

**DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS SANITAIRES, SOCIAUX ET MEDICO-
SOCIAUX (D3S)**

**ELEMENTS STATISTIQUES SUR LES DIRECTEURS D'ETABLISSEMENTS
SANITAIRES, SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX (D3S)**

- SITUATION AU 1^{er} JANVIER 2022 –

(1) Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux = Directeurs titulaires et stagiaires

SOMMAIRE

Introduction.....	3
I / Evolution des effectifs des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux (D3S) sur les dix dernières années	4
II / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux exerçant dans les établissements	5
II.1 Structure par sexe et âge des D3S exerçant en établissement.	5
II.2 Répartition par grade des D3S exerçant en établissement.	6
II.3 Ancienneté dans le corps des D3S exerçant en établissement.	11
III / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux en détachement.....	14
III. 1 Evolution des détachements sur les dix dernières années	14
III. 2 Structure par sexe et âge des D3S en détachement	15
III. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en détachement	16
III. 4 Durée moyenne dans la position de détachement	19
III. 5 Région d'affectation et/ou de rattachement pour les D3S en détachement.....	20
III. 6 Organismes d'accueil et fonctions exercées par les D3S en détachement	21
IV / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux mis à disposition	24
IV. 1 Evolution des mises à disposition (MAD) sur les dix dernières années	24
IV. 2 Caractéristiques des D3S mis à disposition (âge et sexe, ancienneté dans le corps, durée moyenne dans la position, région d'affectation et organismes d'accueil)	25
V / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux en disponibilité	26
V. 1 Evolution des disponibilités sur les dix dernières années	26
V. 2 Structure par sexe et âge des D3S en disponibilité	26
V. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en disponibilité.....	27
V. 4 Durée moyenne dans la position de disponibilité.....	28
V. 5 Motifs de demande de disponibilité pour les D3S	29
VI / Mobilités et mouvements des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux	29
VI.1 Changements de position statutaire	29
VI.2 Changements d'emploi	31
VI.3 Mobilité régionale	31
VII / Entrées et sorties du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux.....	34
VII.1 Solde des entrées et sorties	36
VII.2 Evolution des modes d'entrée dans le corps	36
VII.3 Evolution des modes de sortie du corps	37

Introduction

Régis par le Décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007, les directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S) constituent un corps de catégorie A+ de la fonction publique hospitalière. Ils exercent leurs fonctions dans les établissements publics de santé, les établissements publics locaux accueillant des personnes âgées, les établissements publics locaux relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance, les établissements publics locaux prenant en charge des mineurs ou adultes handicapés, les établissements publics locaux prenant en charge des personnes ou des familles en difficulté ou en situation de détresse ou des demandeurs d'asile, les groupements de coopération sanitaire, les groupements de coopération sociale ou médico-sociale et les autres structures de coopération mentionnées dans le code de la santé publique et dans le code de l'action sociale et des familles.

Le directeur d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux est formé à la gestion d'un établissement accueillant et hébergeant tant des enfants que des adolescents, des personnes en situation de handicap, ainsi que des personnes âgées.

Les missions générales du directeur s'inscrivent dans les valeurs du service public, dans les politiques sociales, médico-sociales et dans une démarche de santé publique¹.

Le directeur, chef ou adjoint, est responsable du fonctionnement et de la continuité de service. Il concourt à la mise en œuvre des politiques sociales, médicosociales et sanitaires, définies au plan national et territorial, au sein de son territoire et favorise l'intégration de l'établissement dans un tissu social, médico-social et sanitaire permettant une prise en charge globale et coordonnée des personnes accueillies ou accompagnées et de leurs familles. Il définit et conduit la politique générale de l'établissement et assure la gestion des moyens humains et financiers de l'établissement pour répondre aux besoins des personnes accueillies ou accompagnées.

Il encadre des équipes pluridisciplinaires en favorisant le développement des compétences des personnels dans le cadre d'une gestion prévisionnelle des métiers et des compétences.

Il développe une politique d'évaluation continue des bonnes pratiques professionnelles et s'assure de la qualité des prestations (médicales, soignantes, sociales et éducatives, administratives, techniques, logistiques et hôtelières). Il est le responsable légal de l'établissement.

Le département de gestion des directeurs du CNG assure l'ensemble des décisions individuelles relatives à la nomination et à la gestion des carrières des directeurs.

L'ensemble des données restituées proviennent de l'application GIDHES (Gestion informatisée des directeurs d'hôpital, des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social et directeurs des soins). Ce système de gestion permet d'assurer au niveau national les principales fonctions de la gestion des carrières des corps de direction. Ces données comprennent 3 sortes d'informations : les informations administratives sur les personnels, sur les établissements et sur les emplois.

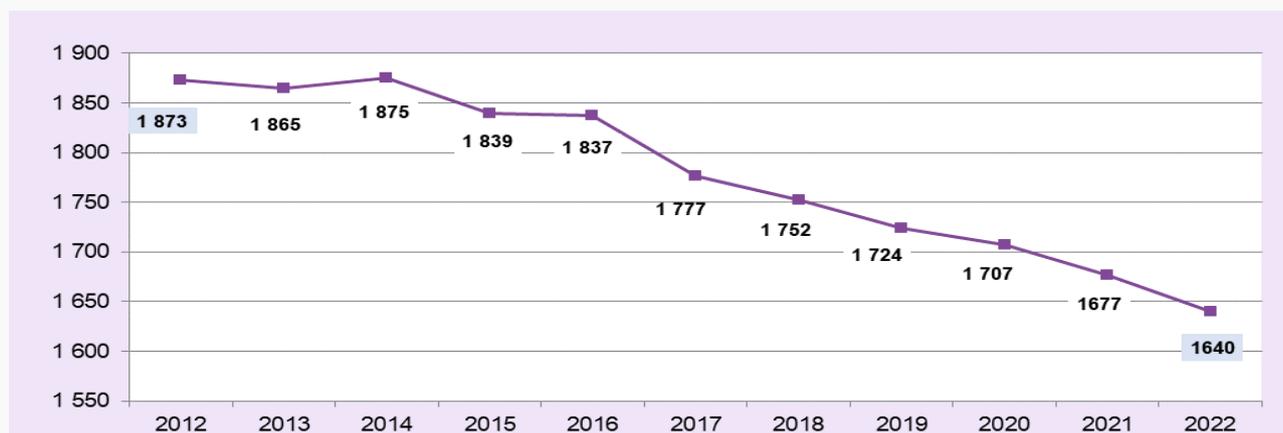
L'unité de décompte des effectifs utilisée est l'effectif physique (EP). Elle permet de dénombrer les effectifs à un instant donné quelle que soit la quotité de temps de travail des agents. À titre d'exemple, pour un mois donné, un agent à temps partiel avec une quotité de temps de travail de 80 % compte pour 1 EP. L'équivalent temps plein emploi, qui permet de dénombrer les effectifs à un instant donné en tenant compte de la quotité de temps de travail des agents, n'est pas mesurable dans l'application de gestion actuelle.

¹ Information complète contenue dans le référentiel métier de directeur d'établissement social et médico-social

I / Evolution des effectifs des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux (D3S) sur les dix dernières années

1 640 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont en activité au 1^{er} janvier 2022, contre 1 873 D3S en 2012, soit une diminution enregistrée de 12,4 % qui correspond à une diminution moyenne annuelle de 1,3 %.

Evolution de l'effectif des D3S du 1^{er} janvier 2012 au 1^{er} janvier 2022



1 281 D3S exercent en établissement, soit 78,1 % du corps, contre 89,4 % dix ans auparavant.

258 D3S sont en détachement, soit 15,7 % du corps. Comme l'année précédente, il convient de relever la part importante de D3S détachés dans le corps des DH au 1^{er} janvier 2022 (8,3 % du corps et 52,7 % des détachements contre 8,5 % du corps et 56,1 % des détachements en 2021), qui, pris en compte, porterait alors la proportion de D3S exerçant en établissement à 86,4 %. Entre 2012 et 2022, les détachements progressent ainsi de 100 %, avec un taux moyen d'évolution annuelle de + 7,2 %.

Tableau 1 : Evolution de l'effectif des D3S par position statutaire

Position D3S	01/01/2012		01/01/2022		Evolution 2012-2022			Pour rappel	01/01/2021		Evolution 2021-2022 (en %)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Taux moyen d'évolution annuelle (en %)		Effec tif	%	
En établissement	1 675	89,4	1 281	78,1	-394	-23,5	-2,6		1 319	78,7	-2,9
- dont congé de longue durée	5	0,3	10	0,6	5	100,0	7,2		9	0,5	11,1
- dont congé de longue maladie	2	0,1	9	0,5	7	350,0	16,2		8	0,5	12,5
- dont congé parental	3	0,2	2	0,1	-1	-33,3	-4,0		4	0,2	-50,0
- dont suspension	3	0,2	1	0,1	-2	-66,7	-10,4		2	0,1	-50,0
- dont Congé invalidité temporaire (CITIS)			4	0,2	4	-	-				
Détachement	129	6,9	258	15,7	129	100,0	7,2		255	15,2	1,2
- dont détachement dans le corps des DH			136	8,3	136	-	-		143	8,5	-4,9
Disponibilité	38	2,0	81	4,9	43	113,2	7,9		84	5,0	-3,6
Mis à disposition	13	0,7	11	0,7	-2	-15,4	-1,7		10	0,6	10,0
Recherche d'Affectation	18	1,0	9	0,5	-9	-50,0	-6,7		9	0,5	0,0
Toutes positions confondues	1 873	100	1 640	100	-233	-12,4	-1,3		1 677	100	-2,2

Au 1^{er} janvier 2022, **81 directeurs soit 4,9 %** (- 0,1 point par rapport au 1^{er} janvier 2021) des D3S **sont en disponibilité**, contre 2,0 % dix ans auparavant. La progression annuelle moyenne s'établit à 7,9 % alors qu'elle est de - 3,6 % entre le 1^{er} janvier 2021 et le 1^{er} janvier 2022. S'agissant des **D3S mis à disposition, ils ne représentent que 11 D3S soit 0,7 %** (+ 0,1 point) des effectifs.

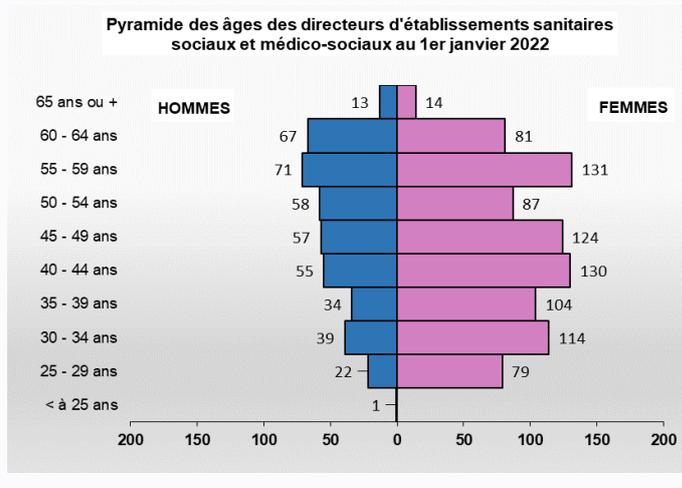
II / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux exerçant dans les établissements

II.1 Structure par sexe et âge des D3S exerçant en établissement.

Situation au 1er janvier 2022 :

Les directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux exerçant en établissement sont majoritairement des femmes (67,4 %, - 0,3 point par rapport à 2021). Tous sexes confondus l'âge moyen se stabilise à 46,6 ans comme en 2021 (contre 46,3 ans en 2020).

Les femmes occupent une part importante dans chaque tranche d'âge et sont plus jeunes que les hommes (45,4 ans, contre 49,0 ans, soit 3,6 ans de moins, contre 3,9 ans en 2021).



La moitié des femmes a, au 1^{er} janvier 2021, moins de 45,3 ans, contre 50,0 ans pour la moitié des hommes, soit 4,7 ans d'écart. Cet écart était de 5,5 ans en 2021, 6,7 ans en 2020 et de 7,2 ans en 2019. Parmi les 25 % des directeurs les plus âgés (âge au troisième quartile), l'écart homme-femme se réduit à 3,1 ans (3,2 ans en 2021). Il est de 4,2 ans (4,7 ans en 2021) pour les 25 % des directeurs les plus jeunes (âge au premier quartile).

Tableau 2 : Répartition par sexe et âge des D3S exerçant en établissement au 1er janvier 2022

Tranches d'âge	Femmes		Hommes		Ensemble		Sex-ratio (H/F)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
< à 25 ans			1	0,2	1	0,1	-
25 - 29 ans	79	9,1	22	5,3	101	7,9	0,3
30 - 34 ans	114	13,2	39	9,4	153	11,9	0,3
35 - 39 ans	104	12,0	34	8,2	138	10,8	0,3
40 - 44 ans	130	15,0	55	13,2	185	14,4	0,4
45 - 49 ans	124	14,4	57	13,7	181	14,1	0,5
50 - 54 ans	87	10,1	58	13,9	145	11,3	0,7
55 - 59 ans	131	15,2	71	17,0	202	15,8	0,5
60 - 64 ans	81	9,4	67	16,1	148	11,6	0,8
65 ans ou +	14	1,6	13	3,1	27	2,1	0,9
Ensemble	864	100,0	417	100,0	1 281	100,0	0,5
Part (en %)	67,4		32,6		100,0		
Age moyen	45,4		49,0		46,6		
Age Q1 25 %	36,4		40,6		38,0		
Age médian	45,3		50,0		46,8		
Age Q3 75 %	55,3		58,4		56,5		

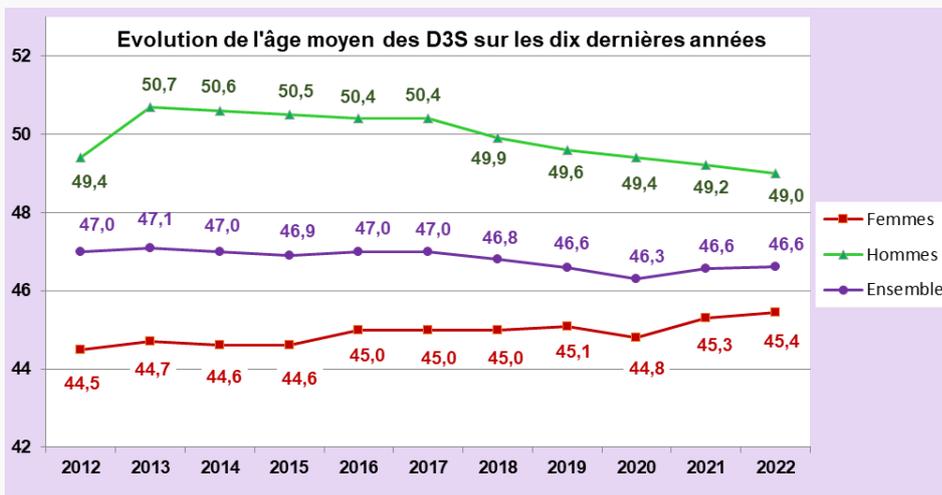
Evolution au cours des 10 ans :

La part des femmes est passée de 59,0 % en 2012 à 67,4 % en 2022, soit une augmentation significative de 8,4 points.

Par ailleurs, alors que la féminisation du corps se poursuit, et malgré un âge moyen des femmes en très légère augmentation (45,4 ans en 2022 ; 45,3 ans en 2021), cet âge demeure depuis 10 ans, toujours largement inférieur à celui des hommes.

Entre 2012 et 2022, l'âge moyen du corps diminue légèrement passant de 47,0 ans à **46,6 ans**, soit 0,4 ans de moins.

Après de très faibles fluctuations autour de 47 ans affichées sur la période de 2012 à 2017, la valeur la plus faible est enregistrée en 2020, avec une moyenne du corps à 46,3 ans.



