

DIRECTEURS D'HOPITAL (DH)

ELEMENTS STATISTIQUES SUR LES DIRECTEURS D'HOPITAL STATUTAIRES

- SITUATION AU 1er JANVIER 2022 -

⁽¹⁾ Directeurs d'hôpital statutaires = Directeurs titulaires et stagiaires

SOMMAIRE

Introduction	3
I / Evolution des directeurs d'hôpital (DH) sur les dix dernières années	4
II / Directeurs d'hôpital en activité en établissement	5
II.1 Structure par sexe et âge des DH en activité en établissement	5
II.2 Répartition par grade et échelons des DH exerçant en établissement	6
II.3 Ancienneté dans le corps des DH exerçant en établissement.	14
III / Directeurs d'hôpital en détachement	16
III. 1 Evolution des détachements sur les dix dernières années	16
III. 2 Structure par sexe et âge des DH en détachement	17
III. 3 Ancienneté dans le corps des DH en détachement	18
III. 4 Durée moyenne dans la position de détachement	18
III. 5 Région d'affectation et/ou de rattachement pour les DH en détachement	19
III. 6 Organismes d'accueil et fonctions exercées par les DH en détachement	20
IV / Directeurs d'hôpital mis à disposition (MAD)	23
IV. 1 Evolution des mises à disposition sur les dix dernières années	23
IV. 2 Structure par sexe et âge des DH mis à disposition	23
III. 3 Ancienneté dans le corps des DH mis à disposition	24
III. 4 Durée moyenne de mise à disposition	25
IV. 5 Région d'affectation et/ou de rattachement pour les DH mis à disposition	25
IV. 6 Organismes d'accueil et fonctions exercées par les DH mis à disposition	26
V / Directeurs d'hôpital en disponibilité	28
V. 1 Evolution des disponibilités sur les dix dernières années	28
V. 2 Structure par sexe et âge des DH en disponibilité	28
V. 3 Ancienneté dans le corps des DH en disponibilité	29
V. 4 Durée moyenne dans la position de disponibilité	30
V. 5 Motifs de demande de disponibilité pour les DH	30
VI / Mobilités et mouvements des directeurs d'hôpital	31
VI.1 Changements de position statutaire	31
VI.2 Changements d'emploi	32
VI.4 Mobilité régionale	33
VII / Entrées et sorties du corps des directeurs d'hôpital	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°2005-921 du 2 août 2005 modifié, les directeurs d'hôpital constituent un corps de catégorie A+ de la fonction publique hospitalière. Ils exercent leurs fonctions dans les établissements publics de santé, dans le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre, 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, à l'exception des établissements dont le directeur doit être un directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social. Néanmoins, dans le cadre d'une direction commune, un directeur d'hôpital peut être amené à gérer des structures normalement gérées par un directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

Le directeur d'hôpital nommé chef d'établissement est le représentant légal de l'établissement. Il conduit à ce titre la politique générale de l'établissement en cohérence avec la politique de santé, sociale et médico-sociale développée sur le territoire. Il est le garant de la prise en charge optimale des populations, du bon fonctionnement de l'établissement et de sa performance globale.

Les missions générales du directeur s'inscrivent dans les valeurs du service public et dans une politique de santé publique, et concernent autant les chefs d'établissements que les adjoints dans l'exercice de leurs responsabilités et de leurs fonctions, au sein de l'équipe de direction.

Le directeur, chef ou adjoint, est responsable du fonctionnement de l'établissement et de la continuité de service.

Le Directeur, chef d'établissement, va ainsi assurer la direction de l'établissement et le positionner comme acteur d'une démarche de santé publique.

Le directeur adjoint va participer étroitement, toujours dans la proximité, à la vie de l'établissement et à la prise en charge et en soins des bénéficiaires. Il est généralement à la tête de directions fonctionnelles relatives par exemple aux finances, à la gestion des ressources humaines, aux services économiques et logistiques, aux travaux et équipements, à la communication, à la qualité et gestion des risques, etc.

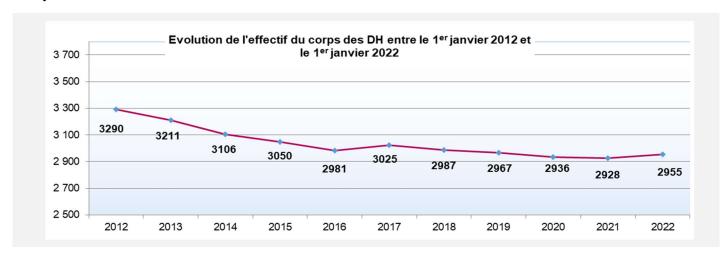
Le département de gestion des personnels de direction du Centre National de Gestion (CNG) assure l'ensemble des décisions individuelles relatives à la nomination et à la gestion de carrière des directeurs.

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 des directeurs des soins) utilisée au CNG. Ce système d'information 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), il 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 utilisée par le CNG.

I / Evolution des directeurs d'hôpital (DH) sur les dix dernières années

Sur les dix dernières années, le nombre de directeurs d'hôpital est passé de 3 290 directeurs en 2012 à 2 955 DH en 2022, soit une diminution enregistrée de 10,2 %, correspondant à une diminution moyenne annuelle de 1,1 %.



2 452 directeurs d'hôpital exercent en établissement, soit 83 % du corps.

Au cours de la période observée, l'effectif des directeurs d'hôpital a notablement diminué, quel que soit le type de position. **339 DH** sont en *position de détachement* au 1^{er} janvier **2022**, avec une proportion qui demeure stable depuis dix ans (dernières valeurs : 11,7 % en 2020 et 11,5 % en 2021 et 2022).

57 DH sont mis à disposition, en légère diminution et **91 directeurs sont en disponibilité** (effectif stable sur les deux dernières années). S'agissant des directeurs placés en recherche d'affectation, leur nombre reste également stable ces dernières années, autour de 15.

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

Position	01/01/2	2012	01/01/	2022		ution -2022	Taux d'évolution
1 0010	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	moyen annuel
En établissement dont :	2 719	82,6	2 452	83,0	-267	-9,8	-1,0
- Activité en détachement DG de CHU/CHR	30	0,9	30	1,0	0	0,0	0,0
- Congé de longue maladie	3	0,1	11	0,4	8	266,7	13,9
- Congé de longue durée	10	0,3	10	0,3	0	0,0	0,0
- CITIS	0	0,0	4	0,1	4		-
 Congé parental 	4	0,1	7	0,2	3	75,0	5,8
-Suspension et exclusion temporaire	2	0,1	0	0,0	-2	-100,0	-
Détachement	385	11,7	339	11,5	-46	-11,9	-1,3
Mis à disposition	64	1,9	57	1,9	-7	-10,9	-1,2
Disponibilité et hors cadre	99	3,0	91	3,1	-8	-8,1	-0,8
Recherche d'affectation	19	0,6	14	0,5	-5	-26,3	-3,0
Congé spécial	4	0,1	2	0,1	-2	-50,0	-6,7
Ensemble	3 290	100	2 955	100	-335	-10,2	-1,1

Pour rappel:

	01/01/2	021				
Position	2 415 82 29 29 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20 20	%				
En établissement dont :	2 415	82,5				
- Activité en détachement DG de CHU/CHR	29	1,0				
- Congé de longue maladie	13	0,4				
- Congé de longue durée	5	0,2				
- CITIS	6	0,2				
 Congé parental 	4	0,1				
 Suspension et exclusion temporaire 	0	0,0				
Détachement	338	11,5				
Mis à disposition	68	2,3				
Disponibilité et hors cadre	91	3,1				
Recherche d'affectation	16	0,5				
Congé spécial	0 0,0					
Ensemble	2928	100				

II / Directeurs d'hôpital en activité en établissement

II.1 Structure par sexe et âge des DH en activité en établissement.

