,2	5,8	2,5	4,4	2,9	8,7	6,4	11,5	5,3
5,5 à 5,9	4,5	5,8	2,5	4,9		8,7	5,3	7,7	5,1
6	2,2	70,8	84,8	59,1		45,6	27,5	69,2	50,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de DS	89	260	79	428	68	103	171	26	625
Moyenne	2,4	5,6	5,8	4,9	2,1	5,1	3,9	5,7	4,7

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC\_ EF = Emploi fonctionnel en hors classe

61,3 % des directeurs des soins ont atteint ou dépassé la cotation égale à 5.

La moitié des directeurs (50,9 %) a atteint le plafond de cotation PR (6), ils représentaient 52,8 % des effectifs l'année dernière.

La progression notable de la part des DS coordonnateurs au plafond se poursuit à un rythme important, leur proportion est passée de 50,0 % en 2018 à 59,1 % en 2021, soit une hausse de 9,1 points en trois ans. Une augmentation continue est également observée pour les directeurs non coordonnateurs, la proportion de DS au plafond est passée de 19,4 % en 2018 à 27,5 % en 2021, soit + 8,1 points.

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

- 70,8% des coordonnateurs hors classe hors emploi fonctionnel, comme en 2020
- 84,8 % pour les coordonnateurs sur emplois fonctionnels, contre 91,1 % en 2020
- 45,6 % pour les **directeurs** non coordonnateurs hors classe, contre 41,2 % en 2020.

#### IV.1.2 - Directeurs des soins exerçant en établissement et en institut

Tous grades confondus, l'ensemble des directeurs des soins exerçant en établissement ont une part résultats moyenne inférieure de 0,5 point à celle des directeurs exerçant en institut (4,5 contre 5 en moyenne). Si l'écart, de l'ordre de 0,4 point, est assez faible pour les **coordonnateurs**, la différence est plus importante pour les **directeurs non coordonnateurs**: 3,5 en moyenne pour ceux exerçant en établissement, contre 4,6 pour ceux exerçant en institut.

<u>Tableau 6</u>: Répartition des DS exerçant en établissement selon la PR 2021, l'emploi et le grade (%)

				DS ex	cerçant (	en établis	sement				
Part résultats		Coordonna	ateurs		DS non	coordon	nateurs		Ense	mble DS	
2021	CN	HC (hors EF)	HC_EF	Ens.	CN	НС	Ens.	CN	нс	HC_EF	Ens.
0											0.0
< à 1	11,4			2,6	17,5		8,8	14,2			4,3
1 à 1,4	15,7			3,5	17,5		8,8	16,5			5,0
1,5 à 1,9	10,0			2,3	19,3		9,7	14,2			4,3
2 à 2,4	21,4			4,8	15,8	1,8	8,8	18,9	0,4		5,9
2,5 à 2,9	14,3	2,4	1,4	4,8	10,5	3,6	7,1	12,6	2,7	1,4	5,4
3 à 3,4	8,6	3,0		3,5	8,8	1,8	5,3	8,7	2,7		4,0
3,5 à 3,9	8,6	3,0	4,2	4,5	7,0	7,1	7,1	7,9	4,0	4,2	5,2
4 à 4,4	1,4	6,5	1,4	4,2		12,5	6,2	0,8	8,0	1,4	4,7
4,5 à 4,9		4,8	4,2	3,5		14,3	7,1		7,1	4,2	4,5
5 à 5,4	2,9	6,5	2,8	4,8	3,5	8,9	6,2	3,1	7,1	2,8	5,2
5,5 à 5,9	4,3	4,2	2,8	3,9		8,9	4,4	2,4	5,4	2,8	4,0
6	1,4	69,6	83,3	57,4		41,1	20,4	0,8	62,5	83,3	47,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de DS	70	168	72	310	57	56	113	127	224	72	423
PR moyenne	2,3	5,5	5,8	4,8	2,0	5,1	3,5	2,2	5,4	5,8	4,5

CN = Classe normale; HC = Hors classe; HC\_ EF = Emploi fonctionnel en hors classe; Ens. = Ensemble

La proportion de directeurs ayant une PR égale à 6 est plus importante chez les **DS exerçant en institut**, ils représentent 56,3 %, contre 47,5 % chez les **DS exerçant en établissement**.

**Tableau 7:** Répartition des DS exerçant en institut selon la cotation PR 2021, l'emploi et le grade (%)

				D	S exerça	ant en ins	titut				
Part résultats 2021		cteurs/Coor nstituts de l			DS non	coordon	nateurs		Ense	mble DS	
2021	CN	HC (hors EF)	HC_EF	Ens.	CN	нс	Ens.	CN	нс	HC_EF	Ens.
0											0.0
< à 1					9,1	2,1	3,4	3,3	0,7		1,1
1 à 1,4	10,5			1,7	18,2		3,4	13,3			2,3
1,5 à 1,9	10,5			1,7	18,2		3,4	13,3			2,3
2 à 2,4	26,3			4,2	27,3	2,1	6,9	26,7	0,7		5,1
2,5 à 2,9	15,8	1,1		3,4		2,1	1,7	10,0	1,4		2,8
3 à 3,4	15,8	4,3		5,9		4,3	3,4	10,0	4,3		5,1
3,5 à 3,9		2,2		1,7	9,1		1,7	3,3	1,4		1,7
4 à 4,4	5,3	3,3		3,4	9,1	10,6	10,3	6,7	5,8		5,7
4,5 à 4,9	5,3	3,3		3,4	9,1	10,6	10,3	6,7	5,8		5,7
5 à 5,4		4,3		3,4		8,5	6,9		5,8		4,5
5,5 à 5,9	5,3	8,7		7,6		8,5	6,9	3,3	8,6		7,4
6	5,3	72,8	100,0	63,6		51,1	41,4	3,3	65,5	100,0	56,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Nombre de DS	19	92	7	118	11	47	58	30	139	7	176
PR moyenne	2,9	5,6	6,0	5,2	2,3	5,2	4,6	2,7	5,5	6,0	5,0

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC\_ EF = Emploi fonctionnel en hors classe ; Ens. = Ensemble

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

Quel que soit l'exercice, la cotation moyenne de la PR 2021 ne présente pas de grandes différences dans son attribution selon que l'on est un homme ou une femme.

Chez les **DS** coordonnateurs en établissement ou en institut, la PR des femmes est légèrement inférieure à celle des hommes : 4,8, contre 5 en établissement et 5,2 contre 5,4 en institut. 70,7 % des hommes coordonnateurs exerçant en établissement ont une PR supérieure ou égale à 5, contre 64,2 % des femmes. **En institut**, l'écart est plus marqué, 81,3 % des hommes directeurs coordonnateurs d'instituts ont une PR supérieure ou égale à 5, contre 72,1 % des femmes.