Pour les D3S hommes, l'âge moyen le plus faible est enregistré en 2022 avec 49,0 ans, alors qu'en 2013 il avait atteint la valeur la plus élevée (50,7 ans). Toutefois l'écart entre les femmes et les hommes était plus marqué dans la décennie précédente. L'âge moyen était en effet de 44,5 ans pour les femmes et 49,4 ans pour les hommes en 2012 contre 45,4 ans et 49,0 ans en 2022. Ainsi les directrices avaient 4,9 ans de moins que les directeurs en 2012, contre 3,6 ans de moins en 2022.

II.2 Répartition par grade des D3S exerçant en établissement.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la fonction publique hospitalière, le corps des D3S est constitué de **deux grades** :

- **la classe normale**, qui comprend neuf échelons (Indice brut 511 à 912) ;
- **la hors classe**, qui comprend sept échelons et un échelon fonctionnel (Indice Brut 762 à Hors échelle B)

Conditions d'accès à la hors classe : D3S appartenant à la classe normale ayant atteint le 5^e échelon de leur grade, justifiant de 5 années de services effectifs dans le corps ou dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable et inscrits au tableau d'avancement. Peuvent seuls être inscrits à ce tableau les fonctionnaires ayant exercé, depuis leur accès à la classe normale, dans au moins deux établissements au sens de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Les périodes de détachement, de mise à disposition, de disponibilité et l'exercice en direction commune peuvent être pris en compte dans les conditions définies dans le décret n° 2007-1930.

Conditions d'accès à l'échelon fonctionnel de la hors classe : un arrêté des ministres chargés de la santé, du budget et de la fonction publique fixe le pourcentage maximal des établissements mentionnés au 1^o de l'article 1^{er} du décret n° 2007-1930, pour lesquels l'occupation de l'emploi de directeur peut donner accès à l'échelon fonctionnel. Un arrêté du ministre chargé de la santé fixe, dans cette limite, la liste des établissements concernés, en prenant en compte le montant des budgets et l'importance des responsabilités assumées. L'échelon fonctionnel n'est accessible qu'aux directeurs ayant acquis au moins trois ans d'ancienneté dans le 7^e échelon.

Situation au 1er janvier 2022 :

65,3 % des D3S exerçant en établissement (- 0,3 point par rapport à 2021) **se positionnent en hors classe** (hors emplois fonctionnels), 66,4 % (65,3 % en 2021) pour les D3S femmes, 63,1 % (66,2 % en 2021) chez les D3S hommes. Par ailleurs la part des D3S en hors classe est de 65,6 % (66,6 % des D3S femmes contre 63,5 % de directeurs hommes). Se situent en **classe normale 36,5 %** (+ 2,7 points en un an) des D3S hommes contre 33,5 % (- 1,2 point) des D3S femmes.

Répartition au dernier échelon : la part des hommes se situant au dernier échelon est supérieure à celle des femmes quelle que soit le grade. Se situent au dernier échelon 12,0 % (13 % en 2021) des D3S en classe normale, 10,6 % (10,8 % en 2021) des D3S en hors classe ; 3,3 % (3,0 % en 2021) des D3S hors classe sont sur un échelon fonctionnel. Comme en 2020, l'année 2022 compte 3 emplois fonctionnels pourvus (1 seul au 1^{er} janvier 2021) au 1^{er} janvier.

Tableau 3 : Répartition des D3S exerçant en établissement selon le grade et le sexe au 1er janvier 2022

2022	Classe normale			Hors classe				Hors classe dont emploi fonctionnel		Ensemble		Part en hors classe (en %)
	Effectif	%	Part au dernier échelon	Effectif	%	Part au dernier échelon	Part échelon fonctionnel	Effectif	%	Effectif	%	
Femmes	289	65,5	11,4	575	68,5	7,8	2,4	1	33,3	864	67,4	66,6
Hommes	152	34,5	13,2	265	31,5	16,6	5,3	2	66,7	417	32,6	63,5
Ensemble	441	100,0	12,0	840	100,0	10,6	3,3	3	100,0	1 281	100,0	65,6
Part (en %)	34,4			65,6						100,0		

Tableaux 4 et 5 : Répartition des D3S exerçant en établissement par échelon et sexe au 1er janvier 2022

Classe normale : 64,4 % des D3S en classe normale se situent entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon, dont 23,1 % du total sur le 4^{ème} échelon (+ 3,3 points en un an). Se situent entre le 8^{ème} et le 9^{ème} échelon 17,2 % (-1,5 point) des D3S.

Echelons Classe normale	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	22	7,6	13	8,6	35	7,9
2ème échelon	31	10,7	14	9,2	45	10,2
3ème échelon	47	16,3	12	7,9	59	13,4
4ème échelon	67	23,2	35	23,0	102	23,1
5ème échelon	27	9,3	16	10,5	43	9,8
6ème échelon	32	11,1	19	12,5	51	11,6
7ème échelon	17	5,9	13	8,6	30	6,8
8ème échelon	13	4,5	10	6,6	23	5,2
9ème échelon	33	11,4	20	13,2	53	12,0
Ensemble	289	100,0	152	100,0	441	100,0

Près de 60 % des directeurs hommes (59,2 % ; + 2,3 points en un an) sont positionnés entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon. Cette proportion atteint 67,1 % (68,1 % au 1er janvier 2021) chez les directrices, reflet de la féminisation du corps notamment dans les tranches d'âge les plus jeunes.

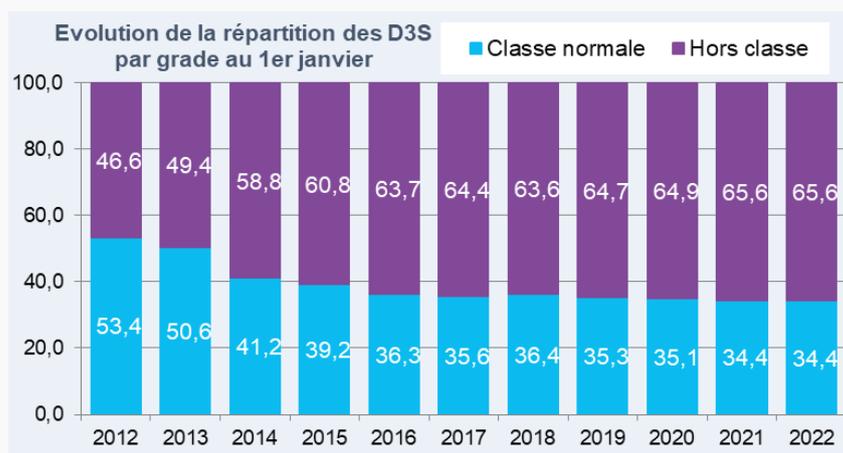
Hors Classe hors emplois fonctionnels : 67,7 % (70,3 % en 2021) des D3S en hors classe se situent entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon, dont 22,8 % du total sur le 5^{ème} échelon et 21,4 % sur le 4^{ème} échelon.

Les femmes sont davantage concernées par ce positionnement sur les 5 premiers échelons (71,3 % contre 60,1 % pour les hommes ; 74,3 % contre 61,9 % pour les hommes en 2021). L'échelon fonctionnel représente 3,3 % (+ 0,3 point en un an) des D3S (5,3 % pour les D3S hommes, contre 2,4 % pour les directrices ; en 2021, 5 % pour les D3S hommes, contre 2 % pour les directrices) ; 14 femmes et 14 hommes sont positionnés sur l'échelon fonctionnel.

Echelon Hors classe	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	41	7,1	11	4,2	52	6,2
2ème échelon	53	9,2	14	5,3	67	8,0
3ème échelon	58	10,1	20	7,6	78	9,3
4ème échelon	125	21,8	54	20,5	179	21,4
5ème échelon	132	23,0	59	22,4	191	22,8
6ème échelon	98	17,1	49	18,6	147	17,6
7ème échelon (Hors échelle A - 1er chevron)	13	2,3	8	3,0	21	2,5
7ème échelon (Hors échelle A - 2ème chevron)	9	1,6	4	1,5	13	1,6
7ème échelon (Hors échelle A - 3ème chevron)	31	5,4	30	11,4	61	7,3
Echelon fonctionnel (Hors échelle B 2ème chevron)	2	0,3	4	1,5	6	0,7
Echelon fonctionnel (Hors échelle B 3ème chevron)	12	2,1	10	3,8	22	2,6
Ensemble	574	100,0	263	100,0	837	100,0

Evolution au cours des 10 ans :

Du 1^{er} janvier 2012 au 1^{er} janvier 2022, hormis un très léger fléchissement observé entre 2017 et 2018 (63,6 %, contre 64,4 %), la proportion de D3S en hors classe (emplois fonctionnels compris) a continué sa progression. Après avoir atteint son plus haut niveau en 2021 (65,6 %) cette part reste stable au 1^{er} janvier 2022 (65,6 %). La valeur la plus faible sur la période avait été enregistrée en 2012 avec 46,6 % de D3S en hors classe.



Dernier échelon : sur l'ensemble de la période de 2012 à 2022, la proportion de D3S au dernier échelon de la classe normale diminue très légèrement de 0,5 point, passant de 12,5 % en 2012 à 12,0 % en 2022. En revanche pour la hors classe l'évolution est positive.

En 2012, le dernier échelon du grade (Hors échelle A - 3^{ème} chevron, Hors échelle B 2^{ème} et 3^{ème} chevrons) comptabilisait 3,2 % des effectifs alors qu'il représente aujourd'hui 10,6 % des directeurs, soit une augmentation de 7,4 points.

Chez les directeurs hommes en hors classe le constat est encore plus marqué : 5,4 % en 2012, contre 16,7 % en 2022, soit + 11,3 points. Pour les directrices en hors classe, l'évolution de + 6,8 points est significative, mais reste de moitié inférieure à celle des D3S hommes (+ 1,0 % en 2012 à + 7,8 % en 2022).

Répartition selon l'emploi :

Tableau 6 : Répartition des D3S chefs d'établissement exerçant en établissement selon le grade et le sexe au 1er janvier 2022

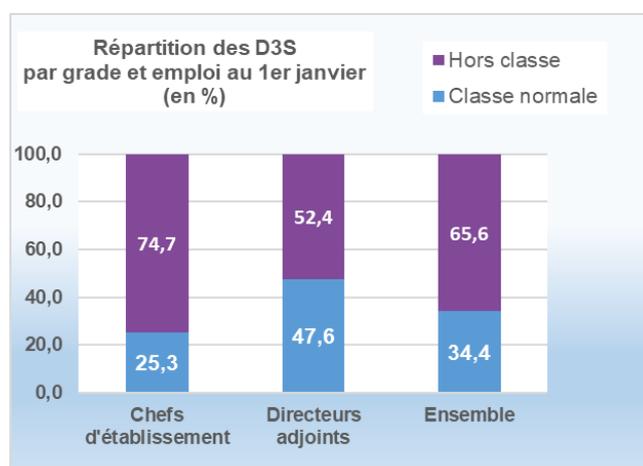
Chefs d'établissement												
2022	Classe normale			Hors classe				Hors classe dont emploi fonctionnel		Ensemble		Part en hors classe (en %)
	Effectif	%	Part au dernier échelon	Effectif	%	Part au dernier échelon	Part échelon fonctionnel	Effectif	%	Effectif	%	
Femmes	120	62,5	20,8	354	62,5	9,6	3,7	1	33,3	474	62,5	74,7
Hommes	72	37,5	16,7	212	37,5	17,5	6,6	2	66,7	284	37,5	74,6
Ensemble	192	100,0	19,3	566	100,0	12,5	4,8	3	100,0	758	100,0	74,7
Part (en %)	25,3			74,7						100,0		

74,7 % des D3S chefs d'établissement **sont positionnés en hors classe**, 74,7 % des D3S femmes et 74,6 % des D3S hommes. 62,5 % des 192 chefs d'établissements en classe normale sont des femmes.

Tableau 7 : Répartition des D3S directeurs adjoints exerçant en établissement selon le grade et le sexe au 1er janvier 2022

Directeurs adjoints												
2022	Classe normale			Hors classe				Hors classe dont emploi fonctionnel		Ensemble		Part en hors classe (en %)
	Effectif	%	Part au dernier échelon	Effectif	%	Part au dernier échelon	Part échelon fonctionnel	Effectif	%	Effectif	%	
Femmes	169	67,9	4,7	221	80,7	5,0	0,5			390	74,6	56,7
Hommes	80	32,1	10,0	53	19,3	13,2	0,0			133	25,4	39,8
Ensemble	249	100,0	6,4	274	100,0	6,6	0,4			523	100,0	52,4
Part (en %)	47,6			52,4						100,0		

Sont positionnés en hors classe au 1^{er} janvier 2022, 52,4 % des directeurs adjoints, 56,7 % des femmes contre 39,8 % des hommes.



Tableaux 8 et 9 : Répartition des D3S chefs d'établissement exerçant en établissement par échelon et sexe au 1er janvier 2022

Classe normale pour les D3S chefs d'établissement :

53,6 % des D3S chefs d'établissement en classe normale se situent entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon, dont 23,4 % du total sur le 4^{ème} échelon. Se situent au 9^{ème} échelon 19,3 % des D3S chefs d'établissement.

Chefs d'établissement en classe normale						
Echelons Classe normale	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	3	2,5	2	2,8	5	2,6
2ème échelon	6	5,0	6	8,3	12	6,3
3ème échelon	17	14,2	3	4,2	20	10,4
4ème échelon	29	24,2	16	22,2	45	23,4
5ème échelon	12	10,0	9	12,5	21	10,9
6ème échelon	17	14,2	8	11,1	25	13,0
7ème échelon	8	6,7	8	11,1	16	8,3
8ème échelon	3	2,5	8	11,1	11	5,7
9ème échelon	25	20,8	12	16,7	37	19,3
Ensemble	120	100,0	72	100,0	192	100,0

50 % des directeurs chefs d'établissement sont positionnés entre le 1er et le 5ème échelon contre 55,8 % des directrices cheffes. L'écart femmes hommes au 9ème échelon est de 4,2 points soit 20,8 % pour les directrices contre 16,7 % pour les directeurs chefs hommes.

Hors classe hors emplois fonctionnels pour les D3S chefs d'établissement :

Se situent entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon 63,1 % des D3S chefs d'établissement en hors classe, dont 22,9 % du total sur le 5^{ème} échelon et 21,0 % sur le 4^{ème} échelon. Les femmes sont davantage concernées par ce positionnement sur les 5 premiers échelons (67,1 % contre 56,2 % pour les hommes, soit un écart de 10,9 points en faveur des directrices). L'échelon fonctionnel représente 6,7 % des D3S chefs hommes contre 3,7 % des femmes.

Chefs d'établissement en hors classe (hors emplois fonctionnels)						
Echelon Hors classe	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	14	4,0	7	3,3	21	3,7
2ème échelon	26	7,4	9	4,3	35	6,2
3ème échelon	39	11,0	13	6,2	52	9,2
4ème échelon	80	22,7	38	18,1	118	21,0
5ème échelon	78	22,1	51	24,3	129	22,9
6ème échelon	64	18,1	46	21,9	110	19,5
7ème échelon (Hors échelle A - 1er chevron)	9	2,5	6	2,9	15	2,7
7ème échelon (Hors échelle A - 2ème chevron)	9	2,5	3	1,4	12	2,1
7ème échelon (Hors échelle A - 3ème chevron)	21	5,9	23	11,0	44	7,8
Echelon fonctionnel (Hors échelle B 2ème chevron)	2	0,6	4	1,9	6	1,1
Echelon fonctionnel (Hors échelle B 3ème chevron)	11	3,1	10	4,8	21	3,7
Ensemble	353	100,0	210	100,0	563	100,0

La part au dernier échelon en **hors classe des D3S chefs d'établissement**, est de 17,5 % pour les hommes contre 9,6 % pour les directrices.