Situation au 1er janvier 2022

La féminisation des directeurs en activité en établissement se poursuit en 2022. La proportion de femmes qui était de 50,1 % en 2021 passe à 51,1 % en 2022 (proportions identiques dans le corps). Egalement plus nombreuses dans les classes d'âges plus jeunes, le sex-ratio s'inverse à partir de 50 ans. En effet, 55,6 % des directeurs âgés de 50 ans et plus sont des hommes.

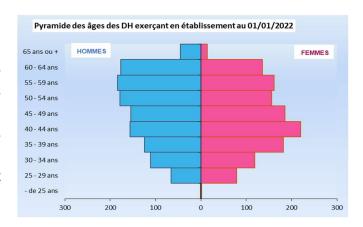
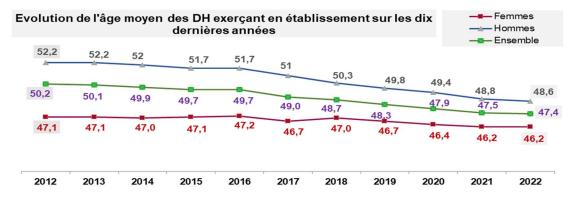


Tableau 2 : Répartition par sexe et âge des DH exerçant en établissement au 1er janvier 2022

T	Femme	S	Hommes	5	Ensembl	е	0
Tranches d'âge	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Sex-ratio (H/F)
Inférieur à 25 ans	2	0,2	1	0,1	3	0,1	0,50
25 - 29 ans	79	6,3	66	5,5	145	5,9	0,84
30 - 34 ans	119	9,5	111	9,3	230	9,4	0,93
35 - 39 ans	182	14,5	124	10,4	306	12,5	0,68
40 - 44 ans	220	17,5	156	13,0	376	15,3	0,71
45 - 49 ans	185	14,8	155	12,9	340	13,9	0,84
50 - 54 ans	156	12,4	179	14,9	335	13,7	1,15
55 - 59 ans	161	12,8	184	15,4	345	14,1	1,14
60 - 64 ans	136	10,8	177	14,8	313	12,8	1,30
65 ans ou +	14	1,1	45	3,8	59	2,4	3,21
Ensemble	1 254	100	1 198	100	2 452	100	0,96
Part (en %)	51,1		48,9		100,0		
Age moyen	46,2 an	S	48,6 ans	;	47,4 ans	;	
Age médian	45,8 an	S	49,7 ans		47,5 ans	;	
Age 25 % (Q1)	38,4 an	S	39,9 ans	•	39,2 ans		
Age 75 % (Q3)	55,1 an	s	58,2 ans	;	56,8 ans	;	

Evolution au cours des 10 ans :

Si la féminisation du corps se poursuit, un rajeunissement est également observé pour les femmes comme pour les hommes. L'âge moyen de l'ensemble des DH a diminué de 2,8 ans entre 2012 et 2022, passant de 50,2 ans à 47,4 ans. Les femmes sont plus jeunes mais l'écart est plus faible que pour les hommes, ces derniers ont rajeuni en moyenne de 3,6 ans, contre 0,9 an pour les directrices.



II.2 Répartition par grade et échelons des DH exerçant en établissement.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2005-921 du 2 août 2005 modifié portant statut particulier des grades et emplois des personnels de direction des établissements mentionnés à l'article 2 (1° et 2°) de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique, le corps des DH est constitué de **trois grades** :

- la classe normale, qui comprend dix échelons (Indice brut 542 à 1015) ;
- la hors classe, qui comprend huit échelons (Indice Brut 813 à Hors échelle B bis)
- et **la classe exceptionnelle**, qui comprend cinq échelons (Indice Brut 1027 à Hors échelle C) et un échelon spécial (Hors échelle D) contingenté après inscription sur un tableau d'avancement.

Conditions d'accès à la hors classe : DH de classe normale ayant atteint le 6ème échelon de leur grade, justifiant de 4 années de services effectifs dans le corps ou dans un corps ou cadre d'emplois de niveau comparable et inscrits au tableau d'avancement. Les intéressés doivent avoir fait l'objet de 2 changements d'affectation depuis leur accès à la classe normale du corps, dont au moins un changement d'établissement au sens de l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée. Toutefois, lorsque le changement d'établissement conduit à un changement de région administrative, un seul changement d'affectation est requis pour l'inscription au tableau d'avancement. Les périodes de détachement, de mise à disposition, de disponibilité ou de participation à une direction commune peuvent être prises en compte dans les conditions fixées par le décret n°2005-921 modifié. A compter du 1er janvier 2021, le nombre de directeurs pouvant être promus à la hors classe chaque année est déterminé par application, au nombre des fonctionnaires promouvables sur l'ensemble du corps, d'un taux fixé par arrêté ministériel.

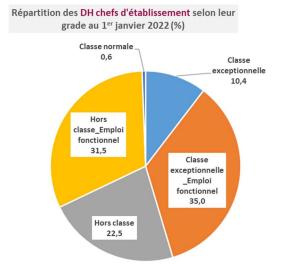
Conditions d'accès à la classe exceptionnelle : DH hors classe ayant atteint au moins le 5ème échelon de leur grade et ayant occupé précédemment durant 6 ans, en position d'activité, de détachement ou de mise à disposition, un ou plusieurs emplois supérieurs ou de direction à forte responsabilité (vivier I), ou ayant eu un exercice précédent pendant 8 ans, sur des fonctions supérieures d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité (vivier II), ou ayant atteint le dernier échelon de leur grade (8ème échelon) lorsqu'ils ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

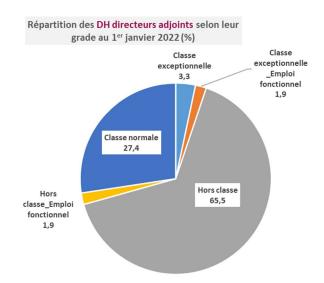
Conditions d'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle : DH de classe exceptionnelle ayant au moins 4 ans d'ancienneté au 5^{ème} échelon ou ayant occupé pendant au moins 2 ans au cours des 5 années précédant l'établissement du tableau d'avancement un emploi mentionné au 1° et 2° de l'article L. 6143-7-2 du code la Santé publique (CHU et CHR).