Selon le grade, des différences sont observées également. En établissement, les femmes en classe normale et sur emploi fonctionnel ont une PR légèrement supérieure aux hommes (2,4, contre 2,2 pour les premières et 5,8, contre 5,6 pour les seconds). En institut, les femmes ont également, en moyenne, une meilleure PR que les hommes en classe normale (3, contre 2,2). En hors classe (hors emplois fonctionnels), là où l'effectif est le plus important, comme en établissement, la PR des hommes est légèrement supérieure à celle des femmes (5,8, contre 5,6).

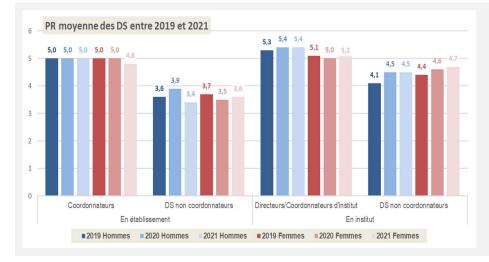
<u>Tableau 8</u>: Répartition des DS exerçant en établissement selon la cotation PR 2021, l'emploi, le grade et le sexe (%)

grade et le s	JCAC (	,,,												
			DS	coord	lonnate	urs				DS n	on coo	rdonna	teurs	
En		Fem	mes			Hon	nmes		F	emmes	6		Homme	S
établissement	CN	HC (hors EF)	HC_EF	Total	CN	HC (hors EF)	HC_EF	Total	CN	нс	Total	CN	нс	Total
0,1 à 0,4					5,9			1,1						
0,5 à 0,9	9,4			2,3	11,8			2,2	17,8		9,0	16,7		8,3
1 à 1,4	13,2			3,2	23,5			4,3	15,6		7,9	25,0		12,5
1,5 à 1,9	9,4			2,3	11,8			2,2	22,2		11,2	8,3		4,2
2 à 2,4	26,4			6,4	5,9			1,1	17,8		9,0	8,3	8,3	8,3
2,5 à 2,9	15,1	2,6		5,0	11,8	1,9	4,8	4,3	6,7	4,5	5,6	25,0		12,5
3 à 3,4	9,4	2,6		3,7	5,9	3,7		3,3	8,9	2,3	5,6	8,3		4,2
3,5 à 3,9	7,5	3,5	3,9	4,6	11,8	1,9	4,8	4,3	6,7	6,8	6,7	8,3	8,3	8,3
4 à 4,4	1,9	7,0		4,1		5,6	4,8	4,3	0,0	11,4	5,6		16,7	8,3
4,5 à 4,9		5,3	5,9	4,1		3,7		2,2	0,0	13,6	6,7		16,7	8,3
5 à 5,4	3,8	8,8	2,0	6,0		1,9	4,8	2,2	4,4	9,1	6,7		8,3	4,2
5,5 à 5,9	1,9	3,5	3,9	3,2	11,8	5,6		5,4		9,1	4,5		8,3	4,2
6	1,9	66,7	84,3	55,0		75,9	81,0	63,0		43,2	21,3		33,3	16,7
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	100,0	100,0
Effectif	53	114	51	218	17	54	21	92	45	44	89	12	12	24
PR moyenne	2,4	5,5	5,8	4,8	2,2	5,6	5,6	5,0	2,0	5,1	3,6	1,9	4,9	3,4
% de PR >= à 5	7,5	78,9	90,2	64,2	11,8	83,3	85,7	70,7	4,4	61,4	32,6	0,0	50,0	25,0

Chez les **directeurs des soins non coordonnateurs, exerçant en établissement et en institut**, le constat est inversé, les femmes enregistrent de meilleures PR. Le pourcentage de femmes ayant atteint le plafond de la PR (PR = 6), d'ailleurs, est plus élevé que celui des homme (21,3 % en établissement, contre 16,7 % des hommes et 42 %, contre 37,5 % en institut). Quel que soit le grade, le constat est le même.

<u>Tableau 9</u>: Répartition des DS exerçant en institut selon la cotation PR 2021, l'emploi, le grade et le sexe (%)

					ordoni de form	nateurs ation				DS	non cod	ordonna	ateurs	
En institut		Fem	mes			Hon	nmes			Femme	s		Hommes	3
Litilistitut	CN	HC (hors EF)	HC_EF	Total	CN	HC (hors EF)	HC_EF	Total	CN	нс	Total	CN	нс	Total
0,1 à 0,4														
0,5 à 0,9									10,0		2,0		14,3	12,5
1 à 1,4	6,7			1,2	25,0			3,1	20,0		4,0			
1,5 à 1,9	13,3			2,3					20,0		4,0			
2 à 2,4	20,0			3,5	50,0			6,3	30,0		6,0		14,3	12,5
2,5 à 2,9	20,0	1,5		4,7						2,5	2,0			
3 à 3,4	13,3	6,2		7,0	25,0			3,1		5,0	4,0			
3,5 à 3,9		3,1		2,3					10,0		2,0			
4 à 4,4	6,7	3,1		3,5		3,7		3,1		12,5	10,0	100,0		12,5
4,5 à 4,9	6,7	3,1		3,5		3,7		3,1	10,0	12,5	12,0			
5 à 5,4	0,0	3,1		2,3		7,4		6,3		10,0	8,0			
5,5 à 5,9	6,7	9,2		8,1		7,4		6,3		5,0	4,0		28,6	25,0
6	6,7	70,8	100,0	61,6		77,8	100,0	68,8		52,5	42,0		42,9	37,5
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	100,0	100,0
Effectif	15	65	6	86	4	27	1	32	10	40	50	1	7	8
PR moyenne	3,0	5,6	6,0	5,2	2,2	5,8	6,0	5,4	2,1	5,3	4,7	4,4	4,6	4,5
% de PR >= à 5	13,3	83,1	100,0	72,1	0,0	92,6	100,0	81,3	0,0	67,5	54,0	0,0	71,4	62,5



Chez les **coordonnateurs**, quel que soit le mode d'exercice, la PR moyenne des hommes se maintient ou progresse. Les coordonnatrices voient leur PR moyenne légèrement baisser **en établissement**, quand **en institut**, celle-ci augmente (entre 2020 et 2021). Chez les DS non coordonnateurs en institut, hommes et femmes voient leur PR progresser de 2019 à 2021; **en établissement**, la PR est plus fluctuante.