Tableaux 10 et 11 : Répartition des D3S directeurs adjoints exerçant en établissement par échelon et sexe au 1er janvier 2022

Directeurs adjoints de classe normale :

72,7 % des directeurs adjoints en classe normale se situent entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon, dont 22,9 % du total sur le 4^{ème} échelon.

Directeurs adjoints						
Echelons Classe normale	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	19	11,2	11	13,8	30	12,0
2ème échelon	25	14,8	8	10,0	33	13,3
3ème échelon	30	17,8	9	11,3	39	15,7
4ème échelon	38	22,5	19	23,8	57	22,9
5ème échelon	15	8,9	7	8,8	22	8,8
6ème échelon	15	8,9	11	13,8	26	10,4
7ème échelon	9	5,3	5	6,3	14	5,6
8ème échelon	10	5,9	2	2,5	12	4,8
9ème échelon	8	4,7	8	10,0	16	6,4
Ensemble	169	100,0	80	100,0	249	100,0

75,2 % de femmes contre 67,7 % d'hommes sont positionnés entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon. Cette proportion chez les directrices est le reflet de la féminisation du corps notamment dans les tranches d'âge les plus jeunes.

Directeurs adjoints en hors classe :

Se situent entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon 77,4 % des directeurs adjoints en hors classe, dont 22,6 % du total sur le 5^{ème} échelon et 22,3 % sur le 4^{ème} échelon. Les femmes sont davantage concernées par ce positionnement sur les 5 premiers échelons (77,8 % contre 75,5 % pour les hommes).

La part au dernier échelon en hors classe des D3S directeurs adjoints est de 13,2 % pour les hommes contre seulement 5,0 % pour les directrices.

Directeurs adjoints						
Echelon Hors classe	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	27	12,2	4	7,5	31	11,3
2ème échelon	27	12,2	5	9,4	32	11,7
3ème échelon	19	8,6	7	13,2	26	9,5
4ème échelon	45	20,4	16	30,2	61	22,3
5ème échelon	54	24,4	8	15,1	62	22,6
6ème échelon	34	15,4	3	5,7	37	13,5
7ème échelon (Hors échelle A - 1er chevron)	4	1,8	2	3,8	6	2,2
7ème échelon (Hors échelle A - 2ème chevron)		0,0	1	1,9	1	0,4
7ème échelon (Hors échelle A - 3ème chevron)	10	4,5	7	13,2	17	6,2
Echelon fonctionnel (Hors échelle B 3ème chevron)	1	0,5		0,0	1	0,4
Ensemble	221	100,0	53	100,0	274	100,0

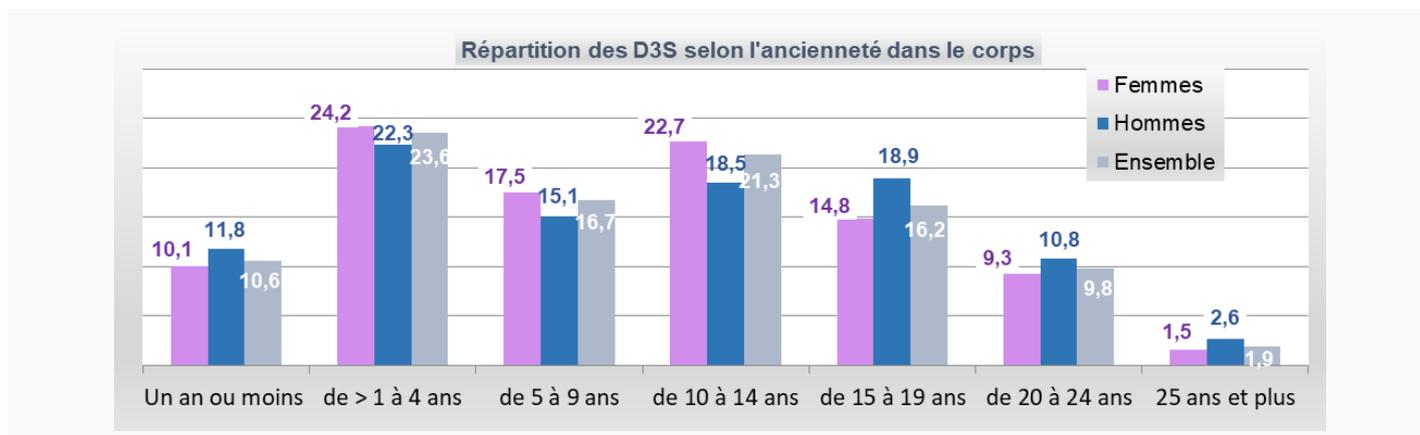
II.3 Ancienneté dans le corps des D3S exerçant en établissement.

Situation au 1er janvier 2022 :

Les D3S exerçant en établissement affichent au 1^{er} janvier 2022 une ancienneté moyenne dans le corps de 10,0 ans (- 0,5 an par rapport à 2021).

Seul 1,9 % du corps a une ancienneté supérieure ou égale à 25 ans et 11,7 % une ancienneté supérieure ou égale à 20 ans.

Ancienneté dans le corps des D3S selon le sexe :



Dans l'ensemble, l'ancienneté moyenne des D3S femmes est inférieure à celle des D3S hommes de 0,5 an (0,7 ans en 2021).

Cet écart résulte notamment de la structure par âge des hommes et des femmes, avec une féminisation encore plus marquée dans les tranches d'âge les plus jeunes (de plus d'un an à 14 ans d'ancienneté : 64,4 % des D3S femmes et 55,9 % des D3S hommes).

L'écart d'âge hommes femmes est de 0,6 an chez les D3S en classe normale et de 0,9 an pour ceux en hors classe (emplois fonctionnels compris).

Tableau 12 : Répartition des D3S exerçant en établissement selon l'ancienneté dans le corps et leur grade

Ancienneté dans le corps	Classe normale			Hors classe			Hors classe dont emploi fonctionnel	Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.
Un an ou moins	26,6	30,9	28,1	1,7	0,8	1,4	33,3	10,1	11,8	10,6
de > 1 à 4 ans	57,1	48,0	54,0	7,7	7,5	7,6		24,2	22,3	23,6
de 5 à 9 ans	6,6	9,2	7,5	23,0	18,5	21,5		17,5	15,1	16,7
de 10 à 14 ans	4,5	3,3	4,1	31,8	27,2	30,4		22,7	18,5	21,3
de 15 à 19 ans	4,2	3,9	4,1	20,2	27,5	22,5	33,3	14,8	18,9	16,2
de 20 à 24 ans	0,7	3,3	1,6	13,6	15,1	14,0	33,3	9,3	10,8	9,8
25 ans et plus	0,3	1,3	0,7	2,1	3,4	2,5		1,5	2,6	1,9
Effectif	289	152	441	575	265	840	3	864	417	1 281
Ancienneté moyenne	3,8	4,4	4,0	12,8	13,7	13,1	13,2	9,8	10,3	10,0

Ens. = Ensemble

Les chefs d'établissement ont une ancienneté moyenne de 11,3 ans (11,6 ans en 2021) et les directeurs adjoints de 8,1 ans (8,9 ans en 2021).

Ce faible écart s'explique par le fait que les D3S peuvent prendre dès leur sortie de l'EHESP des chefferies.

Le troisième quartile, soit 25 % des directeurs ayant l'ancienneté dans le corps la plus élevée, se situe à 15,0 ans, 16,5 ans pour les chefs d'établissement et 13,2 ans pour les directeurs adjoints.

Concernant le 1^{er} quartile (25 % des directeurs ayant l'ancienneté dans le corps la plus faible) le seuil se situe à 3,7 ans, 5,0 pour les chefs d'établissement et 2,0 ans pour les directeurs adjoints.

La médiane est de 9,0 ans pour l'ensemble des D3S, de 11 ans pour les chefs d'établissement et de seulement 6,0 ans pour les directeurs adjoints.

Près d'un quart des directrices (24,2 %) et 22,3 % des D3S hommes exerçant en établissement ont une ancienneté moyenne dans le corps comprise entre plus d'un an et 4 ans. 32,4 % des hommes D3S (- 1,9 point, par rapport à 2021) ont une ancienneté moyenne de 15 ans et plus, contre 25,6, % des femmes (- 1,2 point, par rapport à 2021).

Tableau 13 : Répartition des D3S chefs d'établissement exerçant en établissement selon l'ancienneté dans le corps et leur grade

Chefs d'établissement										
Ancienneté dans le corps	Classe normale			Hors classe dont emploi fonctionnel	Hors classe			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.
Un an ou moins	15,0	18,1	16,1	33,3	2,3	0,5	1,6	5,5	4,9	5,3
de > 1 à 4 ans	60,0	55,6	58,3		7,1	7,1	7,1	20,5	19,4	20,1
de 5 à 9 ans	10,0	11,1	10,4		22,3	18,4	20,8	19,2	16,5	18,2
de 10 à 14 ans	4,2	5,6	4,7		31,4	25,5	29,2	24,5	20,4	23,0
de 15 à 19 ans	8,3	4,2	6,8	33,3	19,8	28,8	23,1	16,9	22,5	19,0
de 20 à 24 ans	1,7	2,8	2,1	33,3	14,4	16,5	15,2	11,2	13,0	11,9
25 ans et plus	0,8	2,8	1,6		2,8	3,3	3,0	2,3	3,2	2,6
Effectif	120	72	192	3	354	212	566	474	284	758
ancienneté moyenne	5,1	5,3	5,2	13,2	13,0	13,9	13,3	11,0	11,7	11,3

Ens. = Ensemble

L'ancienneté moyenne dans le corps des chefs d'établissement est de 11,3 ans (11,0 ans pour les femmes et 11,7 pour les hommes). La médiane se situe à 10,5 ans pour les femmes et à 12,2 pour les hommes.

Parmi les D3S chefs d'établissements, 25 % des directrices ayant l'ancienneté la plus élevée ont une ancienneté de 16 ans ou plus contre 17,0 ans ou plus chez les chefs d'établissements hommes.

Tableau 14 : Répartition des D3S directeurs adjoints exerçant en établissement selon l'ancienneté dans le corps et leur grade

Directeurs adjoints										
Ancienneté dans le corps	Classe normale			Hors classe dont emploi fonctionnel	Hors classe			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.
Un an ou moins	34,9	42,5	37,3		0,9	1,9	1,1	15,6	26,3	18,4
de > 1 à 4 ans	55,0	41,3	50,6		8,6	9,4	8,8	28,7	28,6	28,7
de 5 à 9 ans	4,1	7,5	5,2		24,0	18,9	23,0	15,4	12,0	14,5
de 10 à 14 ans	4,7	1,3	3,6		32,6	34,0	32,8	20,5	14,3	18,9
de 15 à 19 ans	1,2	3,8	2,0		20,8	22,6	21,2	12,3	11,3	12,0
de 20 à 24 ans	0,0	3,8	1,2		12,2	9,4	11,7	6,9	6,0	6,7
25 ans et plus	0,0	0,0	0,0		0,9	3,8	1,5	0,5	1,5	0,8
Effectif	169	80	249		221	53	274	390	133	523
ancienneté moyenne	2,9	3,6	3,1		12,5	12,6	12,6	8,4	7,2	8,1

Ens. = Ensemble

Chez les directeurs adjoints, l'ancienneté moyenne dans le corps est de 8,1 ans (8,4 ans pour les femmes et 7,2 pour les hommes). La médiane se situe à 6,0 ans pour les femmes et à 4,0 pour les hommes.

L'ancienneté des 25 % des directrices adjointes ayant l'ancienneté la plus élevée (3^{ème} quartile) est de 14 ans ou plus contre 13 ans ou plus pour les directeurs adjoints hommes.

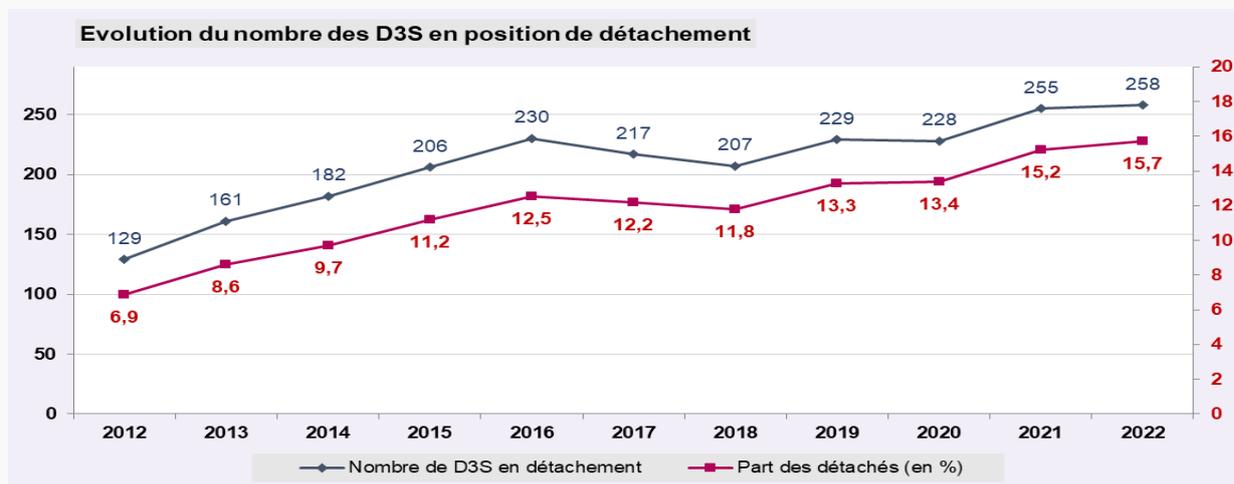
Quant à la distribution de l'ancienneté dans le corps au 1^{er} quartile (25 % des valeurs les plus faibles), les directrices chefs d'établissements ont une ancienneté de 5,0 ans ou moins contre 5,3 ans ou moins pour les chefs hommes, alors que pour les D3S adjoints hommes cette valeur est de seulement 1 an ou moins contre 2 ans ou moins pour les directrices adjointes femmes.

III / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux en détachement²

III. 1 Evolution des détachements sur les dix dernières années

258 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont détachés au 1er janvier 2022, contre 129 dix ans auparavant, soit une hausse enregistrée de 100 %, avec un taux d'évolution annuel moyen de 7,2 %.

Evolution de l'effectif des D3S détachés du 1er janvier 2012 au 1er janvier 2022



Il est important de noter que cette hausse intervient dans un contexte de baisse des effectifs du corps sur la période de 2012 à 2020 (le taux d'évolution annuel moyen des effectifs totaux des D3S est de -1,3 %), mais elle n'explique pas à elle seule la forte augmentation du taux

² Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite (art. L513-1 du Code général de la fonction publique).

La part des D3S détachés par rapport à l'effectif total du corps est passée de 6,9 % en 2012 à 15,7 % en 2022. Cette part est en augmentation de 0,5 point par rapport à la valeur de 2021, et reste la plus importante observée sur l'ensemble de la période.

Tableau 15 : Evolution des détachements entre 2012 et 2022

D3S	2012	2022	Evolution 2012-2022		Taux d'évolution annuel moyen (en %)
			Effectif	%	
Nombre de D3S en détachement	129	258	129	100,0	7,2
Effectif total des D3S	1 873	1 640	-233	-12,4	-1,3
Part des détachés (en %)	6,9	15,7			

52,7 % (- 3,4 points en un an) des D3S détachés, soit 136 directeurs concernés, le sont dans le corps des directeurs d'hôpital (DH). En 2021, 143 des 255 D3S en position de détachement étaient détachés dans le corps des DH, soit 56,1 %, contre 54,8 % en 2020 (soit 125 D3S parmi les 228 D3S en détachement). Il est important de souligner que cinq ans auparavant cette part avait déjà atteint la valeur de 54,8 % (soit 119 D3S parmi les 217 D3S en détachement).