Situation au 1er janvier 2022 :

65,5 % des directeurs d'hôpital sont en Hors classe (emplois fonctionnels compris).

Chez les chefs d'établissement, qui représentent 14,1 % des DH en établissement, la proportion de hors classe s'établit à **54** %. La proportion de DH en classe exceptionnelle augmente légèrement, elle représente 45,4 % des chefs d'établissement, contre 41,6 % en 2021.





Chez les directeurs adjoints (85,9 % des directeurs en établissement), la hors classe représente 67,4 % (emplois fonctionnels compris), cette proportion est en légère baisse par rapport à 2021 (69,4 %) et est au profit de la classe normale, qui représente aujourd'hui 27,4 % des directeurs adjoints (25,5 % en 2021). Ceci peut s'expliquer en partie par le rajeunissement observé chez les directeurs. En effet, les directeurs adjoints sont légèrement plus jeunes en 2022 : 46,1 ans, contre 46,3 ans en 2021.

91 femmes sont cheffes d'établissement parmi les 1 254 directrices d'hôpital, soit 7,3 % d'entre elles. Parmi les 1 198 hommes directeurs, 255 sont chefs d'établissement, soit 21,3 % d'entre eux.

63,7 % des cheffes d'établissement sont en hors classe et 36,3 % en classe exceptionnelle, cette dernière proportion a augmenté de 1,5 point par rapport à 2021 (34,8 %). Les hommes chefs d'établissement sont pour 50,6 % d'entre eux en hors classe et 48,6 % en classe exceptionnelle. Cette dernière proportion a également augmenté par rapport à 2021, de 4,6 points (44 %).

Chez les directeurs adjoints, pour lesquels les femmes sont davantage concernées, 69,1 % d'entre elles sont en hors classe et 4 % en classe exceptionnelle (respectivement 71,7 % et 3,3 % en 2021, soit - 2,6 points et + 0,7 point), contre 65,3 % des directeurs adjoints hommes en hors classe et 6,6 % en classe exceptionnelle (respectivement 66,7 % et 7,2 % en 2021, soit + 2 points et – 0,8 point.

Tableau 3 : Répartition des DH exerçant en établissement, selon le grade et le sexe au 01/01/2022

Grad	es	Classe normale	% sur ensemble CN	Hors classe	% sur ensemble HC	Classe exceptionnelle	% sur ensemble CE	Total	% sur ensemble	% par sexe et emploi
	Femmes				3,6	33	12,4	91	3,7	7,3
	% par grade			(63,7	36,3			100	
Chefs	Hommes	2	0,3	129	8,0	124	46,6	255	10,4	21,3
d'établissement	% par grade	0	,8	Į.	50,6	48,6			100	
	Total Chefs	2	0,3	187	11,6	157	59,0	346	14,1	
	% par grade	0,6		Į.	54,0	45,4			100	
	Femmes	312 53,9		804	50,0	47	17,7	1163	47,4	92,7
	% par grade	20	6,8	(69,1	4,0			100	
Directeurs	Hommes	265	45,8	616	38,3	62	23,3	943	38,5	78,7
adjoints	% par grade	28	28,1		65,3				100	
	Total adjoints	577	99,7	1420 88,4		109 41,0		2106	85,9)
	% par grade	2	7,4	(67,4	5,2			100	
	Femmes	312	53,9	862	53,6	80	30,1	1254	51,1	100,0
	% par grade	24	4,9	(68,7	6,4			100	
Ensemble	Hommes	267	46,1	745	46,4	186	69,9	1198	48,9	100,0
Elisellible	% par grade	22	2,3	(62,2	15,5			100	
	Total	579	100,0	1607	100,0	266	100,0	2452	100,	0
	% par grade	2	3,6	65,5		10,8		20/ 1 1	100	DILL

Lecture: Parmi les 579 directeurs d'hôpital de classe normale, on recense 2 hommes chefs d'établissement, soit 0,3 % de l'ensemble des DH de classe normale. Ces 2 chefs d'établissement hommes de classe normale représentent 0,8 % du total des chefs d'établissement hommes.

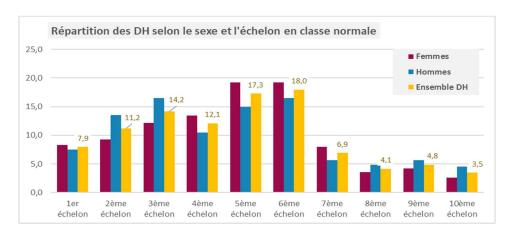
Ces différences observées entre sexe peuvent en partie s'expliquer par le fait que les femmes sont plus jeunes (46,2 ans en moyenne pour les directrices, contre 48,6 ans pour les directeurs). Au regard de l'ancienneté moyenne dans le corps, les femmes ont effectivement une ancienneté plus faible quel que soit le grade, hormis pour la classe normale (- 2,1 ans d'écart pour les chefs d'établissement en classe exceptionnelle, - 1,2 an pour les directeurs adjoints par exemple).

<u>Tableau 4 :</u> Ancienneté dans le corps au 1^{er} janvier 2022 des DH exerçant en établissement, selon l'emploi, le sexe et le grade.

	DH chefs d'établissement													
	Classe	exception	nelle	Cla	sse norma	le	ŀ	Ensemble						
ancienneté	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Elisellible				
moyenne	25,5 ans	27,6 ans	27,2 ans	-	16 ans	16 ans	17,8 ans	18,4 ans	18,2 ans	22,3 ans				
dans le														
				D	H directeui	rs adjoin	ts							
corps	Classe	exception	nelle	Cla	sse norma	le	ŀ	lors classe)	Ensemble				
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Ensemble				
	28 ans	29,7 ans	29 ans	3,1 ans	3 ans	3,1 ans	14,6 ans	15,8 ans	15,1 ans	12,6 ans				

✓ Classe normale (579 DH) :

35,3 % des DH en classe normale se situe aux 5ème et 6ème échelons.



Ces proportions représentent 38,5 % chez les directrices et 31.5 % chez les directeurs.

La forte diminution de la part de DH après le 6^e échelon s'explique par le fait que les directeurs éligibles à la horsclasse doivent avoir atteint le 6^e échelon et que jusqu'en 2021 aucun quota n'était appliqué.

✓ Hors classe (hors emplois fonctionnels) (1 457 DH):

Quel que soit le sexe, la moitié ou presque des **chefs d'établissement** en hors classe hors emplois fonctionnels sont positionnés sur les 7^{ème} et 8^{ème} échelons (48,1 % chez les directrices et 51 % chez les directeurs), ces proportions étaient un peu plus élevées l'an dernier, respectivement de l'ordre de 53,8 % et 54,4 %.