<u>Tableau 10</u>: DS exerçant en établissement 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

			DS exerç	ant en étab	olissement						
	DS										
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Ensemble				
Nombre de DS	218	92	310	89	24	113	423				
Nombre de DS ayant une PR = à 6 en 2021	120	58	178	19	4	23	201				
% de DS au plafond en 2021	55,0	63,0	57,4	21,3	16,7	20,4	47,5				
Nombre de DS déjà au plafond en 2020	106	55	161	15	4	19	180				
% de DS plafonnés en 2020 sur les DS ayant une PR de 6 en 2021	88,3	94,8	90,4	78,9	100,0	82,6	89,6				
Nombre de DS ayant atteint 6 en 2021 (hors déjà plafonnés)	14	3	17	4	0	4	21				
% de DS ayant atteint 6 en 2021 (hors plafonnés)	6,4	3,3	5,5	4,5	0,0	3,5	5,0				

#### En établissement :

✓ Parmi les 423 DS exerçant en établissement, 201 directeurs ont, en 2021, une PR égale à 6, soit 47,5 % d'entre eux (57,4 % des coordonnateurs et 20,4 % des DS non coordonnateurs). 180 directeurs étaient déjà au plafond en 2020 (PR = à 6 en 2020), ils représentent 89,6 % des DS ayant une part résultats égale à 6 en 2021, cette proportion atteint 90,4 % des coordonnateurs. Hors plafonnés à 6 en 2020, ce sont donc 5 % des directeurs des soins qui ont atteint la cotation 6 en 2021 (5,5 % des coordonnateurs et 3,5 % des DS non coordonnateurs).

<u>Tableau 11</u>: DS exerçant en institut 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

			DS ex	erçant en	institut		
	DS	coordonna	iteurs	DS no	on coordon	ınateurs	Ensemble
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Elisellible
Nombre de DS	86	32	118	50	8	58	176
Nombre de DS ayant une PR = à 6 en 2021	53	22	75	21	3	24	99
% de DS au plafond en 2021	61,6	68,8	63,6	42,0	37,5	41,4	56,3
Nombre de DS déjà au plafond en 2020	47	18	65	13	2	15	80
% de DS plafonnés en 2020 sur les DS ayant une PR de 6 en 2021	88,7	81,8	86,7	61,9	66,7	62,5	80,8
Nombre de DS ayant atteint 6 en 2021 (hors déjà plafonnés)	6	4	10	8	1	9	19
% de DS ayant atteint 6 en 2021 (hors plafonnés)	7,0	12,5	8,5	16,0	12,5	15,5	10,8

#### En institut:

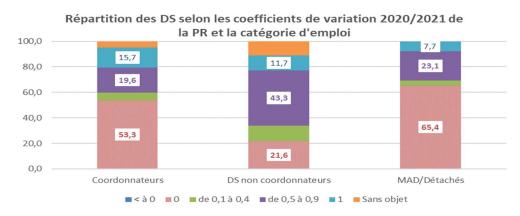
✓ Parmi les 176 DS exerçant en institut, 99 directeurs ont, en 2021, une PR égale à 6, soit 56,3 % d'entre eux (63,6 % des coordonnateurs et 41,4 % des DS non coordonnateurs).
80 directeurs étaient déjà au plafond en 2020 (PR = à 6 en 2020), ils représentent 80,8 % des DS ayant une part résultats égale à 6 en 2021, cette proportion atteint 86,7 % des directeurs coordonnateurs d'instituts. Hors plafonnés à 6 en 2020, ce sont donc 10,8 % des directeurs des soins qui ont atteint la cotation 6 en 2021 (8,5 % des coordonnateurs et 15,5 % des DS non coordonnateurs).

#### Pour les directeurs en position de mise à disposition :

✓ Parmi les 26 directeurs concernés, 18 DS ont, en 2021, une PR égale à 6 (16 femmes et 2 hommes), soit 69,2 % des MAD. 17 directeurs étaient déjà au plafond en 2020 (PR = à 6 en 2020), représentés par 15 femmes et 2 hommes. Hors plafonnés à 6 en 2020, une directrice MAD a accédé à la cotation 6 en 2021.

### IV.3 - Coefficient de variation 2020/2021 de la part résultats selon l'emploi

Dans ce graphique est présentée la répartition de l'ensemble des directeurs des soins selon leur coefficient d'évolution moyen entre 2020 et 2021. La rubrique « sans objet » concerne les directeurs qui ne bénéficiaient pas d'un régime PFR l'année précédente et pour lesquels un coefficient d'évolution ne pouvait être attribué.



53,3 % des directeurs des soins **coordonnateurs** enregistrent un coefficient de variation de la PR 2020/2021 égal à zéro (52,9 % en 2019/2020), l'essentiel de ces directeurs (97,8 %) ne pouvant prétendre à une évolution car déjà plafonnés à 6 en PR en 2020. Les **DS non coordonnateurs** sont, quant à eux, davantage concernés par la tranche comprise entre 0,5 et 0,9 (43,3 %, ils étaient 44,7 % en 2019/2020). Les directeurs mis à disposition ou détachés sont concernés par une évolution nulle à hauteur de 65,4 % (62,1 % en 2019-2020, soit + 3,3 points), la totalité de ces directeurs étaient déjà au plafond de la PR en 2020.

<u>Tableau 12 et 13</u>: Répartition des DS exerçant en établissement ou institut selon la variation 2020/2021 de la PR (%)

Coefficient de			DS ex	erçant er	établis	ssemen	ıt	
variation PR 2020/2021	Co	ordonn	ateurs		cod	DS no ordonna		Ensemble des
2020/2021	CN	HC	HC_EF	Ens.	CN	НС	Ens.	DS
< à 0		0,6		0,3				0,2
0	1,4	61,9	75,0	51,3		37,5	18,6	42,6
de 0,1 à 0,4	2,9	7,7	4,2	5,8	5,3	8,9	7,1	6,1
de 0,5 à 0,9	34,3	14,9	13,9	19,0	49,1	42,9	46,0	26,2
1	32,9	14,3	6,9	16,8	17,5	10,7	14,2	16,1
Sans objet	28,6	0,6		6,8	28,1		14,2	8,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectif DS	70	168	72	310	57	56	113	423
Coefficient moyen	0,8	0,3	0,2	0,3	0,7	0,4	0,5	0,4

CN = Classe normale; HC = Hors classe; HC\_EF = Emploi fonctionnel en hors classe; Ens. = Ensemble

Coefficient de			DS	S exerçan	t en ins	stitut		
variation PR 2020/2021	Cod	ordonn	ateurs		coc	DS no ordonna		Ensemble des
2020/2021	CN	HC	HC_EF	Ens.	CN	НС	Ens.	DS
0	5,3	66,3	100,0	58,5		34,0	27,6	48,3
de 0,1 à 0,4	5,3	8,7		7,6	9,1	25,5	22,4	12,5
de 0,5 à 0,9	36,8	19,6		21,2	45,5	36,2	37,9	26,7
1	52,6	5,4		12,7	18,2	4,3	6,9	10,8
Sans objet					27,3		5,2	1,7
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Effectif DS	19	92	7	118	11	47	58	176
Coefficient moyen	0,8	0,2	0,0	0,3	0,7	0,3	0,4	0,3

Le coefficient de variation de la PR entre 2020 et 2021 est légèrement plus élevé pour les directeurs exerçant en établissement (0,4), contre 0,3 en moyenne pour les **DS en institut**; ceci est en relation avec un nombre plus important de **directeurs non coordonnateurs** chez les **DS en établissement**, qui enregistrent un coefficient moyen de 0,5.