III. 2 Structure par sexe et âge des D3S en détachement

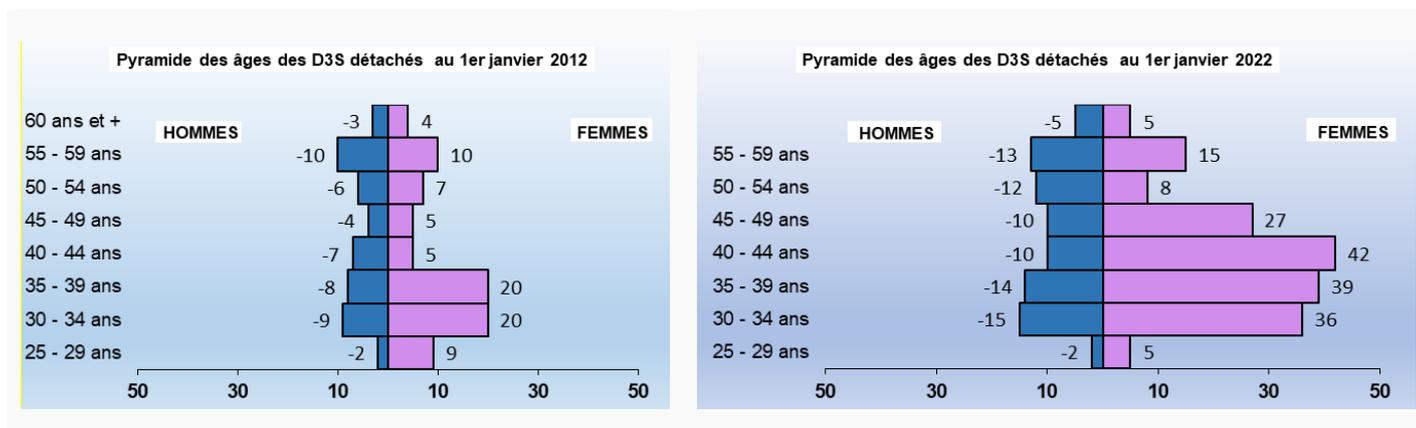
Au 1^{er} janvier 2022, 68,6 % (64,7 % en 2021 et 64,0 % en 2020) des D3S en détachement sont des femmes, contre 62,0 % dix ans auparavant, soit une progression de 6,6 points. Cette part est légèrement supérieure à la proportion (67,4 % au 1^{er} janvier 2022) des directrices exerçant en établissement (67,7 % en 2021 et 67,3 % en 2020).

Même si la proportion de détachements est en 2022 du même ordre de grandeur quel que soit le sexe, la part des directrices en détachement est légèrement supérieure à celle des directeurs hommes. En 2022, parmi les directrices en activité (1 118 D3S femmes), 15,8 % D3S sont détachées. Chez les directeurs hommes, cette part correspond à 15,5 %, soit 81 D3S détachés parmi 522 directeurs en activité.

Tableau 16 : Répartition par sexe et âge des D3S en détachement

Tranche d'âges	Structure au 01/01/2012 (en %)			Structure au 01/01/2022 (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
25 - 29 ans	7,0	1,6	8,5	1,9	0,8	2,7
30 - 34 ans	15,5	7,0	22,5	14,0	5,8	19,8
35 - 39 ans	15,5	6,2	21,7	15,1	5,4	20,5
40 - 44 ans	3,9	5,4	9,3	16,3	3,9	20,2
45 - 49 ans	3,9	3,1	7,0	10,5	3,9	14,3
50 - 54 ans	5,4	4,7	10,1	3,1	4,7	7,8
55 - 59 ans	7,8	7,8	15,5	5,8	5,0	10,9
60 ans et +	3,1	2,3	5,4	1,9	1,9	3,9
Ensemble	62,0	38,0	100,0	68,6	31,4	100,0
Nombre de D3S	80	49	129	177	81	258
Age moyen	41,1	45,1	42,6	42,3	45,3	43,2
Age Q1 25 %	32,6	36,6	33,7	36,1	35,7	35,7
Age médian	37,2	42,6	38,3	41,2	43,7	41,6
Age Q3 75 %	51,9	55,1	53,2	46,7	52,3	49,1

En dix ans, les D3S détachés ont vieilli légèrement de 0,6 an, alors que chez les D3S exerçant en établissement la tendance s'inverse très faiblement avec un rajeunissement de l'âge moyen de 0,4 an.



Alors que le ratio hommes/femmes est de 0,46 tous âges confondus, il est de 1,5 aux tranches d'âges de 50 à 54 ans et de seulement 0,24 aux tranches d'âges de 40 à 44 ans et 0,36 aux âges de 35 à 39 ans.

Si les femmes occupent une part importante dans chaque tranche d'âge, elles le sont malgré tout davantage dans les tranches d'âges les plus jeunes, d'où un âge moyen au 1^{er} janvier 2022 de 42,3 ans (40,8 ans en 2021), contre 45,3 ans (45,2 ans en 2021) pour les hommes, soit 3,0 ans de moins.

La moitié des directrices détachées ont moins de 41,2 ans (40,2 ans en 2021), contre 43,7 ans (46,3 ans en 2021) pour les directeurs détachés. Un écart d'âge élevé est observé pour le seuil des 25 % des D3S les plus âgés (3^{ème} quartile q3), ce seuil étant plus bas de 5,6 ans pour les directrices que pour les directeurs. Parmi les 25 % des D3S les plus jeunes, le seuil d'âge des directeurs hommes dans la position de détachement est légèrement inférieur (de 0,4 an) à celui des D3S femmes

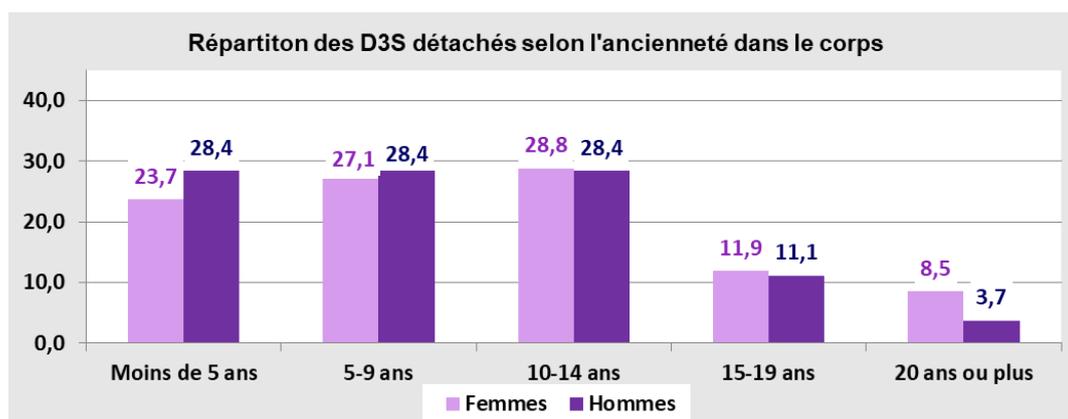
III. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en détachement

Les directeurs D3S détachés ont une ancienneté dans le corps qui varie de 1 an à 25 ans (de 1 à 25 ans pour les femmes et de 1 à 24 ans pour les hommes). L'ancienneté moyenne tous sexes confondus au 1^{er} janvier 2022 est de 9,8 ans (10,3 ans au 1^{er} janvier 2021; 10,9 ans au 1^{er} janvier 2020).

Tableau 17 : D3S en détachement - Ancienneté dans le corps (au 1er janvier 2022)

Ancienneté dans le corps	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 5 ans	42	23,7	23	28,4	65	25,2
5-9 ans	48	27,1	23	28,4	71	27,5
10-14 ans	51	28,8	23	28,4	74	28,7
15-19 ans	21	11,9	9	11,1	30	11,6
20 ans ou plus	15	8,5	3	3,7	18	7,0
Ensemble	177	100,0	81	100,0	258	100,0
Ancienneté moyenne	10,0 ans		9,1 ans		9,8 ans	
Ancienneté médiane	9,0 ans		8,0 ans		9,0 ans	

Comme l'année précédente les femmes D3S détachées, qui sont pourtant globalement plus jeunes, ont une ancienneté moyenne dans le corps supérieure à celle des hommes, de 0,9 an en moyenne (1,2 an en 2021; 1,3 an en 2020).



Au 1^{er} janvier 2022, ont plus de 15 ans d'ancienneté dans le corps 18,6 % (21,9 % en 2021) de l'ensemble des D3S détachés dans le corps. La part des directrices s'établit à 20,4 % (24,2 % pour les directrices en 2021) et de 14,8 % pour les D3S hommes (17,7 % pour les directeurs en 2021). Par ailleurs 8,5 % des directrices ont une ancienneté dans le corps de 20 ans ou plus contre seulement 3,7 % des hommes.

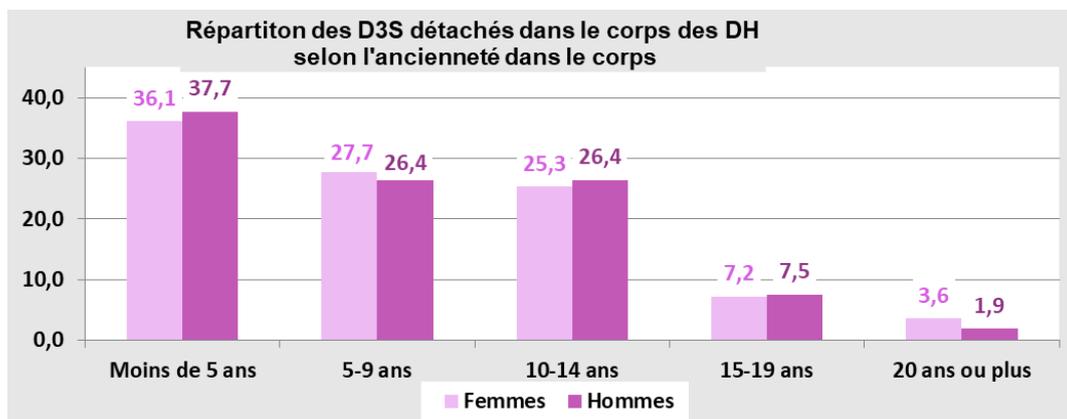
Focus sur les directeurs D3S en détachement dans le corps des DH

Les directeurs D3S détachés dans le corps des DH ont une ancienneté dans le corps qui varie de 1 an à 25 ans (de 1 à 25 ans pour les femmes et de 1 à 20 ans pour les hommes). Au 1^{er} janvier 2022 l'ancienneté moyenne tous sexes confondus est de 8,2 ans. Les directrices ont une ancienneté dans le corps légèrement supérieure à celle des hommes en détachement dans le corps des DH (8,4 ans pour les directrices contre 8,0 pour les hommes).

Tableau 18 : D3S en détachement dans le corps des DH - Ancienneté dans le corps (au 1er janvier 2022)

Ancienneté dans le corps des D3S en détachement dans le corps des DH	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 5 ans	30	36,1	20	37,7	50	36,8
5-9 ans	23	27,7	14	26,4	37	27,2
10-14 ans	21	25,3	14	26,4	35	25,7
15-19 ans	6	7,2	4	7,5	10	7,4
20 ans ou plus	3	3,6	1	1,9	4	2,9
Ensemble	83	100,0	53	100,0	136	100,0
Ancienneté moyenne	8,4		8,0		8,2	
Ancienneté médiane	8,0		7,0		7,0	

Ont moins de 5 ans d'ancienneté dans le corps 36,8 % des D3S en détachement dans le corps des DH (37,7 % des hommes contre 36,1 % des femmes), 64 % des D3S détachés dans le corps des DH ont une ancienneté dans le corps inférieure à 10 ans et 89,7 % ont une ancienneté dans le corps inférieure à 15 ans. Ont une ancienneté dans le corps de 20 ans ou plus, près de 2 % des directeurs hommes contre 3,6 % des directrices en détachement dans le corps des DH.

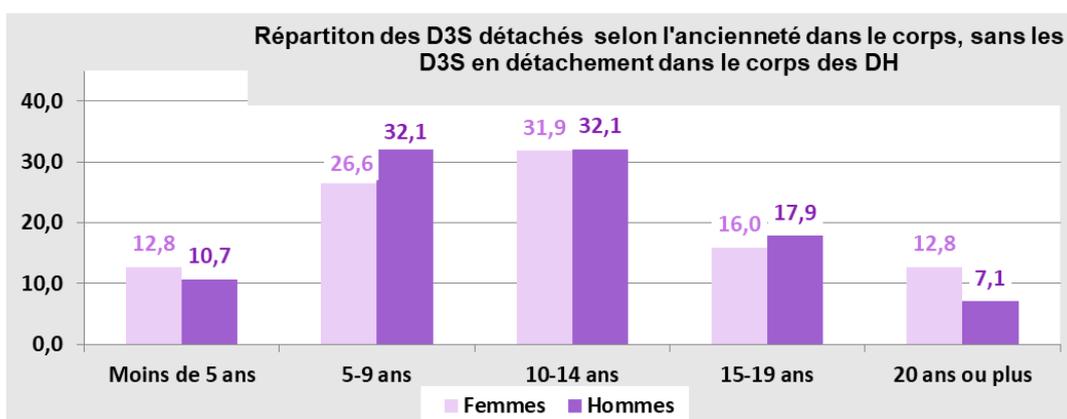


Focus sur les directeurs D3S en détachement hors détachements dans le corps des DH

L'analyse de la répartition des D3S en position de détachement hors détachements dans le corps des DH montre une ancienneté plus importante dans les tranches de 5 à 14 ans (59,9 % soit 73 directeurs). L'ancienneté moyenne dans le corps des 122 directeurs est de 11,5 ans, la médiane de 11,0 ans.

Tableau 19 : D3S en détachement hors détachements dans le corps des DH - Ancienneté dans le corps (au 1er janvier 2022)

Ancienneté dans le corps des D3S en détachement sans les D3S en détachement dans le corps des DH	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 5 ans	12	12,8	3	10,7	15	12,3
5-9 ans	25	26,6	9	32,1	34	27,9
10-14 ans	30	31,9	9	32,1	39	32,0
15-19 ans	15	16,0	5	17,9	20	16,4
20 ans ou plus	12	12,8	2	7,1	14	11,5
Ensemble	94	100,0	28	100,0	122	100,0
Ancienneté moyenne	11,5		11,3		11,5	
Ancienneté médiane	11,5		11,0		11,0	



III. 4 Durée moyenne dans la position de détachement

84,1 % (- 1,4 point) des D3S détachés comptabilisent moins de 5 ans dans cette position, avec la plus grande proportion (53,5 %), quel que soit le sexe, pour une durée allant de plus de 1 an à 4 ans.