<u>Tableau 5</u>: Répartition par échelon, sexe et emploi des DH en hors classe exerçant en établissement (hors emplois fonctionnels)

Emplois	Echelons	Femmes	%	Hommes	%	Total	%
	1er échelon			1	2,0	1	1,3
	2ème échelon			3	5,9	3	3,8
	3ème échelon	2	7,4	2	3,9	4	5,1
	4ème échelon	5	18,5	6	11,8	11	14,1
	5ème échelon	3	11,1	5	9,8	8	10,3
Chefs	6ème échelon (Hors échelle A - 1er chevron)	1	3,7	5	9,8	6	7,7
d'établissement	6ème échelon (Hors échelle A - 2ème chevron)	3	11,1	1	2,0	4	5,1
	6ème échelon (Hors échelle A - 3ème chevron)			2	3,9	2	2,6
	7ème échelon (Hors échelle B - 3ème chevron)	6	22,2	13	25,5	19	24,4
	8ème échelon (Hors échelle B bis - 2ème chevron)	3	11,1	3	5,9	6	7,7
	8ème échelon (Hors échelle B bis - 3ème chevron)	4	14,8	10	19,6	14	17,9
	Total HC chefs d'établissement	27	100	51	100	78	100
	1 ^{er} échelon	44	5,6	37	6,2	81	5,9
	2 ^{ème} échelon	53	6,8	50	8,4	103	7,5
	3 ^{ème} échelon	83	10,6	48	8,1	131	9,5
	4 ^{ème} échelon	157	20,0	99	16,6	256	18,6
	5 ^{ème} échelon	155	19,8	88	14,8	243	17,6
Directeurs	6ème échelon (Hors échelle A - 1er chevron)	36	4,6	25	4,2	61	4,4
adjoints	6ème échelon (Hors échelle A - 2è chevron)	52	6,6	34	5,7	86	6,2
aajoiiits	6ème échelon (Hors échelle A - 3è chevron)	11	1,4	12	2,0	23	1,7
	7 ^{ème} échelon (Hors échelle B - 2 ^è chevron)	23	2,9	22	3,7	45	3,3
	7 ^{ème} échelon (Hors échelle B - 3 ^è chevron)	75	9,6	61	10,3	136	9,9
	8ème échelon (Hors échelle B bis - 2è chevron)	22	2,8	19	3,2	41	3,0
	8ème échelon (Hors échelle B bis - 3è chevron)	73	9,3	100	16,8	173	12,5
	Total HC directeurs adjoints	784	100	595	100	1379	100
Ensemble	Hors classe (hors Emplois fonctionnels)	811		646		1457	

S'agissant des directeurs adjoints, près de la moitié d'entre eux sont positionnés entre le 3^{ème} et le 5^{ème} échelon (45,7 %), avec une proportion plus importante chez les directrices (50,4 %, contre 39,5 % chez les hommes). Ces proportions étaient également plus élevées en 2021 (respectivement 51,5 % et 40,5 %).

Le 8^{ème} échelon hors échelle B bis représente chez les directeurs adjoints 15,5 % (12,1 % pour les femmes et 20 % chez les hommes), proportions similaires à celles de 2021. Chez les chefs d'établissement, cet échelon concerne 25,6 % des directeurs, soit 6,3 points de plus qu'en 2021 avec 25,9 % des cheffes d'établissement (contre 15,4 % en 2021) et 25,5 % des hommes chefs d'établissement, soit 4,4 points de plus qu'en 2021.

✓ Classe exceptionnelle (hors emplois fonctionnels) (106 DH):

106 directeurs d'hôpital se positionnent en classe exceptionnelle, hors emplois fonctionnels, 70 directeurs adjoints et 36 **chefs d'établissement**. Concernant ces derniers, 55,6 % se situent au 5^{ème} échelon hors échelle C - 3^{ème} chevron, ils représentaient 43,2 % en 2021 et 36,4 % en 2020. S'agissant des femmes, elles sont 41,7 % d'entre elles à cet échelon, contre 38,5 % en 2021 et pour les hommes, cette proportion atteint 62,5 %, contre 45,8 % en 2021.

30,6 % des directeurs chefs d'établissement relèvent de l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, ils représentaient 29,7 % en 2021 et 36,3 % en 2020. Six femmes et cinq hommes sont positionnés sur cet échelon.

Les **directeurs adjoints** se situent, quant à eux, pour 68,6% au $5^{\text{ème}}$ échelon de la grille Hors échelle C $-2^{\text{ème}}$ et $3^{\text{ème}}$ chevrons (70 % des directrices adjointes en classe exceptionnelle et 67,5% des directeurs adjoints hommes). S'agissant de l'échelon spécial, 12,9% des directeurs adjoints de classe exceptionnelle sont concernés, ils représentaient 8,6% en 2021 et 5,9% en 2020. Les directrices adjointes sont moins nombreuses que les hommes sur cet échelon, 3,3% d'entre elles, contre 20% des hommes.

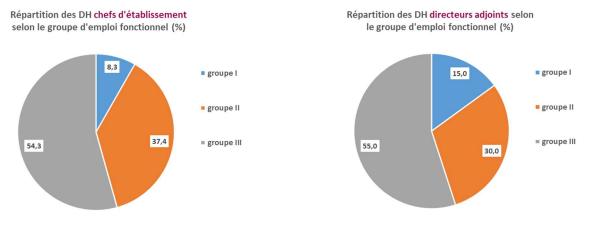
<u>Tableau 6 :</u> Répartition par échelon, sexe et emploi des DH en classe exceptionnelle exerçant en établissement (hors emplois fonctionnels)

Emplois	Echelons	Femmes	%	Hommes	%	Total	%
	4ème échelon (HEB bis-3) / 5ème échelon (HEC-1)	1	8,3	1	4,2	2	5,6
	5ème échelon (Hors échelle C - 2ème chevron)			3	12,5	3	8,3
Chefs	5ème échelon (Hors échelle C - 3ème chevron)	5	41,7	15	62,5	20	55,6
d'établissement	Echelon spécial (Hors échelle D - 2ème chevron)	1	8,3	1	4,2	2	5,6
	Echelon spécial (Hors échelle D - 3ème chevron)	5	41,7	4	16,7	9	25,0
	Total CE chefs d'établissement	12	100	24	100	36	100
	1er échelon	1	3,3			1	1,4
	2ème échelon (Hors échelle A - 2ème chevron)	1	3,3	1	2,5	2	2,9
	3ème échelon (Hors échelle B - 2ème chevron)	1	3,3			1	1,4
	3ème échelon (Hors échelle B - 3ème chevron)	1	3,3			1	1,4
Directeurs	4ème échelon (HEB bis-3) / 5ème échelon (HEC-1)	1	3,3	2	5,0	3	4,3
adjoints	4ème échelon (Hors échelle B bis - 2ème chevron)	3	10,0	2	5,0	5	7,1
aajointo	5ème échelon (Hors échelle C - 2ème chevron)	9	30,0	5	12,5	14	20,0
	5ème échelon (Hors échelle C - 3ème chevron)	12	40,0	22	55,0	34	48,6
	Echelon spécial (Hors échelle D - 2ème chevron)	1	3,3	1	2,5	2	2,9
	Echelon spécial (Hors échelle D - 3ème chevron)			7	17,5	7	10,0
	Total CE directeurs adjoints	30	100	40	100	70	100
Ensemble Classe	e exceptionnelle (hors Emplois fonctionnels)	42		64		106	

✓ <u>Directeurs sur emplois fonctionnels Hors classe et classe exceptionnelle (310 DH):</u>

Sur les 355 emplois fonctionnels autorisés, 310 emplois sont occupés par des directeurs d'hôpital en activité dans les établissements au 1^{er} janvier 2021, soit 87,3 %.