Selon le grade, les différences ne sont pas non plus très fortes entre établissement ou institut. Néanmoins, les coefficients de variation sont plus élevés pour les **coordonnateurs** de classe normale, quel que soit le mode d'exercice et le constat est identique pour les **DS non coordonnateurs** de classe normale vis-à-vis des autres grades.

42,6 % des directeurs **en établissement** (51,3 % de leurs coordonnateurs) et 48,3 % des DS **en institut** (58,5 % de leurs coordonnateurs) affichent un coefficient d'évolution égal à zéro. Il s'agit, pour une très grande majorité d'entre eux, d'un coefficient nul car ils avaient déjà atteint le plafond autorisé en 2020.

- ✓ Parmi les 423 DS exerçant en établissement, 180 directeurs ont un coefficient égal à zéro, parmi eux, 177 avaient déjà une PR égale à 6 en en 2020 soit 98,3 % (97,4 % en 2019).
- ✓ Parmi les 176 directeurs **en institut**, 85 ont un coefficient égal à zéro dont 80 qui avaient déjà une PR égale à 6 en 2020 (soit 94,1 %).

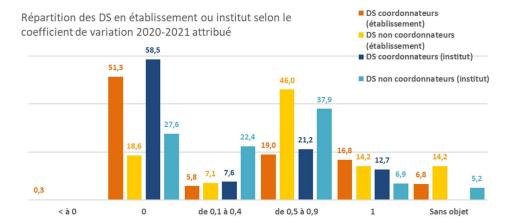
<u>Tableaux 14 et 15</u>: Répartition des DS exerçant en établissement ou institut selon la variation 2020/2021 de la PR (<u>Hors directeurs au plafond en 2020</u>) (%)

Coefficient de		DS	exerçant	en étak	olisseme	ent (ho	rs plafor	nnés)
variation PR 2020/2021	(	Coordon	nateurs		_	OS no donna	-	Ensemble des DS
2020/2021	CN	НС	HC_EF	Ens.	CN	НС	Ens.	
< à 0		1,5		0,7				0,4
0		1,5		0,7		5,4	2,1	1,2
de 0,1 à 0,4	2,9	20,0		10,1	5,3	13,5	8,5	9,5
de 0,5 à 0,9	34,8	38,5	66,7	39,6	49,1	64,9	55,3	45,7
1	33,3	36,9	33,3	34,9	17,5	16,2	17,0	28,0
Sans objet	29,0	1,5		14,1	28,1	0,0	17,0	15,2
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectif DS	69	65	15	149	57	37	94	243
Coefficient moyen	0,8	0,7	0,8	0,8	0,7	0,6	0,7	0,7

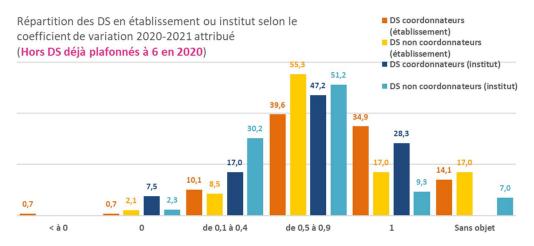
CN = Classe normale; HC = Hors classe; HC\_ EF = Emploi fonctionnel en hors classe; Ens. = Ensemble

Coefficient de			DS exerç	ant en	institut (	hors	olafonnés	s)
variation PR 2020/2021	C	Coordon	nateurs		_	DS no donna		Ensemble des DS
2020/2021	CN	НС	HC_EF	Ens.	CN	НС	Ens.	
0		11,4		7,5		3,1	2,3	5,2
de 0,1 à 0,4	5,6	22,9		17,0	9,1	37,5	30,2	22,9
de 0,5 à 0,9	38,9	51,4		47,2	45,5	53,1	51,2	49,0
1	55,6	14,3		28,3	18,2	6,3	9,3	19,8
Sans objet					27,3		7,0	3,1
Ensemble	100	100		100	100	100	100	100
Effectif DS	18	35	0	53	11	32	43	96
Coefficient moyen	0,8	0,5	-	0,6	0,7	0,5	0,5	0,6

Hors directeurs déjà au plafond l'année précédente, quel que soit le mode d'exercice et le grade, hormis pour les directeurs de classe normale, le coefficient de variation a augmenté. Il s'établit en moyenne à **0,7** pour l'ensemble des directeurs en établissement, et à **0,6** pour l'ensemble des directeurs en institut.

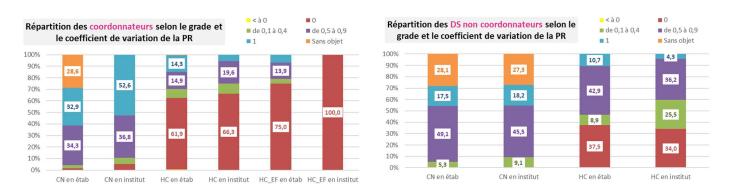


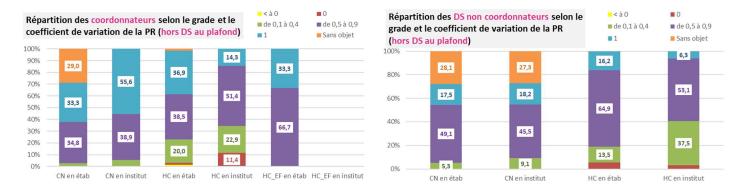
Si la répartition par coefficient d'évolution attribué semble répartie de façon homogène pour l'ensemble des DS, hors plafond, la répartition est différente. En effet, la moitié des directeurs des soins a bénéficié d'un coefficient d'évolution compris entre 0,5 et 0,9. Hormis pour les **DS non coordonnateurs** en établissement pour lesquels, 30,2 % d'entre eux ont un coefficient compris entre 0,1 et 0,4, la majorité des DS a bénéficié d'un coefficient supérieur ou égal à 0,5.



34,9 % des **DS coordonnateurs** exerçant **en établissement** ont un coefficient maximal de 1 (38,4 % l'an dernier), 28,3 % pour les **coordonnateurs/directeurs d'instituts de formation** (21,8 % en 2020).

Représentation de la répartition des coefficients de variation selon le grade des directeurs des soins, pour l'ensemble des directeurs puis pour les directeurs hors plafonnés à une PR de 6 en 2020 :





Si le coefficient égal à zéro était prépondérant chez l'ensemble des **coordonnateurs** en hors classe, hors plafond, il laisse la place au coefficient compris entre 0,5 et 0,9 et la proportion de directeurs ayant bénéficié d'un coefficient égal à 1 est également plus importante, quel que soit le grade. Pour les **DS non coordonnateurs**, aucun en classe normale n'avait une PR égale à 6 en 2020 donc ne pouvait être plafonné. Pour les hors classes, l'attribution d'un coefficient d'évolution compris entre 0,5 et 0,9 est bien plus présente.