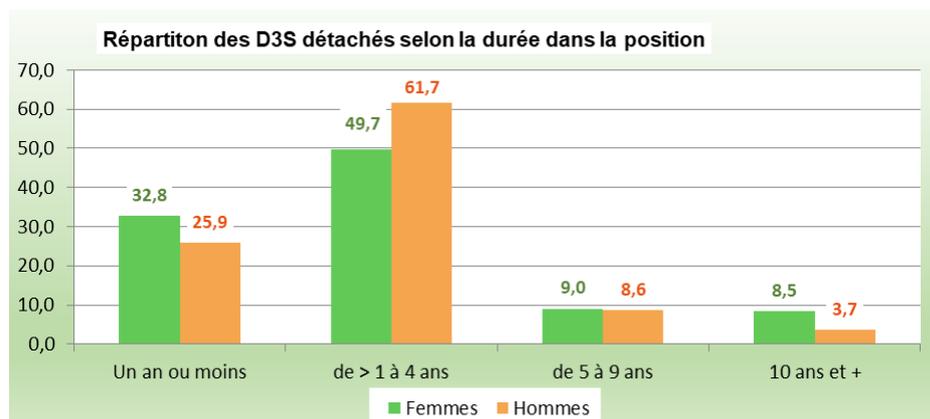
Tableau 20 : D3S en détachement - Ancienneté dans la position (au 1er janvier 2022)

Durée de détachement	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Un an ou moins	58	32,8	21	25,9	79	30,6
de > 1 à 4 ans	88	49,7	50	61,7	138	53,5
de 5 à 9 ans	16	9,0	7	8,6	23	8,9
10 ans et +	15	8,5	3	3,7	18	7,0
Ensemble	177	100,0	81	100,0	258	100,0
Durée moyenne	3,0 ans		2,7 ans		2,9 ans	
Durée médiane	1,9 an		1,8 an		1,8 an	

La durée du détachement varie de 1 jour (détachement ayant débuté au 1^{er} janvier 2022) à 18,5 ans (de 1 jour à 15,2 jours pour les femmes et de 1 jour à 18,5 pour les hommes).

En moyenne, les D3S actuellement détachés le sont depuis 2,9 ans. La durée moyenne la plus élevée est observée chez les directrices avec 3,0 ans contre 2,7 ans chez les directeurs (2,9 ans, contre 2,3 ans en 2021).

La progression de la part des détachements de dix ans et plus continue légèrement à croître avec 7,0 % en 2022 (5,1 % en 2021, 4,8 % en 2020). Les D3S hommes enregistrent la part la plus importante (61,7 %) de la durée dans la position de détachement de plus d'un an à 4 ans



Focus sur les directeurs D3S en détachement dans le corps des DH

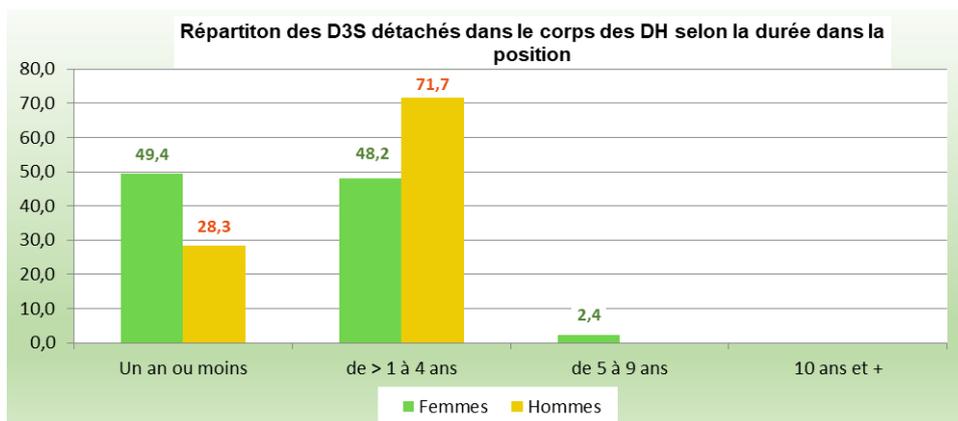
98,6 % des D3S détachés dans le corps des DH comptabilisent moins de 5 ans dans cette position, avec la plus grande proportion (57,4 %), pour une durée allant de plus de 1 an à 4 ans.

Tableau 21 : D3S en détachement dans le corps des DH - Ancienneté dans la position (au 1er janvier 2022)

Durée de détachement	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Un an ou moins	41	49,4	15	28,3	56	41,2
de > 1 à 4 ans	40	48,2	38	71,7	78	57,4
de 5 à 9 ans	2	2,4			2	1,5
10 ans et +						
Ensemble	83	100,0	53	100,0	136	100,0
Durée moyenne	1,5		1,6		1,5	
Durée médiane	1,1		1,4		1,3	

Les D3S actuellement détachés dans le corps des DH, le sont depuis 1,5 an en moyenne. La durée moyenne la plus élevée est observée chez les directeurs avec 1,6 an. La médiane pour l'ensemble se situe à 1,3 an (1,1 an pour les femmes et 1,4 an pour les hommes).

Les D3S hommes enregistrent la part la plus importante (71,7 %) de la durée dans la position de détachement de plus d'un an à 4 ans. Seulement 1,5 % (2 directrices) ont une ancienneté dans la position de détachement dans le corps des DH de 5 à 9 ans.



III. 5 Région d'affectation et/ou de rattachement pour les D3S en détachement

95,3 % (- 0,4 point en un an) des directeurs D3S sont détachés en France métropolitaine. 39,9 % (- 0,9 point) des D3S, parmi les 258 détachés recensés au 1^{er} janvier 2022, ont effectué une mobilité géographique à l'occasion de leur détachement.

Comme l'année précédente, l'Ile-de-France demeure la région ayant le plus grand nombre de détachés (51 D3S ; 57 D3S le 1^{er} janvier 2021) et la région fournissant le plus grand nombre aux autres régions (20 D3S, - 6 D3S par rapport à l'année précédente). Sur les 51 détachements recensés en Ile-de-France, 25 D3S (soit 43,9 %) proviennent majoritairement des régions Centre-Val de Loire (5 directeurs), Bourgogne-Franche-Comté (4 D3S), Nouvelle-Aquitaine (3 D3S) et Hauts-de-France.

Tableau 22 : D3S en détachement – Région de rattachement et de détachement

Région de rattachement (établissement d'origine)	Région de détachement (établissement d'accueil)															Changements de région	
	ARA	BFC	Bretagne	CVL	Corse	Grand Est	HdF	IDF	Normandie	NA	Occ	PL	PACA	DOM Com	Ens.	Nb	%
Auvergne-Rhône-Alpes (ARA)	19	1					2	1		1					24	5	20,8
Bourgogne-Franche-Comté (BFC)	1	10	1	1				4		3	1	1	1		23	13	56,5
Bretagne	1		11							1	1	1			15	4	26,7
Centre - Val de Loire (CVL)	3	2		7			1	5		2		1		3	24	17	70,8
Corse																0	
Grand Est				2		10		1			1				14	4	28,6
Hauts-de-France (HdF)							1	11	2	1	1	1	1		18	7	38,9
Ile-de-France (IDF)	2		3		1	1		31	3	1	1	3	3	2	51	20	39,2
Normandie	1		3				1	1	8	1					15	7	46,7
Nouvelle-Aquitaine (NA)			1	1			1	3		16					22	6	27,3
Occitanie (Occ)					1		1	1		3	16		1	2	25	9	36,0
Pays de Loire (PL)			4				1	1			1	6		1	14	8	57,1
Provence - Alpes - Côte d'Azur (PACA)								1			1		7	1	10	3	30,0
Dom-Com														3	3		0,0
Ensemble	27	13	23	11	2	16	14	51	12	29	23	12	13	12	258	103	39,9
Nombre de provenances	8	3	12	4	2	6	3	20	4	13	7	6	6	9			

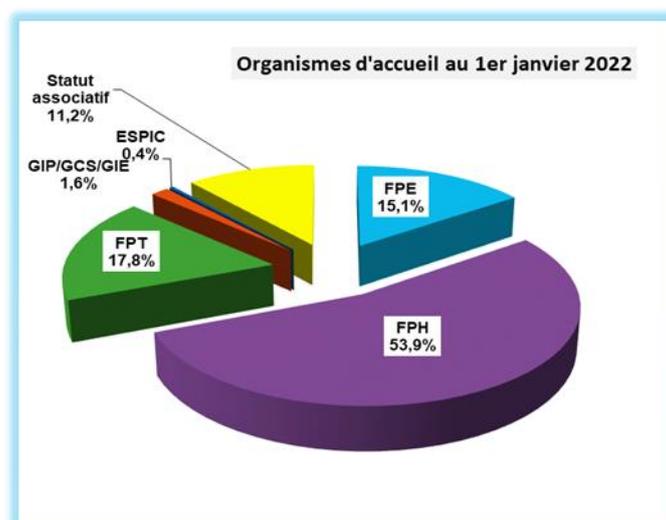
III. 6 Organismes d'accueil et fonctions exercées par les D3S en détachement

71,7 % (- 2,8 points en un an), soit plus de 7 D3S en détachement sur 10, occupent en 2022 un emploi qui relève des fonctions publiques hospitalière ou territoriale.

La Fonction Publique Hospitalière accueille la majorité des D3S en détachement avec 53,9 % d'entre eux (56,5 % en 2021 et 52,6 % en 2020).

La Fonction Publique Territoriale (FPT) accueille quant à elle 17,8 % (18,0 % en 2021 ; - 0,2 point) des D3S en détachement, suivie de près par la **Fonction Publique d'Etat (FPE)** qui enregistre 15,1 % des détachements (13,7 % en 2021, soit + 1,5 point), constituant ainsi la troisième catégorie d'organismes d'accueil.

Le milieu associatif, en quatrième place comme depuis quelques années, accueille 11,2 % des D3S en détachement et enregistre une légère augmentation de 0,6 point par rapport à l'année précédente.



La part des D3S détachés dans un centre hospitalier ou un CHU/CHR sur des postes de directeurs d'hôpital (DH) progresse régulièrement depuis la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels de la fonction publique qui a introduit la notion de corps comparable, notamment entre DH et D3S.

Tableau 23 : D3S en détachement – Organismes d'accueil et fonctions exercées

	Organisme d'accueil	Effectif	%	Fonctions exercées
FPE	ARS	12	4,7	4 responsables de pôle, 4 directeurs et 4 chargés de mission
	Chambres régionales des comptes/ Tribunal administratif	5	1,9	1 magistrat et 3 premiers conseillers/1 première conseillère
	EHESP	3	1,2	2 enseignantes expertes et 1 enseignante
	HAS	1	0,4	1 chef de projet
	I.N.J.S.	3	1,2	2 secrétaires générales et 1 directrice
	Ministère chargé du logement	1	0,4	1 conseillère
	Ministère de la Santé et de la Prévention	8	3,1	1 directrice adjointe, 3 chargés de mission, 1 chef de pôle, 2 resp. serv. et 1 Conseiller diplomatique
	Ministère des Armées	1	0,4	1 conseillère
	Ministère des Outre-mer	1	0,4	1 conseillère
	Ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des personnes handicapées	1	0,4	1 directrice adjointe
	Préfecture	1	0,4	1 sous-Préfet
	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	1	0,4	1 chargée de mission
	Ministère de l'Europe et des affaires étrangères	1	0,4	1 cheffe du bureau
	Total FPE	39	15,1	
FPH	CH / CHS	118	45,7	3 directeur, 1 chargée de la direction déléguée, 69 directrices adjointes et 45 directeurs adjoints
	CHU-CHR	16	6,2	11 directrices adjointes, 4 directeurs adjoints et 1 attachée d'administration hospitalière
	Hôpitaux / EHPAD	5	1,9	2 directrices, 2 directeurs adjoints et 1 directrice adjointe
	Total FPH	139	53,9	
FPT	CCAS / CASVP	22	8,5	12 directeurs/trices d'EHPAD, 4 autres directeurs/trices, 1 directrice adjointe, 2 chefs de service et 1 cadre gestionnaire, 1 cheffe de projets et 1 responsable des résidences
	Autres collectivités territoriales	3	1,2	1 directrice, 1 chargée de mission et 1 attachée territoriale
	Conseil départemental	12	4,7	4 administrateurs/ces territoriaux, 3 directrices, 1 directrice adjointe, 1 délégué territorial, 1 responsable de service, 1 cheffe de mission, 1 chargée de mission
	Direction territoriale de la P.J.J	1	0,4	1 directeur territorial
	ESAT	1	0,4	1 directrice
	Mairies / Communautés de communes	7	2,7	2 directeur/ce, 1 attachée territoriale, 1 cheffe du bureau, 1 responsable formation, 1 coordinatrice, 1 responsable événements
	Total FPT	46	17,8	
GIP/ GCS/ GIE	GIP	1	0,4	1 directrice
	RESAH	2	0,8	1 directrice et 1 directrice générale adjointe
	SAMU social	1	0,4	1 directrice qualité
	Total GIP/ GCS/ GIE	4	1,6	
ESPIC	Institut/CLCC	1	0,4	1 directrice
	Total ESPIC	1	0,4	

	Organisme d'accueil	Effectif	%	Fonctions exercées
Statut associatif	AFDAIM - ADAPEI	1	0,4	1 responsable d'établissement
	ANFH	3	1,2	3 Délégués/ées territoriaux
	ANRAS	1	0,4	1 directrice
	Autres associations	5	1,9	2 directeur/ce général, 1 directrice générale adjointe, 1 directrice et 1 cadre
	Association protection de la jeunesse	3	1,2	1 directrice générale, 1 directrice de territoire et 1 directeur d'établissement
	CGOS	1	0,4	1 déléguée régionale
	Croix-Rouge française	2	0,8	2 directrices
	FHF	4	1,6	1 directeur, 1 adjoint au responsable, 1 déléguée régionale adjointe et 1 groupement de coopération
	Fondation	5	1,9	1 directeur général, 1 directrice adjointe, 2 directeur/ce et 1 chargé de projet
	IRSA	1	0,4	1 directrice
	Maison de retraite associative	1	0,4	1 directeur
	Mutualités/Mutuelles	1	0,4	1 directrice
	Société Philanthropique	1	0,4	1 directrice
	Total statut associatif	29	11,2	
Ensemble		258	100	

Dans les centres hospitaliers (CH/CHS), cette part, après une progression continue depuis 2019, diminue légèrement et s'établit à 45,7 % au 1^{er} janvier 2022 (50,6 % en 2021, 47,4 % en 2020, 46,7 % en 2019). La part des directeurs détachés (6,2 % en 2022 contre 5,5 % en 2021) dans un CHU/CHR continue d'augmenter légèrement en 2022, tendance qui confirme l'attractivité du corps des DH pour les D3S.

Par ailleurs, l'ensemble des EPS (CH, CHS, CHU/CHR) comptabilisent à eux seuls 51,9 % du total des organismes d'accueil, du fait des nombreux détachements dans le corps des DH. Cette part était de 56,1 % en 2021 soit une diminution de 4,2 points en un an.

La mobilité inter-fonctions publiques permet l'accès pour les D3S à des métiers ou fonctions variées. Les organismes d'accueil peuvent également être très variés (Agences Régionales de Santé, Chambres régionales des comptes, Ministères, Collectivités territoriales, associations, etc.).

Parmi les **258 D3S**, certains exercent ainsi en tant que magistrat administratif, directeur adjoint, délégué régional, chargé de mission, conseiller, directeur de la petite enfance, ou encore en tant qu'enseignant expert.

IV / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux mis à disposition³

IV. 1 Evolution des mises à disposition (MAD) sur les dix dernières années

11 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont mis à disposition au 1er janvier 2022, soit 0,7 % de l'effectif global des D3S, contre 13 D3S dix ans auparavant (0,7 % du corps), soit une baisse enregistrée de 15,4 %.