- 31 emplois fonctionnels de groupe I sont occupés, dont 24 par des DH en classe exceptionnelle, soit 77,4 %;
- 110 emplois fonctionnels de groupe II sont occupés, dont 72 par des DH en classe exceptionnelle, soit 65,5 %;
- Et 169 emplois fonctionnels de groupe III sont occupés, dont 64 par des DH en classe exceptionnelle, soit 37,9 %.



Parmi les 150 emplois fonctionnels occupés par des DH en hors classe (48,3 % des EF occupés), 105 sont en groupe III, soit 70 %, 77,1 % d'entre eux concernent des chefs d'établissement. Parmi les 160 emplois fonctionnels occupés par des DH en classe exceptionnelle (51,6 % des EF occupés), 45 % sont en groupe II (72 directeurs), pour la plupart chefs d'établissement (84,7 %).

Tableaux 7 et 8 : Répartition des DH sur emploi fonctionnel selon le grade, le groupe, l'emploi et le sexe.

EMD	LOIS FONCTIONNELS	Chefs	d'établisse	ment	Direc	teurs adjo	ints	Ensemble	
EIVIP	LOIS FONCTIONNELS	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Directeurs	
Classe	Emploi fonctionnel (Groupe I)	3	13	16	4	4	8	24	
Classe exceptionnelle	Emploi fonctionnel (Groupe II)	12	49	61	6	5	11	72	
exceptionnene	Emploi fonctionnel (Groupe III)	6	38	44	7	13	20	64	
Emplois fonct	tionnels Classe exceptionnelle	21	100	121	17	22	39	160	
	Emploi fonctionnel (Groupe I)		3	3	2	2	4	7	
Hors classe	Emploi fonctionnel (Groupe II)	10	15	25	7	6	13	38	
	Emploi fonctionnel (Groupe III)	21	60	81	11	13	24	105	
Emplois	fonctionnels Hors classe	31	78	109	20	21	41	150	
	Emploi fonctionnel (Groupe I)	3	16	19	6	6	12	31	
Ensemble	Emploi fonctionnel (Groupe II)	22	64	86	13	11	24	110	
	Emploi fonctionnel (Groupe III)	27	98	125	18	26	44	169	
Enseml	ole emplois fonctionnels	52	178	230	37	43	80	310	

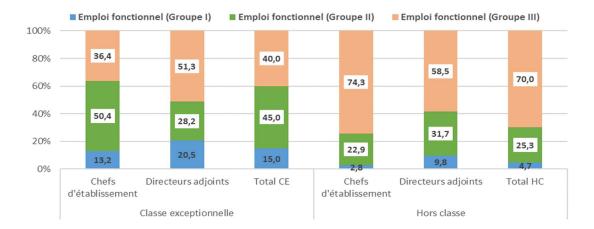


Tableau 9 : Répartition par échelon, grade et sexe des DH sur emploi fonctionnel (Groupe I).

				Gro	upe I					-		
	Cl	asse e	xceptionr	nelle		Hors	classe			Ens	emble	
	F	н	Total CE	%	F	н	Total HC	%	F	н	Total	%
4 ^{ème} échelon (Hors échelle B – 1 ^{er} chevron)					2	1	3	42,9	2	1	3	9,7
4 ^{ème} échelon (Hors échelle B – 2 ^{ème} chevron)						1	1	14,3		1	1	3,2
5 ^{ème} échelon (Hors échelle B bis – 1 ^{er} chevron)		1	1	4,2		1	1	14,3		2	2	6,5
5 ^{ème} échelon (Hors échelle B bis – 2 ^{ème} chevron)	2	2	4	16,7		2	2	28,6	2	4	6	19,4
6 ^{ème} échelon (HEC-3) / 7 ^{ème} échelon (HED-1)	2		2	8,3				0,0	2		2	6,5
6 ^{ème} échelon (Hors échelle C – 2 ^{ème} chevron)		2	2	8,3				0,0		2	2	6,5
7 ^{ème} échelon (Hors échelle D – 2 ^{ème} chevron)		8	8	33,3				0,0		8	8	25,8
7 ^{ème} échelon (Hors échelle D – 3 ^{ème} chevron)	3	4	7	29,2				0,0	3	4	7	22,6
Ensemble Groupe I	7	17	24	100	2	5	7	100	9	22	31	100

F: Femmes, H: Hommes

Parmi les 31 emplois fonctionnels pourvus du groupe I, 22 le sont par des hommes (soit 71 %). Près de la moitié des directeurs sur emploi fonctionnel du groupe I sont positionnés en hors échelle D (48,4 %).

Parmi les 110 emplois fonctionnels pourvus du groupe II, 35 sont occupés par des femmes (soit 31,8 %). Plus de la moitié (52,7 %) des directeurs sur emploi fonctionnel du groupe II sont positionnés au 3^{ème} chevron de la hors échelle C, ils représentaient 51,4 % en 2021 et 45,3 % en 2020.

<u>Tableau 10</u>: Répartition par échelon, grade et sexe des DH sur emploi fonctionnel appartenant au groupe II.

				Grou	pe II					Ense	emble	
	C	lasse e	xceptionn	elle		Hors	classe					
	F	Н	Total CE	%	F	н	Total HC	%	F	Н	Total	%
2ème échelon						1	1	2,6		1	1	0,9
4ème échelon (Hors échelle A - 1er chevron)					2	1	3	7,9	2	1	3	2,7
4ème échelon (Hors échelle A - 2ème chevron)		1	1	1,4		3	3	7,9		4	4	3,6
5ème échelon (Hors échelle B - 1er chevron)					4	2	6	15,8	4	2	6	5,5
5ème échelon (Hors échelle B - 2ème chevron)		1	1	1,4		1	1	2,6		2	2	1,8
6ème échelon (HEB bis-3) / 7ème échelon (HEC-1)	1	4	5	6,9	2	2	4	10,5	3	6	9	8,2
6ème échelon (Hors échelle B bis - 1er chevron)	5	2	7	9,7	3	3	6	15,8	8	5	13	11,8
6ème échelon (Hors échelle B bis - 2ème chevron)					3	2	5	13,2	3	2	5	4,5
7ème échelon (Hors échelle C - 2ème chevron)	2	5	7	9,7		2	2	5,3	2	7	9	8,2
7ème échelon (Hors échelle C - 3ème chevron)	10	41	51	70,8	3	4	7	18,4	13	45	58	52,7
Ensemble Groupe II	18	54	72	100	17	21	38	100	35	75	110	100

F: Femmes, H: Hommes

Parmi les 169 emplois fonctionnels pourvus du groupe III, 45, soit 26,6 % d'entre eux, le sont par des femmes (27,4 % en 2021).