L'analyse selon le sexe ne fait pas apparaître de grandes différences dans la répartition des coefficients de variation de la PR. Cependant, hormis pour les **DS coordonnateurs** en établissement, les femmes sont toujours plus nombreuses, quel que soit l'emploi et le mode d'exercice, à avoir eu un coefficient égal à zéro. Hors DS plafonnés à 6 en PR en 2020, la répartition des coefficients confirme ces différences. En effet, par exemple, **en établissement**, hors DS plafonnés, 40,2 % des coordonnatrices n'ont pas eu d'évolution de PR, contre 18,9 % des hommes coordonnateurs. **En institut**, 59,3 % des coordonnatrices avaient un coefficient égal à zéro, contre 56,3 % des hommes coordonnateurs. Hors DS au plafond, ces proportions connaissent les mêmes écarts et atteignent donc 28,2 % pour les femmes et 28,6 % des hommes coordonnateurs.



S'agissant des DS ayant un coefficient de variation de 1 (hors DS au plafond), en établissement, les hommes sont davantage concernés, quel que soit l'emploi. En institut, on observe le contraire.

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

La PR moyenne de l'ensemble des **coordonnateurs en établissement** s'établit à 4,8 en 2021. Six régions ou départements d'Outre-mer se distinguent avec une PR inférieure à la moyenne nationale (ils étaient huit, l'an dernier), il s'agit de Guyane (4,7), Auvergne Rhône Alpes (4,6), Guadeloupe (4,5), Corse (4,4), Centre-Val de Loire (4,2) et Pays de la Loire (4,0). La PR moyenne la plus élevée en Outremer est relevée à La Réunion/Mayotte (5,3) et en région PACA pour la France métropolitaine (5,2).

S'agissant de la cotation maximale de 6, des différences s'observent également entre régions. Auvergne-Rhône-Alpes est la moins concernée avec 42,9 % de ses coordonnateurs en établissement alors que Nouvelle- Aquitaine en compte 69,2 %. C'est d'ailleurs également la région qui comptait le plus de directeurs au plafond en 2020 (65,4 %).

<u>Tableau 16</u>: Répartition des directeurs des soins coordonnateurs exerçant en établissement selon la région et la tranche de cotation de la PR 2021 (hors MAD et détachés) (%)

	DS exerç			ement - ( de PR (e		nnateurs		Nombre	Nombre de DS	% de
Régions	Inférieure à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,0 à 5,9	6	Ens.	Moyenne	de DS	au plafond en 2020	DS au plafond
Auvergne-Rhône-Alpes	16,7	16,7	11,9	11,9	42,9	100	4,6	42	18	42,9
Bourgogne-Franche- Comté	18,8	6,3		6,3	68,8	100	4,9	16	10	62,5
Bretagne	15,0	5,0	25,0		55,0	100	4,8	20	9	45,0
Centre - Val de Loire	30,0		20,0		50,0	100	4,2	10	4	40,0
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	100	4,4	2	nc	nc
Grand Est	13,3	10,0		10,0	66,7	100	5,1	30	19	63,3
Hauts-de-France	9,1	13,6	9,1	9,1	59,1	100	5,1	22	12	54,5
Ile-de-France	17,3	3,8	9,6	9,6	59,6	100	5,0	52	29	55,8
Normandie	13,3	6,7	6,7	13,3	60,0	100	5,0	15	9	60,0
Nouvelle-Aquitaine	15,4	11,5	0,0	3,8	69,2	100	5,0	26	17	65,4
Occitanie	20,8		4,2	16,7	58,3	100	5,1	24	10	41,7
Pays de la Loire	46,7		6,7		46,7	100	4,0	15	7	46,7
Provence - Alpes - Côte d'Azur	12,0	8,0	4,0	12,0	64,0	100	5,2	25	13	52,0
France métropolitaine	17,7	7,7	7,7	8,7	58,2	100	4,9	299	158	52,8
DROM-COM	27,3	18,2	9,1	9,1	36,4	100	4,7	11	3	27,3
France entière	18,1	8,1	7,7	8,7	57,4	100	4,8	310	161	51,9

nc: non communicable, effectifs trop faibles

En institut, la PR moyenne des coordonnateurs s'établit à 5,2. Cinq régions enregistrent des moyennes plus faibles, il s'agit de Bourgogne-Franche-Comté et Grand-Est, avec une moyenne de 5,0, Centre-Val de Loire (4,9), Auvergne-Rhône-Alpes (4,4) et La Martinique (3,6).

<u>Tableau 17</u>: Répartition des directeurs des soins coordonnateurs exerçant en institut selon la région et la tranche de cotation de la PR 2021 (hors MAD et détachés) (%)

Págiana	DS exerça	nt en instit	ut - Coord PR (en		par tra	nche de	Moyenne	Nombre	Nombre de DS au	% de DS au
Régions	Inférieure à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,0 à 5,9	6	Ens.	Moyenne	de DS	plafond en 2020	plafond
Auvergne-Rhône-Alpes	22,2	22,2			55,6	100,0	4,4	9	3	33,3
Bourgogne-Franche- Comté		20,0	20,0		60,0	100,0	5,0	5	3	60,0
Bretagne	14,3			14,3	71,4	100,0	5,3	7	5	71,4
Centre - Val de Loire	16,7	16,7		0,0	66,7	100,0	4,9	6	4	66,7
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Grand Est	20,0	10,0		0,0	70,0	100,0	5,0	10	4	40,0
Hauts-de-France	9,1		9,1	18,2	63,6	100,0	5,6	11	7	63,6
lle-de-France	7,7	15,4	7,7	7,7	61,5	100,0	5,2	26	15	57,7
Normandie	16,7			16,7	66,7	100,0	5,4	6	4	66,7
Nouvelle-Aquitaine	6,7		26,7	13,3	53,3	100,0	5,3	15	6	40,0
Occitanie	12,5			25,0	62,5	100,0	5,3	8	4	50,0
Pays de la Loire				20,0	80,0	100,0	5,8	5	3	60,0
PACA					100,0	100,0	6,0	6	6	100,0
France métropolitaine	10,4	7,8	7,0	10,4	64,3	100,0	5,2	115	64	55,7
DROM-COM	33,3			33,3	33,3	100,0	4,4	3	1	33,3
France entière	11,0	7,6	6,8	11,0	63,6	100,0	5,2	118	65	55,1

nc: non communicable, effectifs trop faibles

S'agissant des coefficients de variation de la PR, en moyenne, les directeurs des soins coordonnateurs exerçant en établissement se sont vus attribuer un coefficient de variation de la PR entre 2020 et 2021 de 0,3, ce coefficient de variation moyen oscillant entre 0,2 en Bourgogne-Franche-Comté et 0,8 La Réunion. Hors directeurs coordonnateurs déjà plafonnés à 6 en 2020, le coefficient moyen de variation de la PR entre 2020 et 2021 s'établit alors à 0,8. Grand-Est et Hauts-de-France atteignent un coefficient moyen de 0,9

En institut, si le coefficient de l'ensemble des coordonnateurs est de 0,3, des variations plus importantes sont constatées entre régions, du fait des faibles effectifs constatés. Hors directeurs au plafond en 2020, le coefficient de variation, plus faible que pour leurs collègues en établissement, atteint alors 0,6.