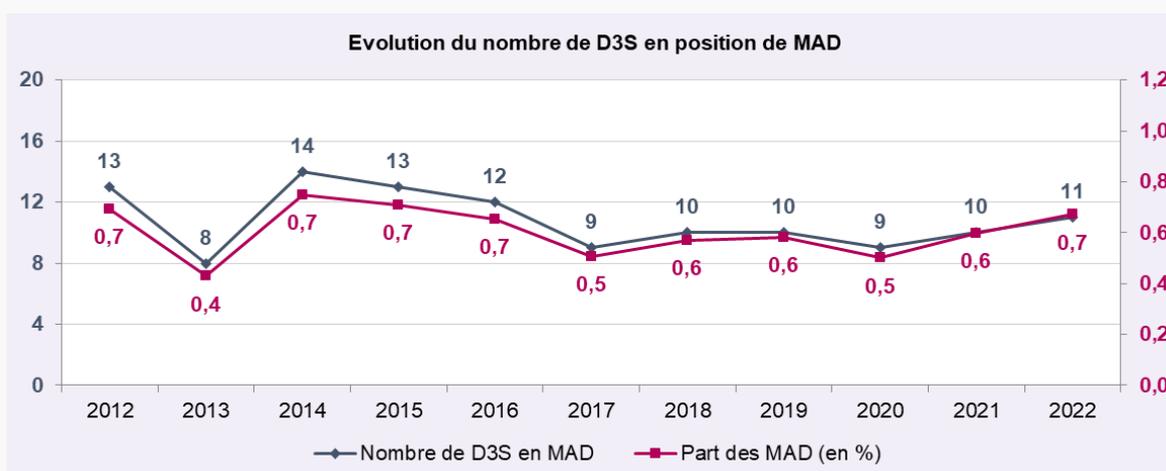
Tableau 24 : Evolution des MAD entre 2012 et 2022

D3S	2012	2022	Evolution 2012-2022		Taux d'évolution annuel moyen (en %)
			Effectif	%	
Nombre de D3S en MAD	13	11	-2	-15,4	-1,7
Effectif total des D3S	1 873	1 640	-233	-12,4	-1,3
Part des MAD (en %)	0,7	0,7			

Entre 2012 et 2022, le nombre de D3S mis à disposition varie de 8 D3S (en 2013), son niveau le plus bas, à 14 D3S en 2014, son niveau le plus haut. La part des D3S en MAD oscille entre 0,4 % (en 2013) et 0,7 % (en 2012, de 2014 à 2016 et en 2022) de l'effectif global du corps au cours de la période.

Toutefois le taux d'évolution entre 2012 et 2022 (- 15,4 %) et le taux annuel moyen de -1,7 % ne permettent pas une analyse significative de l'évolution des mises à disposition (MAD) en raison du faible nombre de D3S enregistrés sous ce statut dans la période de dix ans.

Evolution de l'effectif des D3S mis à disposition du 1er janvier 2012 au 1er janvier 2022



³ La mise à disposition est la situation du fonctionnaire réputé occuper son emploi qui, demeurant dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, continue à percevoir la rémunération correspondante mais exerce ses fonctions hors de l'administration où il a vocation à servir (L512-6 du Code général de la fonction publique). Le directeur mis à disposition peut exercer notamment dans un organisme d'intérêt général, public ou privé (p. ex. les associations).

IV. 2 Caractéristiques des D3S mis à disposition (âge et sexe, ancienneté dans le corps, durée moyenne dans la position, région d'affectation et organismes d'accueil)

Les éléments statistiques et démographiques des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux mis à disposition (11 D3S) sont analysés et présentés sous une forme plus agrégée et descriptive au vu du faible effectif.

8 D3S mis à disposition sur 11 sont des femmes, soit 72,7 %, contre 69,2 % dix ans auparavant.

En moyenne, les D3S mis à disposition sont âgés de 40,7 ans (47,4 ans en 2021), moyenne moins élevée que celle des directeurs en position de détachement (43,2 ans en 2022 contre 42,3 ans en 2021) et que celle des D3S exerçant en établissement (46,6 ans en 2022 et en 2021). Les femmes en MAD au 1^{er} janvier 2022, sont en moyenne moins âgées que leurs collègues masculins (**40,1 ans** ; - 7,9 ans en un an, contre **42,3 ans**; - 3,5 ans en un an). La médiane se situe à 37,7 ans (53 ans en 2021) pour les femmes et 42,8 ans (44,6 ans en 2021) pour les D3S hommes.

L'ancienneté dans le corps des D3S mis à disposition varie de moins d'un an à 19 ans pour les directrices et de 6 à 18 ans pour les directeurs. La moyenne tous sexes confondus est de 10,1 ans (- 2,4 ans par rapport à 2021), elle est quasi identique à celle des D3S exerçant en établissement (10,0 ans). Les femmes comptent une ancienneté moyenne dans le corps de 9,3 ans (- 2,7 ans par rapport à 2021) contre 12,3 ans (- 1,4 ans par rapport à 2021) pour les hommes.

La durée moyenne de la mise à disposition, pour les directeurs actuellement concernés, est de 2,1 ans (- 0,9 an, par rapport à 2021) tous sexes confondus. Les hommes enregistrent une durée moyenne (3,3 ans ; - 3,5 ans en un an) plus importante que celle enregistrée chez les D3S femmes (1,7 an ; + 0,4 an depuis 2021). Cet écart observé entre les hommes et les femmes d'une année sur l'autre peut s'expliquer par le faible effectif dont les valeurs extrêmes d'ancienneté dans la position impactent fortement les valeurs moyennes.

Quant à l'ancienneté en valeur absolue elle varie tous sexes confondus de 1 jour (début de mise à disposition au 1^{er} janvier 2022) à 9,0 ans, pour les directeurs D3S hommes, de 5 mois à 9,0 ans et pour les directrices de 1 jour à 5 ans.

8 des 11 D3S mis à disposition sont recensés en Bourgogne-Franche-Comté, Hauts-de-France, Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine ; les trois autres sont en Auvergne-Rhône-Alpes, Centre-Val de Loire et Pays de Loire.

Concernant les organismes d'accueil et les fonctions exercées par les D3S mis à disposition, il s'agit pour huit d'entre eux de fonctions de directeur adjoint exercées dans un CH, dans une association, un établissement public de santé, un GCSMS ou un EHPAD, et pour trois D3S, de fonctions exercées dans le cadre d'un mandat syndical.

V / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux en disponibilité⁴

V. 1 Evolution des disponibilités sur les dix dernières années

81 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont en position de disponibilité au 1^{er} janvier 2022, contre 38 D3S dix ans auparavant, soit une hausse enregistrée de 113,2 %, avec un taux d'évolution annuel moyen de 7,9 %.

Evolution de l'effectif des D3S en disponibilité du 1er janvier 2012 au 1er janvier 2022

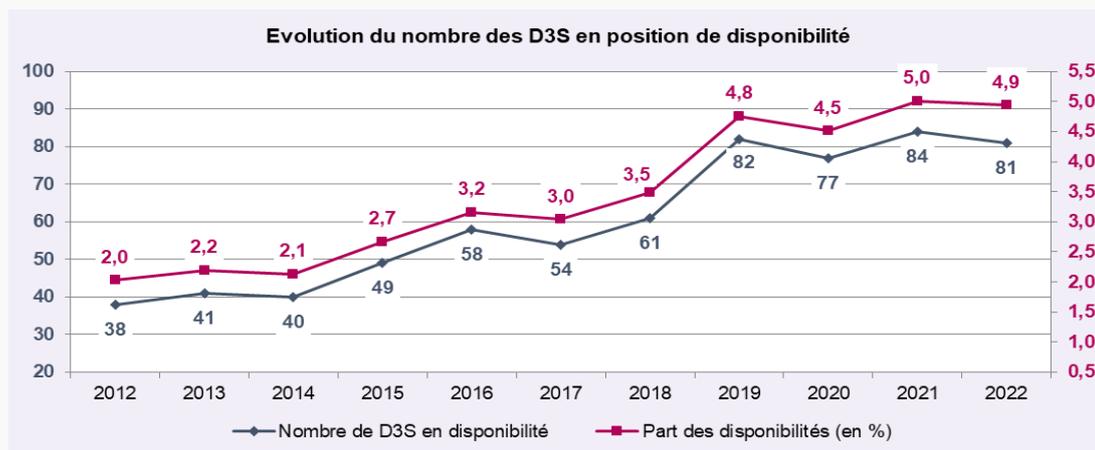


Tableau 25 : Evolution des disponibilités entre 2012 et 2022

La proportion de D3S en position de disponibilité est passée de 2,0 % de l'effectif global du corps en 2012 à 4,9 % en 2022.

D3S	2012	2022	Evolution 2012-2022		Taux d'évolution annuel moyen (en %)
			Effectif	%	
Nombre de D3S en disponibilité	38	81	43	113,2	7,9
Effectif total des D3S	1 873	1 640	-233	-12,4	-1,3
Part des D3S en disponibilité (en %)	2,0	4,9			

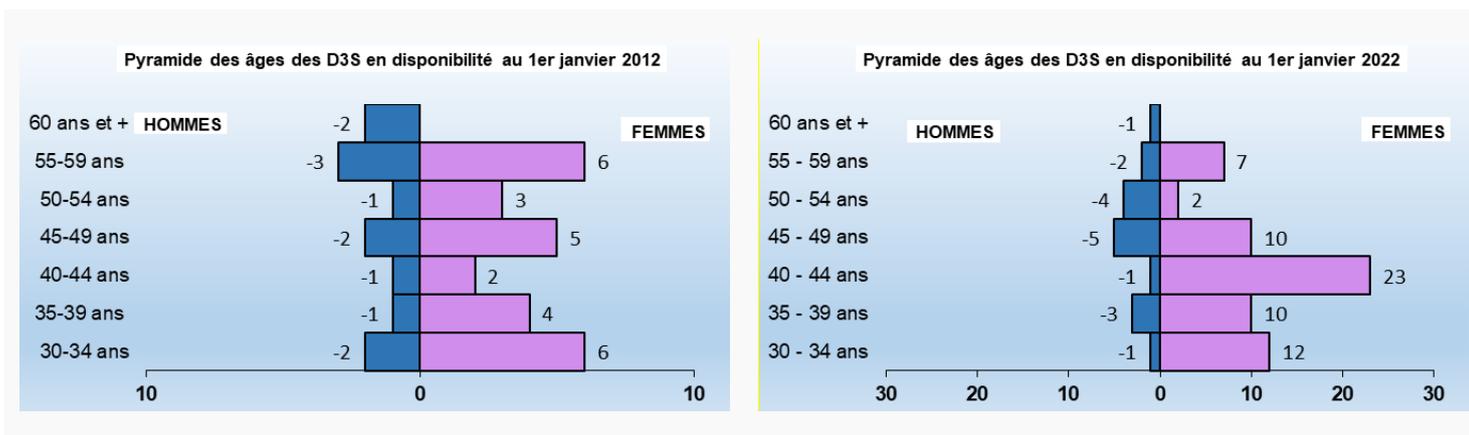
V. 2 Structure par sexe et âge des D3S en disponibilité

79,0 % des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux en position de disponibilité sont des femmes, contre 68,4 % dix ans auparavant, soit une progression de 10,6 points.

L'âge moyen des D3S en disponibilité au 1^{er} janvier 2022 est de **43,9 ans**, contre 46,2 ans en 2012, soit un rajeunissement de 2,3 ans en 10 ans. Les femmes sont plus jeunes que les hommes avec un âge

⁴ La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite (art. L514-1 du Code général de la fonction publique). L'intéressé cesse également de bénéficier de sa rémunération.

moyen de 42,6 ans, et un écart d'âge de 6 ans avec les hommes (au 1^{er} janvier 2021 : 41,8 ans pour les femmes avec un écart de 7,5 ans avec les hommes).



La structure par âge fait ressortir un rajeunissement confirmé des D3S en disponibilité depuis dix ans. Le troisième quartile se situe à 46,9 ans (46,8 en 2021) pour les femmes et à 52,8 ans (53,6 ans en 2021) pour les D3S hommes.

La moitié des D3S en disponibilité avait en 2012 plus de 47,1 ans; dix ans après, l'âge médian a diminué de 4,2 ans, se situant à 42,9 ans (42,4 ans pour les femmes, 49,3 pour les hommes).

Tableau 26 : Répartition par sexe et âge des D3S en position de disponibilité

Tranche d'âges	Structure au 01/01/2012 (en %)			Structure au 01/01/2022 (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
30 - 34 ans	15,8	5,3	21,1	14,8	1,2	16,0
35 - 39 ans	10,5	2,6	13,2	12,3	3,7	16,0
40 - 44 ans	5,3	2,6	7,9	28,4	1,2	29,6
45 - 49 ans	13,2	5,3	18,4	12,3	6,2	18,5
50 - 54 ans	7,9	2,6	10,5	2,5	4,9	7,4
55 - 59 ans	15,8	7,9	23,7	8,6	2,5	11,1
60 ans et +	-	5,3	5,3	0,0	1,2	1,2
Ensemble	68,4	31,6	100	79,0	21,0	100,0
Nombre de D3S	26	12	38	64	17	81
Age moyen	44,8	49,2	46,2	42,6	48,6	43,9
Age Q1 25 %	36,4	39,6	38,0	36,7	43,4	37,3
Age médian	46,1	51,5	47,1	42,4	49,3	42,9
Age Q3 75 %	53,9	59,5	55,7	46,9	52,8	49,2

V. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en disponibilité

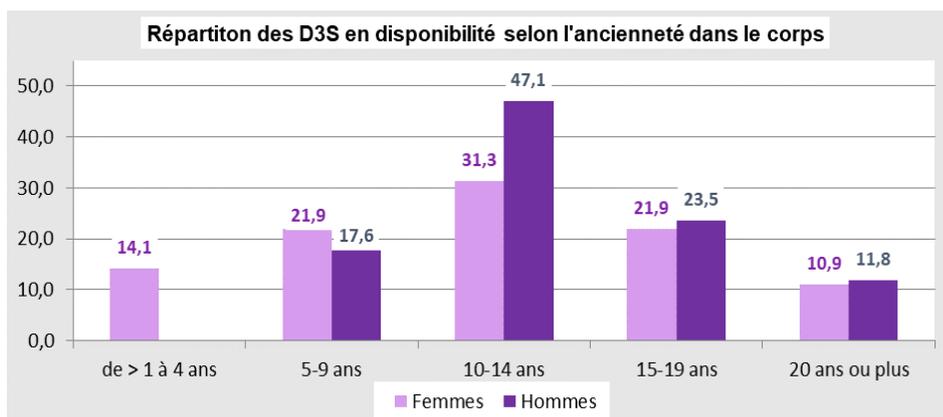
Les D3S en disponibilité au 1^{er} janvier 2022 ont une ancienneté moyenne dans le corps de **12,5 ans** (- 0,5 an en un an). Les femmes ont une ancienneté moyenne dans le corps inférieure à celle des hommes de 1,3 an en moyenne (12,2 ans en moyenne pour les femmes contre 13,5 ans pour les D3S hommes).

Tableau 27 : D3S en disponibilité - Ancienneté dans le corps (au 1er janvier 2022)

Ancienneté dans le corps	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
de > 1 à 4 ans	9	14,1			9	11,1
5-9 ans	14	21,9	3	17,6	17	21,0
10-14 ans	20	31,3	8	47,1	28	34,6
15-19 ans	14	21,9	4	23,5	18	22,2
20 ans ou plus	7	10,9	2	11,8	9	11,1
Ensemble	64	100,0	17	100,0	81	100,0
Ancienneté moyenne	12,2 ans		13,5 ans		12,5 ans	
Ancienneté médiane	12,0 ans		13,0 ans		12,0 ans	

Plus du tiers des D3S en position de disponibilité (33,3 % ; - 1,3 point en un an) a **15 ans et plus** d'ancienneté dans le corps (32,8 % des directrices, 35,3 % des directeurs).

Quel que soit le sexe, la classe d'ancienneté comprise entre **10 ans et 14 ans** est la plus représentée (34,6 % ; -2,3 points en un an), (31,3 % pour les femmes, 47,1 % pour les hommes).