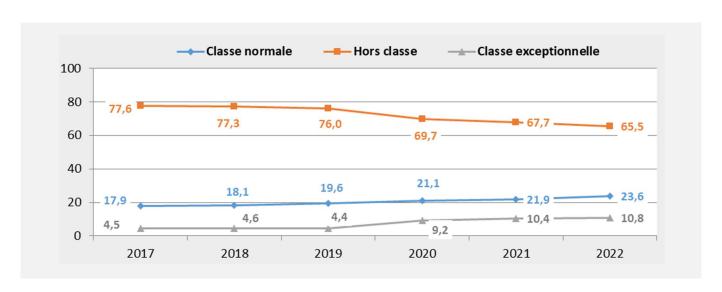
Plus de la moitié des directeurs (51,5 %) se situent au 3ème chevron de la hors échelle B bis, proportion en augmentation ces dernières années, ils représentaient 47 % en 2021, 45,5 % en 2020 et 41,9 % en 2019.

<u>Tableau 11 :</u> Répartition par échelon, grade et sexe des DH sur emploi fonctionnel appartenant au groupe III.

				Group	e III					Ensei	mbla	
	CI	asse ex	ceptionnel	le		Hors	classe			Ensei	nible	
	F	Н	Total CE	%	F	Н	Total HC	%	F	Н	Total	%
2ème échelon						1	1	1,0		1	1	0,6
3ème échelon						2	2	1,9		2	2	1,2
4ème échelon					5	12	17	16,2	5	12	17	10,1
5ème échelon (Hors échelle A - 1er chevron)					3	4	7	6,7	3	4	7	4,1
5ème échelon (Hors échelle A - 2ème chevron)					6	9	15	14,3	6	9	15	8,9
6ème échelon (HEB-3) / 7ème échelon (HEB bis 1)		3	3	4,7		1	1	1,0		4	4	2,4
6ème échelon (Hors échelle B - 1er chevron)		2	2	3,1	4	9	13	12,4	4	11	15	8,9
6ème échelon (Hors échelle B - 2ème chevron)					2	4	6	5,7	2	4	6	3,6
7ème échelon (Hors échelle B bis - 2ème chevron)	2	3	5	7,8	2	8	10	9,5	4	11	15	8,9
7ème échelon (Hors échelle B bis - 3ème chevron)	11	43	54	84,4	10	23	33	31,4	21	66	87	51,5
Ensemble Groupe III	13	51	64	100	32	73	105	100	45	124	169	100

F: Femmes, H: Hommes

Evolution de la répartition des DH selon le grade au cours des cinq dernières années :



La proportion de DH **hors classe** n'a cessé de diminuer sur l'ensemble de la période (-15,2 %), au profit des deux autres classes (+30,5 % en classe normale et +135,8 % en classe exceptionnelle). La classe exceptionnelle a, effectivement plus que triplé son effectif, passant de 74 DH en 2017 à 266 directeurs en 2022.

Tableau 12: Répartition par grade et sexe des DH entre 2017 et 2022.

		Classe N	ormale	Ho	rs Clas	se	Classe	excepti	onnelle		
		Effectif	%	Effectif	%	Dont EF(*)	Effectif	%	Dont EF(*)	Total	%
	Femmes	251	55,3	913	46,3	61	23	20	11	1 187	46,7
2017	Hommes	203	44,7	1 058	53,7	187	92	80	60	1 353	53,3
2017	Ensemble	454 100		1 971	100	248	115	100	71	2 540	100
	Part par grade (%)	17,	9		77,6			4,5		10	0
	Femmes	245	54,1	939	48,6	71	28	24,1	13	1 212	48,4
2018	Hommes	208	45,9	994	51,4	180	88	75,9	56	1 290	51,6
2010	Ensemble	453	100	1 933	100	251	116	100	69	2 502	100
	Part par grade (%)	18,	1		77,3			4,6		10	0
	Femmes	264	54,8	923	49,4	68	25	23,4	8	1 212	49,3
2019	Hommes	218	45,2	945	50,6	176	82	76,6	52	1 245	50,7
2019	Ensemble	482	100	1 868	100	244	107	100	60	2 457	100
	Part par grade (%)	19,6		76			4,4		10	0	
	Femmes	275	53,7	876	51,7	55	55	24,6	25	1 206	49,7
2020	Hommes	237	46,3	817	48,3	120	169	75,4	115	1 223	50,3
2020	Ensemble	512	100	1 693	100	175	224	100	140	2 429	100
	Part par grade (%)	21,	1		69,7			9,2		10	0
	Femmes	279	52,7	862	52,7	54	69	27,5	30	1 210	50,1
2021	Hommes	250	47,3	773	47,3	109	182	72,5	114	1 205	49,9
2021	Ensemble	529	100	1635	100	163	251	100	144	2415	100
	Part par grade (%)	21,	9		67,7			10,4		10	0
	Femmes	312	53,9	862	53,6	51	80	30,1	38	1 254	51,1
2022	Hommes	267	46,1	745	46,4	99	186	69,9	122	1 198	48,9
2022	Ensemble	579	100	1607	100	150	266	100	160	2452	100
	Part par grade (%)	23,	6		65,5			10,8		10	0
(*) FF ·	Emploi fonctionnel										

(*) EF : Emploi fonctionnel

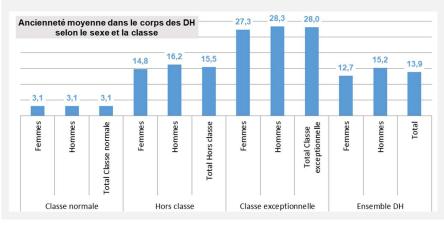
La proportion de directrices d'hôpital au sein de la hors classe a augmenté de 7,3 points en cinq ans. En classe exceptionnelle, leur effectif a été multiplié par 3,5 (passant de 23 à 80).

En 2017, les directrices d'hôpital en classe exceptionnelle représentaient 1,9 % des effectifs féminins. En 2022, cette proportion atteint 6,4 %.

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

Situation au 1er janvier 2022 :

En moyenne, en 2022, les DH exerçant en établissement ont une ancienneté dans le corps de 14 ans.



L'écart moyen observé quelle que soit l'année entre l'ancienneté des hommes et l'ancienneté des femmes résulte de la structure par âge mais cet écart se réduit depuis quelques années, passant de 4 ans en 2017 à 3,4 ans en 2018, à 3,1 ans en 2019, à 3 ans en 2020 et à 2,4 ans en 2021 et 2,5 ans en 2022.