<u>Tableau 18</u>: Répartition des directeurs des soins coordonnateurs exerçant en établissement selon la région et la tranche de variation 2020/2021 (hors MAD et détachés) (%)

Régions	Coor	donna	cerçant er teurs par de variati De 0,1 à 0,4	tranche	de co		Ens.	Coefficie nt de variation moyen de la PR 2021	Nombre de DS concernés par un coefficient	Coefficient de variation moyen de la PR 2021 hors directeurs plafonnés	Nombre de directeurs concernés
Auvergne-Rhône-Alpes		42,9	9,5	21,4	16,7	9,5	100	0,4	38	0,8	20
Bourgogne-Franche- Comté		56,3	12,5	6,3	12,5	12,5	100	0,2	14	0,7	4
Bretagne	5,0	45,0		30,0	20,0		100	0,4	20	0,7	11
Centre - Val de Loire		40,0	10,0	20,0	10,0	20,0	100	0,3	8	0,7	4
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Grand Est		63,3		10,0	20,0	6,7	100	0,3	28	0,9	9
Hauts-de-France		54,5		18,2	27,3		100	0,4	22	0,9	10
Ile-de-France		53,8	5,8	19,2	17,3	3,8	100	0,3	50	0,8	21
Normandie		53,3	13,3	13,3	13,3	6,7	100	0,3	14	0,8	5
Nouvelle-Aquitaine		65,4	3,8	7,7	11,5	11,5	100	0,2	23	0,7	6
Occitanie		41,7	16,7	16,7	16,7	8,3	100	0,4	22	0,6	12
Pays de la Loire		46,7		26,7	20,0	6,7	100	0,4	14	0,8	7
PACA		56,0	4,0	28,0	12,0		100	0,3	25	0,7	12
France métropolitaine	0,3	52,2	6,0	18,4	16,7	6,4	100	0,3	280	0,8	122
DROM-COM	0,0	27,3	0,0	36,4	18,2	18,2	100	0,5	9	0,8	6
France entière	0,3	51,3	5,8	19,0	16,8	6,8	100	0,3	289	0,8	128

nc : non communicable, effectifs trop faibles

<u>Tableau 19</u>: Répartition des directeurs des soins coordonnateurs exerçant en institut selon la région et la tranche de variation 2020/2021 (hors MAD et détachés) (%)

Régions		Coordo	nnateu	rs par	sement tranche on de la	e de	Coefficient de variation	Nombre de directeurs	Coefficient de variation moyen de la	Nombre de directeurs concernés
Regions	< à 0	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	Ens.	moyen de la PR 2021	concernés par un coefficient	PR 2021 hors directeurs plafonnés	(hors plafond)
Auvergne-Rhône-Alpes		33,3	11,1	55,6	0,0	100,0	0,4	9	0,6	6
Bourgogne-Franche-Comté		60,0		20,0	20,0	100,0	0,3	5	0,9	2
Bretagne		71,4		14,3	14,3	100,0	0,3	7	0,9	2
Centre - Val de Loire		66,7		16,7	16,7	100,0	0,3	6	0,8	2
Corse	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc	nc
Grand Est		40,0	10,0	20,0	30,0	100,0	0,5	10	0,8	6
Hauts-de-France		72,7		18,2	9,1	100,0	0,2	11	0,6	4
Ile-de-France		57,7	7,7	23,1	11,5	100,0	0,3	26	0,7	11
Normandie		66,7	16,7		16,7	100,0	0,2	6	0,7	2
Nouvelle-Aquitaine		46,7	6,7	33,3	13,3	100,0	0,4	15	0,6	9
Occitanie		50,0	25,0	12,5	12,5	100,0	0,3	8	0,5	4
Pays de la Loire		80,0	20,0			100,0	0,1	5	0,2	2
PACA		100,0				100,0	0,0	6		0
France métropolitaine		58,3	7,8	20,9	13,0	100,0	0,3	115	0,7	51
DROM-COM		66,7	0,0	33,3	0,0	100,0	0,2	3	0,3	2
France entière		58,5	7,6	21,2	12,7	100,0	0,3	118	0,6	53

S'agissant des **DS non coordonnateurs**, la PR moyenne s'établit à 3,5 en 2021, pour les DS exerçant en établissement, contre 4,6 pour les DS en institut. **En établissement**, les PR moyennes observées en Bretagne et Hauts-de-France (2,4) sont bien inférieures à celles d'autres régions, contrastant avec celle de Normandie par exemple (5). Il convient néanmoins de tenir compte des faibles effectifs considérés. Concernant les DS au plafond, les Pays de la Loire sont les plus concernés (40,0 %).

<u>Tableau 20</u>: Répartition des <u>directeurs des soins non coordonnateurs exerçant en établissement</u> selon la région et la tranche de cotation de la PR 2021 (hors MAD et détachés) (%)

Dágiana		exerçant donnateu					Moyenne	Nombre	Nombre de DS au	% de DS
Régions	Inférieure à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,0 à 5,9	6	Ens.	woyenne	de DS	plafond en 2020	au plafond
Auvergne-Rhône-Alpes	37,5	12,5	25,0		25,0	100	3,8	8	2	25,0
Bourgogne-Franche- Comté	60,0	20,0	20,0			100	2,7	5		
Bretagne	66,7	11,1		22,2		100	2,4	9		
Centre - Val de Loire			100,0			100	4,3	1		
Corse								0		
Grand Est	50,0			25,0	25,0	100	3,9	12	2	16,7
Hauts-de-France	71,4		28,6			100	2,4	7		
Ile-de-France	52,0	8,0	12,0		28,0	100	3,1	25	6	24,0
Normandie				100,0		100	5,0	2		
Nouvelle-Aquitaine	15,4	38,5	23,1	0,0	23,1	100	3,9	13	2	15,4
Occitanie	25,0	12,5	25,0	12,5	25,0	100	4,4	8	1	12,5
Pays de la Loire	30,0	10,0	0,0	20,0	40,0	100	4,4	10	4	40,0
PACA	57,1			14,3	28,6	100	3,3	7	2	28,6
France métropolitaine	43,9	11,2	13,1	10,3	21,5	100	3,5	107	19	17,8
DROM-COM	33,3	33,3	16,7	16,7		100	3,9	6		
France entière	43,4	12,4	13,3	10,6	20,4	100	3,5	113	19	16,8

<u>Tableau 21</u>: Répartition des directeurs des soins non coordonnateurs exerçant en institut selon la région et la tranche de cotation de la PR 2021 (hors MAD et détachés) (%)