V. 4 Durée moyenne dans la position de disponibilité

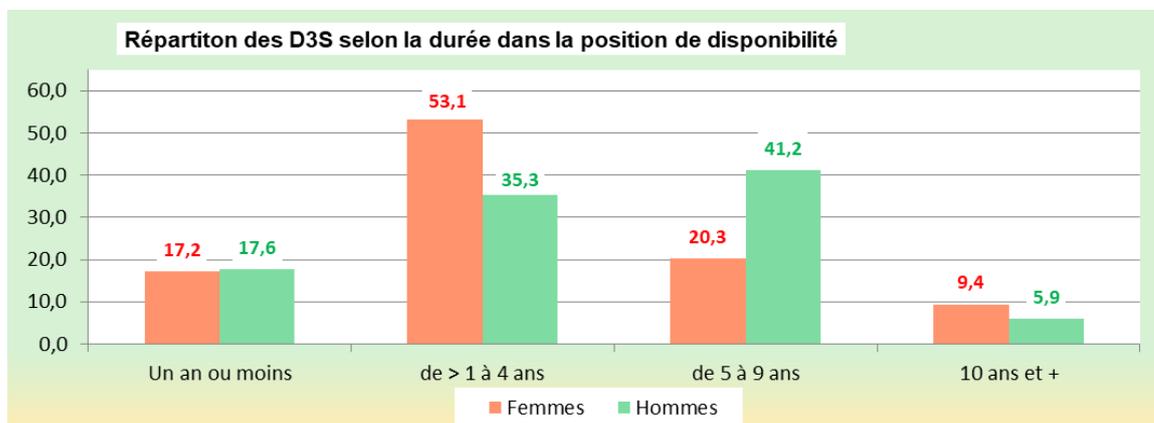
En 2022, les D3S sont en moyenne en position de disponibilité depuis 4,4 ans. La durée médiane se situe à 3,3 ans pour l'ensemble des D3S, 3,1 ans pour les directrices et 4,3 ans pour les D3S hommes.

Tableau 28 : D3S en disponibilité - Ancienneté dans la position au 1er janvier 2022

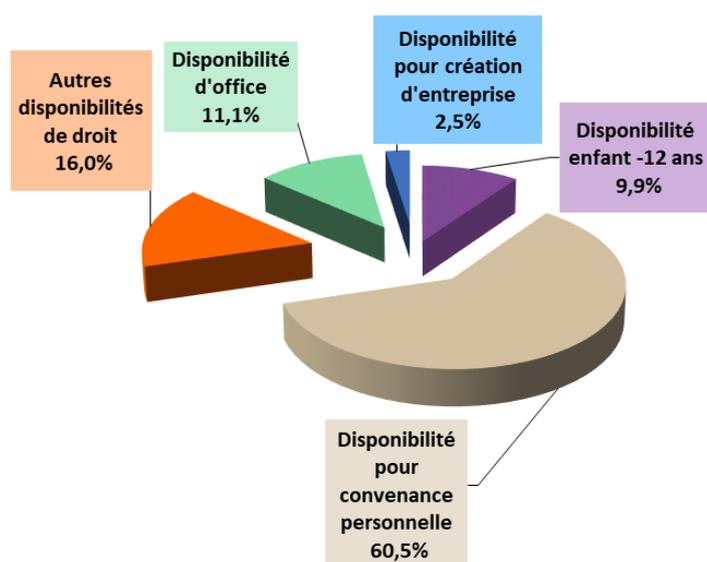
Près d'un quart des directeurs a une ancienneté dans la position de **5 ans à 9 ans** (24,7 %). Sont comptabilisés entre plus d'un an et moins de cinq ans, 49,4 % des D3S dans la position.

Durée de disponibilité	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Un an ou moins	11	17,2	3	17,6	14	17,3
de > 1 à 4 ans	34	53,1	6	35,3	40	49,4
de 5 à 9 ans	13	20,3	7	41,2	20	24,7
10 ans et +	6	9,4	1	5,9	7	8,6
Ensemble	64	100,0	17	100,0	81	100,0
Durée moyenne	4,4 ans		4,5 ans		4,4 ans	
Durée médiane	3,1 ans		4,3 ans		3,3 ans	

La durée d'ancienneté dans la disponibilité varie en 2022 de 1 jour (disponibilité ayant débuté au 1^{er} janvier 2022) à 23,8 ans (de 1 jour à 23,8 ans pour les directrices et de 6 mois à 10,3 ans pour les directeurs D3S hommes).



V. 5 Motifs de demande de disponibilité pour les D3S



60,5 % (- 5,0 points, par rapport à 2021) des disponibilités sont prononcées pour convenances personnelles, suivie d'autres disponibilités de droit 16,0 % (- 4,2 points), de la disponibilité d'office, avec 11,1 % (+ 1,6 point), de la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans : 9,9 % (+ 5,1 points) et enfin de la disponibilité pour création d'entreprise : 2,5 % (non identifié l'année précédente).

VI / Mobilités et mouvements des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux

La période d'observation des mouvements des D3S porte sur l'année 2021.

Elle correspond aux **mouvements enregistrés entre le 1^{er} janvier 2021 et le 1^{er} janvier 2022**.

Pour observer ces mouvements, il a été tenu compte des directeurs présents au 1^{er} janvier 2022 et qui étaient en position statutaire au 1^{er} janvier 2021. Cette étude permet d'étudier plus finement les différents changements de position effectués par les D3S en cours d'année.

VI.1 Changements de position statutaire

Sur les **1 640** directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social recensés au 1er janvier 2022, toutes positions statutaires confondues, **1 560** étaient déjà présents au 1er janvier 2021, soit 95,1 % du corps (95,0 % en 2020, 93,7 % en 2019).

La différence observée de 4,9 %, correspond à 80 D3S entrés dans le corps au cours de l'année.

Parmi ces 1 560 directeurs, 121 ont changé de position statutaire au cours de l'année 2021, soit 7,8 % (contre 8,1 % soit 129 changements en 2020 et 6,6 % soit 105 changements en 2019).

Sur les 121 changements de position statutaire observés au cours de l'année 2021, 83 concernent les D3S en position d'activité au 1^{er} janvier 2021 soit 68,6 % des changements de position (78,3 % en 2020 et 70,5 % en 2019). 21 D3S ont effectué un retour en établissement, il en résulte donc un solde négatif de 62 directeurs, ce qui explique en partie la baisse des effectifs de D3S en établissement, au profit du détachement, notamment dans le corps des DH (soit 44 D3S détachés dans le corps des DH sur les 65 D3S détachés au 1^{er} janvier 2022 et qui étaient en activité en établissement le 1^{er} janvier 2021)

S'agissant des 258 D3S en détachement au 1^{er} janvier 2022, 182 étaient déjà dans cette position au 1^{er} janvier 2021 (70,5 % contre 65,9 % au 1^{er} janvier 2021), tandis que 76 (soit 4,9 % des D3S déjà présents au 1^{er} janvier 2021) l'intégraient au cours de l'année (la majorité étant des D3S en activité au sein d'un d'établissement ; 65), ce qui dénote une forte dynamique. Ainsi, les D3S intégrant la position de détachement représentent 62,8 % des changements de position en 2021 (- 4,6 points).

Tableau 29 : Changement de position entre 2021 et 2022

 Position au 1er janvier 2021	Position au 1er janvier 2022						Nombre de changement de position	Part (en %)
	En activité en établissement	Détachement	Disponibilité	MAD	RA	Ensemble		
En activité en établissement	1 181	65	10	6	2	1 264	83	6,6
Détachement	12	182	5			199	17	8,5
Disponibilité	5	9	65			79	14	17,7
Mis à disposition (MAD)	4	1		4		9	5	55,6
Recherche d'affectation (RA)		1	1		7	9	2	22,2
Ensemble	1 202	258	81	10	9	1 560	121	7,8
Nombre de changement de position	21	76	16	6	2	121		
Part (en %)	17,4	62,8	13,2	5,0	1,7	100,0		

Lecture : Sur les 1 264 D3S en activité dans un établissement au 01/01/2021, 1 181 le sont toujours au 01/01/2022. 83 ont changé de position au cours de l'année (soit 6,6 %), dont 65 pour un détachement, 10 pour une disponibilité, 6 pour une mise à disposition et 2 pour RA.

Concernant les mises à disposition, 5 des 9 D3S présents au 1^{er} janvier 2021 ont changé de position. 6 nouveaux D3S qui exerçaient précédemment dans un établissement ont été mis à disposition au cours de l'année 2021.

Sur les 79 D3S placés en disponibilité au 1^{er} janvier 2021 et présents au 1^{er} janvier 2022, 14 ont changé de position en optant pour un retour en établissement pour 5 d'entre eux et pour un détachement pour 9 D3S. Au cours de l'année 2021, 16 nouveaux D3S (13,2 % ; - 3,9 points) sont placés en position de disponibilité (dont 10 provenant d'un établissement, soit 62,5 % ; - 19,3 points).

VI.2 Changements d'emploi

En 2021, **53 D3S** ont changé d'emploi, soit 4,5 % de l'effectif (+ 0,7 point en un an ; 47 D3S en 2020 ; 69 D3S en 2019). Parmi ces 53 directeurs, 24 (45,3 % ; + 9,1 points) sont passés d'un poste de directeur adjoint à celui de directeur chef d'établissement (17 en 2020 et 29 en 2019) tandis que 29 (54,7 % ; - 9,1 points) chefs d'établissement ont rejoint un poste de directeur adjoint (30 en 2020 et 40 en 2019).

Il convient toutefois de rappeler que le passage de directeur chef d'établissement à directeur adjoint ne constitue pas une rétrogradation. C'est notamment le cas lorsque le changement de fonction intervient à la suite d'une mutation sollicitée par l'intéressé qui, initialement affecté dans une petite structure, souhaite rejoindre un établissement de taille plus importante, par exemple, dans le secteur sanitaire, dans le but de diversifier son expérience professionnelle.

Tableau 30 : Changement de type d'emploi entre 2021 et 2022

Emploi au 1 ^{er} janvier 2021	Emploi au 1 ^{er} janvier 2022				
	Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble	Nombre de changement de typologie d'emploi	Part (en %)
Chefs d'établissement	702	29	731	29	4,0
Directeurs adjoints	24	426	450	24	5,3
Ensemble	726	455	1181	53	4,5
Nombre de changement de typologie d'emploi	24	29	53	-	
Part (en %)	45,3	54,7	100,0		

VI.3 Mobilité régionale

Au cours de l'année 2021, parmi les 1 181 directeurs présents en établissement au 1^{er} janvier 2021 et au 1^{er} janvier 2022, **44 D3S** (soit 3,7 %) ont effectué un changement de région, contre **29 D3S** (soit 2,4 %) en 2020 et **42** (soit 3,3 %) directeurs en 2019.

Avec 8 D3S concernés et 5,2 % de départ, l'Auvergne-Rhône-Alpes est la région dans laquelle les directeurs ont le plus changé de région dans le cadre de leur mobilité. Elle est suivie des directeurs originaires exerçant en région Bourgogne-Franche-Comté, qui enregistre 6 changements de régions, soit près de 10 % de ses effectifs (9,8 %) et de la Normandie avec 5 départs de D3S (soit 6,4 %).

Six régions enregistrent un solde des entrées-sorties positif. Deux régions connaissent la situation la plus favorable : la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, avec un solde des entrées-sorties de + 6 D3S (6 entrées et 0 sortie) suivie de l'Île-de-France avec un solde des entrées-sorties de + 3 D3S (7 entrées et 4 sorties).

A contrario cinq régions enregistrent un solde des entrées-sorties négatif. La Bourgogne-Franche-Comté affiche le solde négatif le plus élevé avec 5 D3S en départs (1 entrée et 6 sorties) ; elle est suivie de près par la Normandie avec - 4 D3S, soit 1 entrée pour 5 départs.

La Bretagne (3 entrées et 3 sorties) ainsi que les Pays de Loire (4 entrées et 4 sorties) enregistrent un solde à l'équilibre. Enfin la Guadeloupe, la Martinique et la Réunion n'ont pas eu de « changements géographiques » de D3S.

Tableau 31 : Changement de région d'exercice au cours de l'année 2021

Régions au 1er janvier 2021	Régions au 1er janvier 2022																Total	Nombre de changements	%
	Auvergne-Rhône-Alpes	Bourgogne-Franche-Comté	Bretagne	Centre - Val de Loire	Corse	Grand Est	Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	Hauts-de-France	Ile-de-France	La Réunion	Martinique	Normandie	Nouvelle-Aquitaine	Occitanie	Pays de Loire	Provence - Alpes - Côte d'Azur			
Auvergne-Rhône-Alpes	147	1		1	1		1	1				1			2	155	8	5,2	
Bourgogne-Franche-Comté	1	55		1	1							1			2	61	6	9,8	
Bretagne			74			1					1			1		77	3	3,9	
Centre - Val de Loire				66										1		67	1	1,5	
Corse					2											2	0	0,0	
Grand Est	2					85		1								88	3	3,4	
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy							10									10	0	0,0	
Hauts-de-France						1		98	1			2				102	4	3,9	
Ile-de-France			1				1	109					1	1		113	4	3,5	
La Réunion									2							2	0	0,0	
Martinique										6						6	0	0,0	
Normandie	1		1	1			1				73				1	78	5	6,4	
Nouvelle-Aquitaine					1			1				145		1		148	3	2,0	
Occitanie	1		1										104		1	107	3	2,8	
Pays de Loire								3				1		90		94	4	4,3	
Provence - Alpes - Côte d'Azur															71	71	0	0,0	
Total	152	56	77	69	3	89	10	101	116	2	6	74	150	105	94	77	1 181	44	3,7
Nombre de changements	5	1	3	3	1	4	0	3	7	0	0	1	5	1	4	6	44		
Part (%)	11,4	2,3	6,8	6,8	2,3	9,1	0,0	6,8	15,9	0,0	0,0	2,3	11,4	2,3	9,1	13,6	100,0		

Lecture : Sur les 155 D3S en activité dans la région Auvergne-Rhône-Alpes au 01/01/2021, 147 le sont toujours au 01/01/2022 et 8 ont changé de région (5,2 %).

VII / Entrées et sorties du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux

Encadré : Le recrutement des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social (D3S)

Les D3S sont recrutés par voie de concours, par détachement et intégration, ou par la voie du tour extérieur.

1/ Recrutement par concours

Les élèves D3S suivent un cycle de formation théorique et pratique d'une durée de vingt-quatre mois, organisé par l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique (EHESP) de Rennes. Ils sont admis à suivre ce cycle de formation lorsqu'ils ont satisfait aux épreuves d'un concours national. Au moment de leur titularisation, les élèves directeurs sont classés au 1^{er} échelon de la classe normale ou en tenant compte de leur situation antérieure, s'il s'agit de fonctionnaires ou d'agents non titulaires.

2/ Recrutement par détachement et intégration

Seuls peuvent être détachés dans le corps des D3S, les fonctionnaires et les militaires répondant aux conditions prévues par les articles 13 bis et 13 ter de la loi n°83.634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires. Le détachement dans le corps des D3S intervient à un grade comparable et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le corps d'origine. Les dispositions de la loi du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique permettent de considérer le corps des D3S comme comparable à celui des directeurs d'hôpital et des administrateurs civils et territoriaux.

A l'exception des DH détachés dans le corps des D3S, les agents détachés sont tenus de suivre, au cours des deux premières années de leur détachement, une formation d'adaptation à l'emploi organisée par l'EHESP, dans les conditions fixées par arrêté du ministre chargé de la santé.

Les fonctionnaires détachés dans le corps des D3S peuvent y être intégrés sur leur demande. Au-delà d'une période de détachement de 5 ans, l'intégration est de droit. L'intégration est prononcée après avis de la commission administrative paritaire nationale.

3/ Recrutement par le tour extérieur

Ce recrutement intervient après présélection et réussite à un entretien avec un jury composé notamment de professionnels. Une liste d'aptitude est établie et est valide une année.

Peuvent accéder directement à la hors classe par le tour extérieur :

- dans la limite de 6 % des nominations prononcées, les fonctionnaires hospitaliers de catégorie A ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966 ;

- dans la limite de 4 % des nominations prononcées, les fonctionnaires de catégorie A de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 966.