Hormis pour la classe normale pour laquelle l'ancienneté moyenne dans le corps est la même pour les hommes et les femmes (3,1 ans), les hommes directeurs en hors classe ou classe exceptionnelle enregistrent une ancienneté moyenne plus élevée que les directrices.

Près d'un quart des directeurs d'hôpital (24,7 %), tous grades et sexes confondus, ont une ancienneté moyenne dans le corps inférieure à 5 ans. En adéquation avec la féminisation récente de ce corps, cette proportion est un peu plus élevée pour les directrices d'hôpital (28 %, contre 21,4 % pour les hommes).

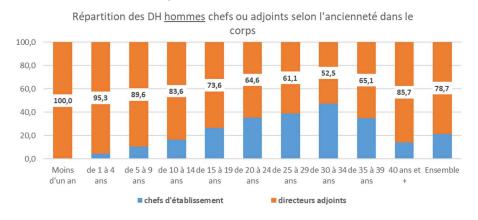
<u>Tableau 13</u>: Répartition des DH exerçant en établissement, selon l'emploi, le sexe et l'ancienneté dans le corps au 1^{er} janvier 2022 (%)

Tranches d'ancienneté	Chefs	d'établisse	ment	Dire	cteurs adjo	oints		Ensemble	
dans le corps	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total DH
Moins d'un an				7,7	5,8	6,9	7,2	4,6	5,9
1 à 4 ans	13,2	8,2	9,5	21,4	19,1	20,4	20,8	16,8	18,8
5 à 9 ans	3,3	4,7	4,3	24,4	25,9	25,1	22,9	21,4	22,1
10 à 14 ans	7,7	8,6	8,4	11,2	11,9	11,5	10,9	11,2	11,1
15 à 19 ans	22,0	12,5	15,0	12,2	9,4	11,0	12,9	10,1	11,5
20 à 24 ans	14,3	15,7	15,3	7,2	7,7	7,5	7,7	9,4	8,6
25 à 29 ans	18,7	22,7	21,7	7,1	9,7	8,2	7,9	12,4	10,1
30 à 34 ans	15,4	18,4	17,6	5,4	5,5	5,5	6,1	8,3	7,2
35 à 39 ans	5,5	8,6	7,8	3,3	4,3	3,8	3,4	5,3	4,3
40 ans et +	0,0	0,4	0,3	0,1	0,6	0,3	0,1	0,6	0,3
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Effectifs	91	255	346	1 163	943	2 106	1 254	1 198	2 452
Ancienneté moyenne	20,8 ans	22,8 ans	22,3 ans	12,1 ans	13,1 ans	12,5 ans	12,7 ans	15,2 ans	13,9 ans

Les chefs d'établissement enregistrent une ancienneté moyenne dans le corps supérieure de 9,8 ans à celle des directeurs adjoints, les directeurs venant d'être titularisés prenant des postes d'adjoint.

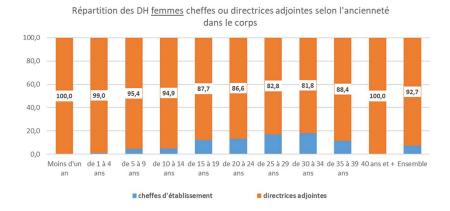
Un quart des directeurs chefs d'établissement (25,7 %) ont une ancienneté moyenne relevée de 30 ans et plus, ils représentaient 29,4 % en 2021. Les chefs d'établissement hommes sont davantage concernés, 27,4 % des directeurs ont une ancienneté dans le corps de 30 ans et plus (30,9 % en 2021), contre 20,9 % des femmes cheffes d'établissement (25 % en 2021).

S'agissant des directeurs adjoints, 63,8 % des directeurs ont une ancienneté moyenne de moins de quinze ans (60 % en 2021), cette proportion représente 64,7 % chez les directrices adjointes et 62,7 % chez les directeurs adjoints hommes.



Si parmi les directeurs chefs d'établissement. la plus grande proportion a une ancienneté dans le corps de 25 à 29 ans (22,7 %), parmi les directeurs d'hôpital hommes ayant une ancienneté dans le corps de 25 à 29 ans, 47,5 % d'entre eux sont chefs d'établissement.

Si parmi les directrices cheffes d'établissement, la plus grande proportion a une ancienneté dans le corps de 15 à 19 ans (22 %), parmi les directrices d'hôpital ayant une ancienneté dans le corps de 15 à 19 ans, 12,3 % d'entre elles sont cheffes d'établissement.



III / Directeurs d'hôpital en détachement¹

III. 1 Evolution des détachements sur les dix dernières années

339 directeurs d'hôpital sont détachés au 1er janvier **2022**, contre 385 DH dix ans auparavant, soit une diminution enregistrée de 11,9 %, avec un taux d'évolution annuel moyen de - 1,3 %, en adéquation avec la diminution moyenne annuelle du corps observée sur la même période (- 1,1 %).

Après avoir connu une diminution entre les années 2012 et 2015, l'effectif des détachements s'est stabilisé, depuis, autour de 340 détachements. La proportion de directeurs détachés par rapport à l'effectif du corps est stable également depuis 2016, représentant autour des 11,5 % du corps.

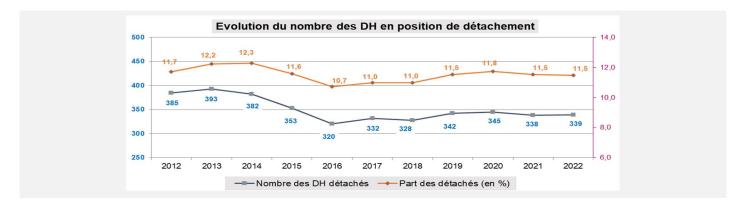


Tableau 13 : Evolution des DH en détachement entre 2012 et 2022

	2012	2022	Evolution	2012-2022	Taux d'évolution
	2012	2022	Effectif	%	annuel moyen (%)
Nombre de DH détachés	385	339	-46	-11,9	-1,3
Effectif total des DH	3 290	2 955	-335	-10,2	-1,1
Part des DH détachés (%)	11,7	11,5			

_

¹ 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).

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

L'année 2022 confirme également la progression de la féminisation des DH en détachement et la quasi atteinte d'une parité.

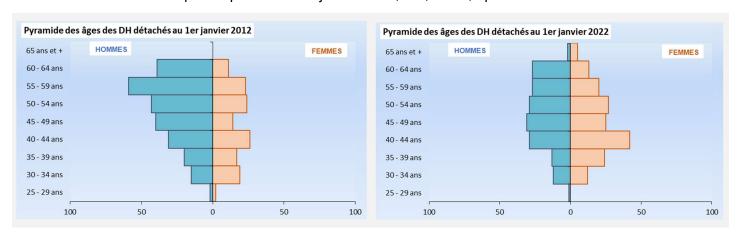
Tableau 14 : Répartition par sexe et âge des DH en détachement

La part des femmes s'établit, en effet, à 49,6 % en 2022, elles représentaient 47 % en 2021, 45,5 % en 2020 et 43,6 % en 2019. Dix ans auparavant, en 2012, cette part était de 35,3 %.