Régions	DS exerçai		titut - DS anche de		ordonna	teurs par	Moyenne	Nombre	Nombre de DS au	% de DS
Regions	Inférieure à 3	De 3,0 à 3,9	De 4,0 à 4,9	De 5,0 à 5,9	6	Ens.	woyenne	de DS	plafond en 2020	au plafond
Auvergne-Rhône-Alpes			33,3	33,3	33,3	100,0	5,3	3		
Bourgogne-Franche-Comté	16,7		33,3		50,0	100,0	4,7	6	1	16,7
Bretagne	50,0		50,0			100,0	2,8	2		
Centre - Val de Loire	100,0					100,0	2,2	1		
Corse								0		
Grand Est	16,7		16,7		66,7	100,0	4,8	6	2	33,3
Hauts-de-France	25,0	12,5	25,0	25,0	12,5	100,0	3,8	8		
Ile-de-France	30,0	10,0	10,0	10,0	40,0	100,0	4,4	10	3	30,0
Normandie					100,0	100,0	6,0	2	2	100,0
Nouvelle-Aquitaine	25,0			25,0	50,0	100,0	4,9	4	1	25,0
Occitanie	11,1		33,3	33,3	22,2	100,0	4,8	9	2	22,2
Pays de la Loire	0,0	100,0				100,0	3,1	1		
PACA			25,0		75,0	100,0	5,7	4	3	75,0
France métropolitaine	19,6	5,4	21,4	14,3	39,3	100,0	4,6	56	14	25,0
DROM-COM	0,0	0,0	0,0	0,0	100,0	100,0	6,0	2	1	50,0
France entière	19,0	5,2	20,7	13,8	41,4	100,0	4,6	58	15	25,9

S'agissant du coefficient de variation moyen de la PR, les directeurs non coordonnateurs exerçant en établissement se sont vus attribuer, entre 2020 et 2021, un coefficient de 0,5 en moyenne.

Hormis le Centre Val de Loire qui n'affiche qu'un seul DS à zéro, l'Ile de France, la Normandie, les Pays de la Loire et la Guadeloupe enregistrent les plus faibles taux d'évolution. Hors directeurs plafonnés en 2020, la Normandie et la Guadeloupe demeurent les deux régions ayant le coefficient moyen d'évolution le plus faible (0,4).

<u>Tableau 22</u>: Répartition des directeurs non coordonnateurs exerçant en établissement selon la région et la tranche de variation 2020/2021 (hors MAD et détachés) (%)

	Co	rçant en ordonna efficient d	teurs par	tranche	de		Coefficient de	Nombre de	Coefficient de variation	Nombre de
Régions	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	Sans objet	Ens.	variation moyen de la PR 2021	directeurs concernés par un coefficient	moyen de la PR 2021 hors directeurs plafonnés	directeurs concernés
Auvergne-Rhône-Alpes	25,0		50,0	12,5	12,5	100,0	0,5	7	0,6	5
Bourgogne-Franche- Comté			60,0	20,0	20,0	100,0	0,9	4	0,9	4
Bretagne			11,1	55,6	33,3	100,0	0,9	6	0,9	6
Centre - Val de Loire	100,0					100,0	0,0	1	0,0	1
Corse								0		0
Grand Est	16,7	8,3	75,0			100,0	0,6	12	0,7	10
Hauts-de-France			85,7		14,3	100,0	0,6	6	0,6	6
Ile-de-France	24,0	12,0	36,0	4,0	24,0	100,0	0,4	19	0,6	13
Normandie	50,0		50,0			100,0	0,4	2	0,4	2
Nouvelle-Aquitaine	15,4	7,7	38,5	38,5		100,0	0,7	13	0,8	11
Occitanie	12,5	25,0	62,5			100,0	0,5	8	0,5	7
Pays de la Loire	40,0		40,0	10,0	10,0	100,0	0,4	9	0,8	5
PACA	28,6		28,6	14,3	28,6	100,0	0,5	5	0,8	3
France métropolitaine	19,6	6,5	45,8	14,0	14,0	100,0	0,5	92	0,7	73
DROM-COM	0,0	16,7	50,0	16,7	16,7	100,0	0,7	5	0,7	5
France entière	18,6	7,1	46,0	14,2	14,2	100,0	0,5	97	0,7	78

<u>Tableau 23</u> : Répartition des **directeurs non coordonnateurs exerçant en institut** selon la région et la tranche de variation 2020/2021 (hors MAD et détachés) (%)

Régions	cod	rçant en ordonnat fficient c	eurs par	tranche	de		Coefficient de	Nombre de directeurs	Coefficient de variation	Nombre de directeurs
	0	De 0,1 à 0,4	De 0,5 à 0,9	1	Sans objet	Ens.	variation moyen de la PR 2021	concernés par un coefficient	moyen de la PR 2021 hors directeurs plafonnés	concernés (hors plafond)
Auvergne-Rhône-Alpes	0,0	66,7		33,3		100,0	0,5	3	0,5	3
Bourgogne-Franche- Comté	16,7	33,3	50,0			100,0	0,4	6	0,5	5
Bretagne			50,0		50,0	100,0	0,5	2	0,5	1
Centre - Val de Loire			100,0			100,0	0,6	1	0,6	1
Corse								0		
Grand Est	33,3	50,0	16,7			100,0	0,3	6	0,4	4
Hauts-de-France		12,5	37,5	25,0	25,0	100,0	0,8	8	0,8	6
Ile-de-France	30,0	20,0	50,0			100,0	0,4	10	0,6	7
Normandie	100,0					100,0	0,0	2		0
Nouvelle-Aquitaine	25,0	25,0	50,0			100,0	0,5	4	0,6	3
Occitanie	33,3	11,1	44,4	11,1		100,0	0,4	9	0,5	7
Pays de la Loire			100,0			100,0	0,7	1	0,7	1
PACA	75,0	25,0				100,0	0,1	4	0,3	1
France métropolitaine	26,8	23,2	37,5	7,1	5,4	100,0	0,4	56	0,5	39
DROM-COM	50,0		50,0			100,0	0,3	2	0,5	1
France entière	27,6	22,4	37,9	6,9	5,2	100,0	0,4	58	0,5	40

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

Si les **directeurs des soins** étaient bien plus nombreux en 2020 à avoir obtenu un versement exceptionnel (19,5 % des DS **exerçant en établissement** et 11,9 % des DS **exerçant en institut**), les proportions concernées en 2021 se situent entre ces dernières et celles observées en 2019 (avant COVID).

En 2019, les directeurs, bénéficiant du versement exceptionnel, représentaient 6,8 % des DS exerçant en établissement et 5,7 % des DS exerçant en institut, ils représentent aujourd'hui 13,2 % pour les premiers et 2,8 % des DS pour les seconds.

3,8 % des directeurs mis à disposition ou détachés sont concernés par ce versement en 2021 (aucun en 2020).

La classe normale, quel que soit l'emploi ou le type d'exercice, est sensiblement plus concernée, avec chez les DS exerçant en établissement, 19,3 % des DS non coordonnateurs et 30 % des coordonnateurs. En institut, ces proportions représentent 9,1 % des DS non coordonnateurs et 5,3 % chez les directeurs/coordonnateurs d'instituts.