Ces fonctionnaires doivent, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle ils sont inscrits sur la liste d'aptitude, justifier de dix ans de services effectifs dans la catégorie A. Les places offertes à chacune des catégories visées ci-dessus qui n'auraient pas été pourvues peuvent être attribuées à l'autre catégorie.

Peuvent accéder à la classe normale par le tour extérieur :

- dans la limite de 9 % des effectifs d'élèves directeurs titularisés à l'issue de leur formation à l'EHESP pendant l'année au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude, les fonctionnaires hospitaliers de catégorie

A ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 780 ;

- dans la limite de 6 % des effectifs d'élèves directeurs titularisés à l'issue de leur formation à l'EHESP pendant l'année au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude, les fonctionnaires de catégorie A de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 780. Ces fonctionnaires doivent, au 1^{er} janvier de l'année au titre de laquelle ils sont inscrits sur la liste d'aptitude, justifier de huit ans de services effectifs dans la catégorie A. Les places offertes à chacune des catégories visées ci-dessus qui n'auraient pas été pourvues peuvent être attribuées à l'autre catégorie.

Procédure de nomination après inscription sur la liste d'aptitude du tour extérieur :

Une fois inscrits sur la liste d'aptitude, les agents doivent faire acte de candidature aux emplois vacants de qui font l'objet de publication au Journal officiel de la République française, au cours de l'année civile au titre de laquelle la liste d'aptitude a été établie.

Les nominations dans le corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux en qualité de directeurs stagiaires n'interviennent, pour les personnes inscrites sur la liste d'aptitude, que si elles sont recrutées :

- pour les postes de directeur adjoint, sur proposition du chef d'établissement.
- pour les postes de directeur, sur proposition du directeur général de l'agence régionale de santé ou Le représentant de l'Etat dans le département, selon le type d'établissement concerné, après que la candidature a été retenue par le comité de sélection compétent.

Dans les deux cas, la nomination est prononcée par la directrice générale du centre national de gestion.

L'inscription sur la liste d'aptitude est valide 1 an : les candidats qui n'ont pas trouvé d'emploi perdent le bénéfice de leur inscription sur la liste d'aptitude au bout d'une année.

Durant l'année de stage, les agents sont tenus de suivre des travaux de formation théorique et pratique, organisés par l'Ecole des hautes études en santé publique sur une durée de douze semaines et répartis en modules, dans les conditions définies par l'arrêté du 4 juillet 2008.

A l'issue de l'année de stage, s'ils sont jugés aptes, ils sont titularisés dans leur nouveau grade. Dans le cas contraire, ils réintègrent leur corps d'origine. Ils peuvent, toutefois, après avis de la commission administrative paritaire nationale compétente, être autorisés à effectuer une seconde année de stage.

Il est rappelé par ailleurs que les lauréats inscrits sur la liste d'aptitude ne peuvent être nommés dans l'établissement où ils exerçaient précédemment leurs fonctions.

4/ Emplois pourvus par des contractuels

« Conformément au décret n° 2020-959 du 31 juillet 2020 relatif aux emplois supérieurs de la fonction publique hospitalière, des agents publics contractuels peuvent occuper des emplois de direction. Les agents contractuels signent un contrat avec l'autorité de recrutement, pour une durée de quatre ans maximum, le cas échéant renouvelé par décision expresse dans la limite d'une durée maximale de huit ans. Les fonctions de l'intéressé cessent de plein droit à l'expiration de cette période. »

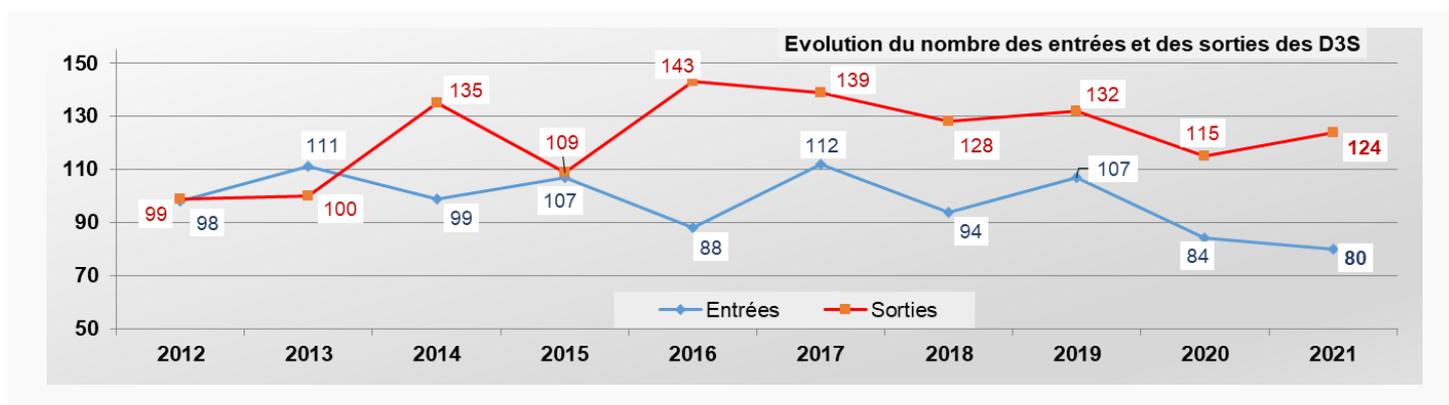
VII.1 Solde des entrées et sorties

Après une hausse enregistrée en 2019 (107 D3S), le nombre d'entrées de D3S continue à diminuer depuis 2020 et s'établit à 80 directeurs en 2021. Au cours de la même année, les sorties **s'élèvent à 124 D3S contre 115 D3S en 2020 et 132 en 2019**, soit un solde positif de 9 directeurs entre 2020 et 2021.

Le solde des entrées-sorties 2021 est négatif (- 44 D3S). Cette tendance persiste depuis 2014, avec le plus haut niveau constaté en 2016 (- 55) et le plus faible en 2015 (- 2).

Comme les années précédentes, les D3S issus du concours demeurent très largement majoritaires par rapport aux deux autres modes d'entrée. Les recrutements par voie contractuelle, qui ne constituent pas une modalité d'entrée dans le corps mais des recrutements non pérennes, ne compensent pas la baisse des entrées dans ce corps.

Evolution du nombre d'entrées et de sorties de 2012 à 2021 :



VII.2 Evolution des modes d'entrée dans le corps

Entre 2012 et 2021, **980 D3S** sont entrés dans le corps, oscillant entre la valeur la plus basse de 80 directeurs enregistrés en 2021 et la plus élevée en 2017 avec 112 D3S.

Tableau 32 : Evolution des entrées dans le corps des D3S selon le motif entre 2012 et 2021.

Mode d'entrée dans le corps	Entrées dans le corps											Evolution 2012-2021		
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total sur 10 ans	Effectif	%	Taux moyen d'évolution annuelle (en %)
Concours (EHESP)	72	75	70	76	67	83	70	80	60	61	714	-11	-15,3	-1,6
Détachement	10	13	9	8	9	8	7	12	10	10	96	0	0,0	0,0
Liste d'aptitude (Tour extérieur)	16	23	20	23	12	21	17	15	14	9	170	-7	-43,8	-5,6
Ensemble	98	111	99	107	88	112	94	107	84	80	980	-18	-18,4	-2,0
Part des concours (en %)	73,5	67,6	70,7	71,0	76,1	74,1	74,5	74,8	71,4	76,3	72,9			
Âge à l'entrée	37,9	37,6	38,0	38,4	37,3	36,7	36,5	36,1	37,5	38,8				

A l'issue de la formation validée par l'**EHESP**, plus de 70 % des entrées se fait par la voie du concours. Cette part est de 76,3 % en 2021 soit en hausse de 4,8 points par rapport à 2020.

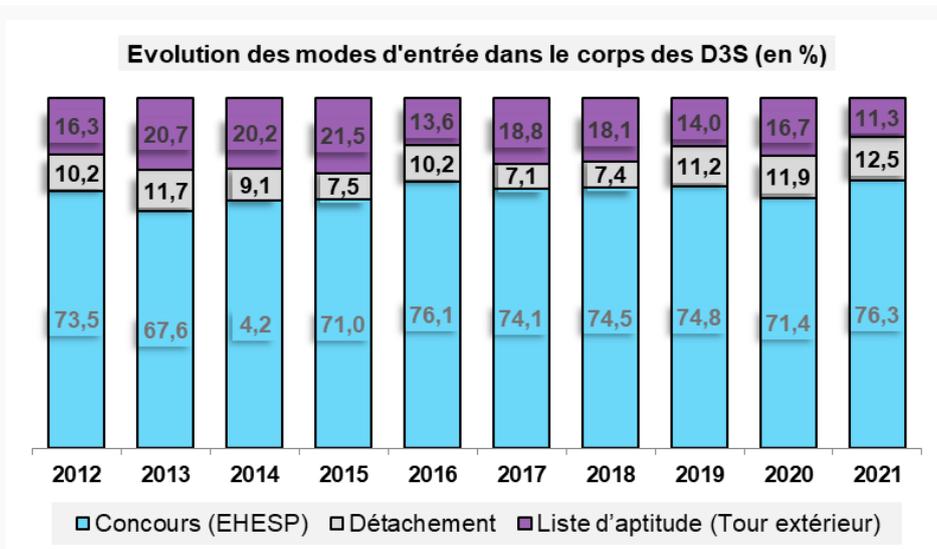
L'âge moyen des directeurs à l'entrée dans le corps est passé de 37,9 ans en 2012 à 38,8 ans en 2021 soit « un vieillissement » d'un an sur l'ensemble de la période.

Le détachement, comme l'accès par le tour extérieur, sont deux modes d'entrée qui restent minoritaires par rapport au concours.

La comparabilité des corps d'origine et d'accueil instituée par la loi du 9 août 2009 modifiée à laquelle l'article 13 bis de la loi susvisée du 13 juillet 1983 elle-même modifiée, conditionne le détachement, limite l'accès au corps des D3S par la voie du détachement aux directeurs d'hôpital, administrateurs civils et administrateurs territoriaux notamment.

Depuis 2010, cette disposition a fortement diminué le recrutement dans le corps des D3S par la voie du détachement. Comme en 2012 et en 2020, le nombre de professionnels détachés dans ce corps est de 10, il était de 12 en 2019, 13 D3S en 2013 et de seulement 7 en 2018.

Evolution des modes d'entrées de 2012 à 2021 :



VII.3 Evolution des modes de sortie du corps

De 2012 à 2021, **1 224 directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social sont sortis définitivement du corps**, dont 654 pour cause de départs à la retraite, soit seulement 53,4 % (57,3 % sur la période de 2011 à 2020) du total des sorties.

Ont quitté le corps des D3S 124 directeurs en 2021, contre 115 en 2020 et 132 en 2019.

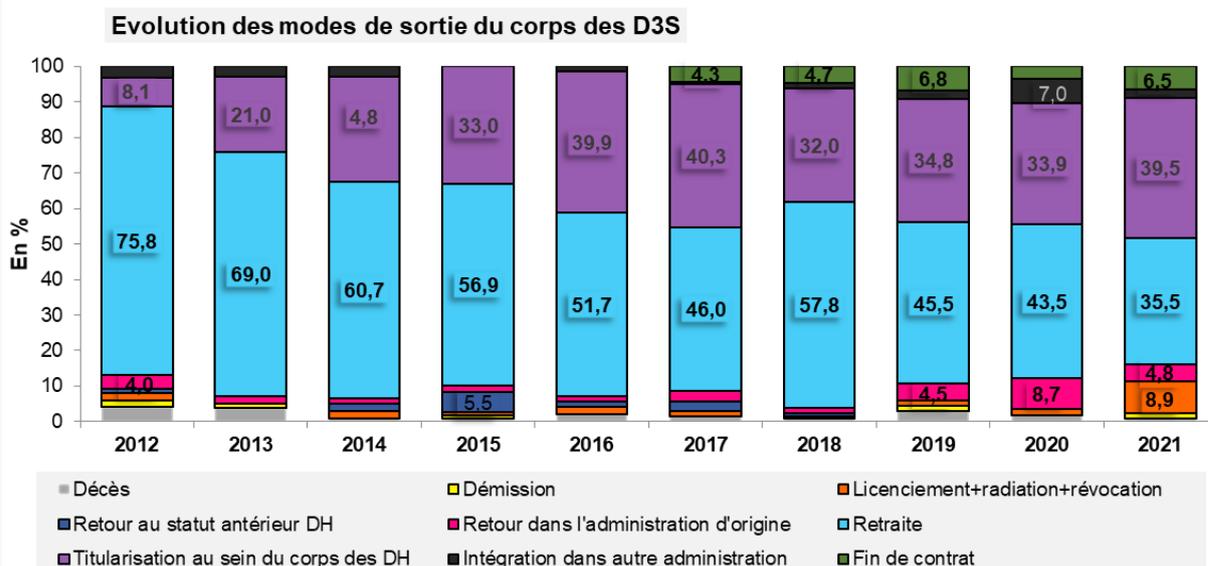
Les départs à la retraite restent le principal motif de sortie du corps, même si leur proportion a atteint en 2021 la valeur la plus faible enregistrée depuis 10 ans, avec 35,5 % des sorties (43,5 % en 2020 et 45,5 % en 2019). Pour la première fois sur la période, on recense davantage de sorties par la titularisation dans le corps des DH que par les départs à la retraite.

Après une augmentation sensible de 1,2 an entre les deux périodes précédentes, l'âge moyen de départ à la retraite s'établit en 2021 à **63,5** ans soit une diminution de 0,6 an en un an. A contrario entre 2012 et 2021, l'évolution reste positive avec une augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite de 1,1 an.

Tableau 33 : Evolution du nombre de sorties selon le motif entre 2012 et 2021.

Motifs des sorties	Sorties définitives du corps										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total sur 10 ans
Décès	4	4	1	1	3	2	1	4	2	1	23
Démission	2	1		1			1	2		2	9
Radiation + Rupture conventionnelle	2		3	1	3	2		2	2	11	26
Retour au statut antérieur DH	1		3	6	2	4	1				17
Retour dans l'administration d'origine	4	2	2	2	2	4	2	6	10	6	40
Retraite	75	69	82	62	74	64	74	60	50	44	654
Titularisation au sein du corps des DH	8	21	40	36	57	56	41	46	39	49	393
Intégration dans autre administration	3	3	4		2	1	2	3	8	3	29
Fin de contrat						6	6	9	4	8	33
Tous motifs confondus	99	100	135	109	143	139	128	132	115	124	1 224
Part des retraites (en %)	75,8	69,0	60,7	56,9	51,7	46,0	57,8	45,5	43,5	35,5	53,4
Part des titularisations au sein du corps des DH (en %)	8,1	21,0	29,6	33,0	39,9	40,3	32,0	34,8	33,9	39,5	32,1
Age moyen de départ à la retraite	62,4 ans	62,9 ans	62,9 ans	63,0 ans	62,6 ans	63,2 ans	62,7 ans	62,9 ans	64,1 ans	63,5 ans	

Après une période en détachement de deux ans, **la part des titularisations des D3S au sein du corps des DH** n'a cessé de progresser. Elle avait atteint les valeurs les plus faibles en 2014 et en 2012, et son plus haut niveau en 2017 avec 40,3 % de D3S.



En 2021, elle demeure toujours comme depuis 10 ans, le second motif de départ, avec 39,5 % des sorties définitives, en augmentation de 5,6 points par rapport à l'année précédente.

S'agissant des retours dans l'administration d'origine (6 D3S en 2021 ; 10 D3S en 2020 ; 6 D3S en 2019) et de l'intégration dans d'autres administrations (3 D3S en 2021 ; 8 D3S en 2020 ; 3 en 2019), on note en 2021 une sensible diminution, qui n'est toutefois pas significative au regard des faibles effectifs.