Le coefficient moyen attribué est plus fort en établissement. Les DS ont un versement exceptionnel côté à 0,6 en moyenne, contre 0,4 pour les DS en institut. Les directeurs des soins non coordonnateurs de classe normale en établissement obtiennent le coefficient moyen le plus élevé (0,8), leurs collègues de même classe en institut ont tous eu un coefficient égal à 1.

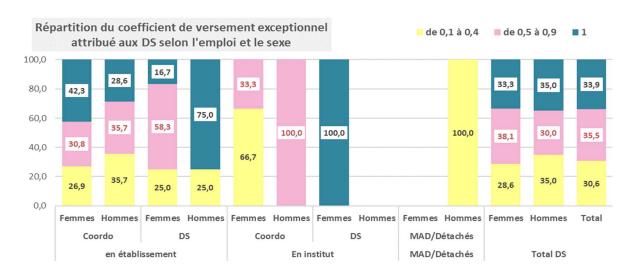
Tableau 24 : Versement exceptionnel chez les DS exerçant en établissement ou en institut (%)

O a afficient			En ét	ablisse	ment						Er	ı institi	ut		MAD		
Coefficient de versement exception-	Directeurs des soins non coordonnateurs			DS	DS coordonnateurs  Ens.  Directeurs des soins non coordonnateurs  DS coordonnateurs				urs	Ens.	/ Déta chés						
nel	CN	нс	Total	CN	НС	HC- EF	Total		CN	НС	Total	CN	НС	HC- EF	Tota I		нс
aucun	80,7	91,1	85,8	70,0	92,3	91,7	87,1	86,8	90,9	100	98,3	94,7	96,7	100	96,6	97,2	96,2
de 0,1 à 0,4	1,8	5,4	3,5	7,1	3,0	2,8	3,9	3,8					2,2		1,7	1,1	3,8
de 0,5 à 0,9	8,8	3,6	6,2	10,0	3,0	1,4	4,2	4,7				5,3	1,1		1,7	1,1	
1	8,8		4,4	12,9	1,8	4,2	4,8	4,7	9,1		1,7					0,6	
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectifs DS	57	56	113	70	168	72	310	423	11	47	58	19	92	7	118	176	26
% de DS concernés	19,3	8,9	14,2	30,0	7,7	8,3	12,9	13,2	9,1	0,0	1,7	5,3	3,3	0,0	3,4	2,8	3,8
Coefficient moyen	0,8	0,4	0,6	0,7	0,5	0,7	0,6	0,6	1,0		1,0	0,5	0,3		0,4	0,5	0,2

CN = Classe normale ; HC = Hors classe ; HC-EF = Hors classe sur Emploi fonctionnel ; Ens. = Ensemble

En établissement, les hommes sont davantage concernés par le versement exceptionnel. Leur proportion est, en effet, supérieure à celle des femmes (15,2 %, pour les directeurs coordonnateurs, contre 11,9 % des directrices et 16,7 % des directeurs non coordonnateurs, contre 13,5 % des directrices). En institut, c'est l'inverse, mais dans des proportions plus faibles (3,5 % des directrices coordonnatrices, contre 3,1 % des directeurs et 2 % des directrices non coordonnatrices, contre aucun homme).

Si les hommes semblent plus concernés que les directrices par ce versement, le coefficient attribué est finalement plus élevé pour ces dernières. En effet, elles sont plus nombreuses, dans l'ensemble, à avoir un coefficient supérieur à 0,4 (71,4 %, contre 65 %).



<u>Tableau 25</u>: Versement exceptionnel chez les DS exerçant en établissement ou en institut selon le sexe (%)

	E	n établi	ssemer	nt		En in	stitut		MAD/E					
Coefficient de versement exceptionnel	Coordonnate urs		DS non coordonnate urs		Coordonnat eurs		DS non coordonnate urs		MAD/Détach és		Ensemble DS			
	Fem	Hom	Fem	Hom	Fem	Hom	Fem	Hom	Fem	Hom	Fem	Hom	Total	
	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	mes	Total	
de 0,1 à 0,4	26,9	35,7	25,0	25,0	66,7					100	28,6	35,0	30,6	
de 0,5 à 0,9	30,8	35,7	58,3		33,3	100					38,1	30,0	35,5	
1	42,3	28,6	16,7	75,0			100				33,3	35,0	33,9	
Total	100	100	100	100	100	100	100	0	0	100	100	100	100	
Effectif	26	14	12	4	3	1	1			1	42	20	62	
Coefficient moyen	0,7	0,6	0,6	0,8	0,3	0,5	1,0			0,2	0,6	0,6	0,6	

Sur les 23 directeurs des soins exerçant en Outre-mer, trois sont concernés par le versement exceptionnel. En France métropolitaine, chez les **DS exerçant en établissement**, trois régions n'enregistrent aucun bénéficiaire, il s'agit d'Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire et Occitanie. L'Ile-de-France, qui compte le plus grand nombre de DS, affiche une proportion de bénéficiaires plus élevée pour les DS non coordonnateurs (19,2 %).

Tableau 26 : Répartition régionale des directeurs concernés par le versement exceptionnel (VE)

	DS	S exerçant (	en établissemer	nt	DS exerçant en institut						
Région	Ensemble des DS non coordonna- teurs	% concernés par un VE	Ensemble des DS coordonna- teurs	% concernés par un VE	Ensemble des DS non coordonna- teurs	% concernés par un VE	Ensemble des DS coordonna- teurs	% concernés par un VE			
Auvergne-Rhône-Alpes	8	0,0	42	21,4	3	0,0	9	11,1			
Bourgogne-Franche-Comté	5	20,0	16	12,5	6	0,0	5	0,0			
Bretagne	9	22,2	20	10,0	2	0,0	7	14,3			
Centre - Val de Loire	1	0,0	10	10,0	1	0,0	6	0,0			
Corse			2	50,0			1	0,0			
Grand Est	12	16,7	30	13,3	6	0,0	10	0,0			
Hauts-de-France	7	28,6	22	4,5	8	0,0	11	0,0			
lle-de-France	25	4,0	52	19,2	10	0,0	26	0,0			
Normandie	2	50,0	15	6,7	2	0,0	6	0,0			
Nouvelle-Aquitaine	13	23,1	26	0,0	4	0,0	15	13,3			
Occitanie	8	0,0	24	16,7	9	11,1	8	0,0			
Pays de Loire	10	20,0	15	6,7	1	0,0	5	0,0			
PACA	7	14,3	25	8,0	4	0,0	6	0,0			
France métropole	107	14,0	299	12,7	56	1,8	115	3,5			
DROM-COM	6	16,7	11	18,2	2	0,0	3	0,0			
Ensemble	113	14,2	310	12,9	58	1,7	118	3,4			

Chez les DS exerçant en institut seules quatre régions sont concernées, il s'agit d'Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Nouvelle-Aquitaine et Occitanie.