Tranche	Structure	au 01/01/2	012 (en %)	Structure	au 01/01/20	022 (en %)
d'âges	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
25 - 29 ans	2	2	4		1	1
30 - 34 ans	19	15	34	12	12	24
35 - 39 ans	17	20	37	24	13	37
40 - 44 ans	26	31	57	42	29	71
45 - 49 ans	14	40	54	25	31	56
50 - 54 ans	24	43	67	27	29	56
55 - 59 ans	23	59	82	20	27	47
60 - 64 ans	11	39	50	13	27	40
65 ans et +				5	2	7
Ensemble	136	249	385	168	171	339
%	35,3	64,7	100	49,6	50,4	100
Age moyen	46,7 ans	50,8 ans	49,3 ans	47,5 ans	49,8 ans	48,7 ans
Age médian	46,5 ans	52,6 ans	50,8 ans	46,4 ans	50,0 ans	48,4 ans

Cette féminisation des détachements est d'autant plus visible sur les tranches d'âges inférieures ou égales à 44 ans, avec 58,6 % de femmes sur cet ensemble, et même 61,1 % sur les classes d'âges de 35 à 44 ans.

En 2012, on comptait 10,6 % de directrices détachées parmi les DH femmes; aujourd'hui elles représentent 11,1 %, soit 0,5 point de plus. On comptait 12,4 % de directeurs détachés parmi les DH hommes en 2012 alors qu'ils représentent aujourd'hui 11,8 %, soit 0,6 point de moins.



En dix ans, les DH en position de détachement ont légèrement rajeuni comme le montrent les pyramides des âges. 51,7 % des DH détachés avaient 50 ans et plus en 2012, cette part représente 44,3 % aujourd'hui. En moyenne, les DH détachés sont âgés de 48,7 ans en 2022, soit 0,6 an de moins qu'en 2012. La moitié des DH détachés a moins de 48,4 ans en 2022, contre 50,8 ans en 2012.

Les femmes sont plus jeunes que les hommes de 2,3 ans en 2022, comme en 2021, mais cet écart s'est réduit depuis quelques années (- 3 ans en 2020 et - 3,8 ans en 2019) ; il était de 4,1 ans en 2012.

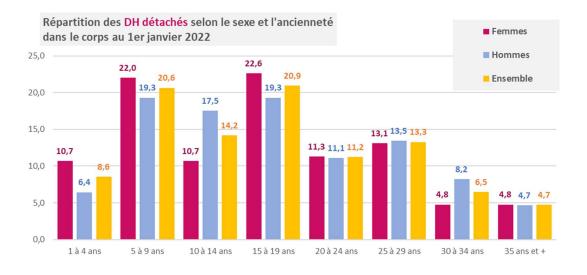
III. 3 Ancienneté dans le corps des DH en détachement

En 2022, les DH détachés ont une ancienneté dans le corps qui varie de 2,8 ans à 41 ans, avec une ancienneté moyenne de 16,8 ans (tous sexes confondus), supérieure de 2,9 ans à celle des DH exerçant en établissement (13,9 ans). Les hommes directeurs détachés, étant en moyenne plus âgés que les femmes, ont légitimement une ancienneté dans le corps également supérieure, de 1,1 an en moyenne (17,3 ans, contre 16,2 ans).

Tous sexes confondus, 11,2 % des DH détachés comptabilisent 30 ans et plus d'ancienneté dans le corps, en baisse par rapport à 2021 (12,4 %), 2020 (15,4 %) et à 2019 où ils représentaient près d'un DH détaché sur cinq.

Tableau 15 : DH en détachement - Ancienneté dans le corps

Ancienneté dans le corps	Femmes	%	Hommes	%	Ensemble	%	
de 1 à 4 ans	18	10,7	11	6,4	29	8,6	
de 5 à 9 ans	37	22,0	33	19,3	70	20,6	
de 10 à 14 ans	18	10,7	30	17,5	48	14,2	
de 15 à 19 ans	38	22,6	33	19,3	71	20,9	
de 20 à 24 ans	19	11,3	19	11,1	38	11,2	
de 25 à 29 ans	22	13,1	23	13,5	45	13,3	
de 30 à 34 ans	8	4,8	14	8,2	22	6,5	
35 ans et +	8	4,8	8	4,7	16	4,7	
Ensemble DH détachés	168	100	171	100	339	100	
Ancienneté moyenne	enneté moyenne 16,2 ans		17,3	ans	16,8 ans		
Ancienneté médiane	16,0 ans		16,1	ans	16,0 ans		



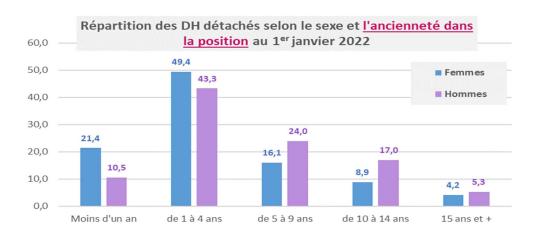
III. 4 Durée moyenne dans la position de détachement

En moyenne, les DH sont détachés depuis 5,3 ans. La durée dans la position de détachement varie de manière importante allant d'une journée (position de détachement ayant débuté au 1^{er} janvier 2022) à 32,7 ans. Pour autant, plus de la moitié des directeurs (62,2%) sont détachés depuis moins de 5 ans, et ceci encore davantage chez les femmes (70,8 %).

Tableau 16 : DH en détachement - Ancienneté dans la position

Durée de détachement au	Femme	s	Homm	es	Enser	nble	Part des
1er janvier 2022	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	femmes (%)
Moins d'un an	36	21,4	18	10,5	54	15,9	66,7
de 1 à 4 ans	83	49,4	74	43,3	157	46,3	52,9
de 5 à 9 ans	27	16,1	41	24,0	68	20,1	39,7
de 10 à 14 ans	15	8,9	29	17,0	44	13,0	34,1
15 ans et +	7	4,2	9	5,3	16	4,7	43,8
Ensemble DH détachés	168	100	171	100	339	100	49,6
Durée moyenne	4,5 ans		6,1 ans		5,3 a	ans	
Durée médiane	3,0 ans	5	4,3 an	s	3,7 ans		

L'ancienneté dans le détachement est légèrement inférieure pour les femmes, 4,5 ans, contre 6,1 ans pour les hommes, soit un écart d'1,6 an.



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

90,6 % des directeurs d'hôpital sont détachés en France métropolitaine, 3,8 % étant détachés dans les Outre-mer et les 5,6 % restants relevant d'un détachement au titre de la coopération internationale. Parmi les 339 détachements recensés au 1^{er} janvier 2022, 173 directeurs, soit 51 % des détachés, ont effectué un changement de région dans leur détachement.

L'Ile-de-France représente, à elle seule, 36,9 % des détachements au 1^{er} janvier 2022. La forte présence des organismes d'accueil au sein de cette région explique la part importante que cette région représente tant pour le lieu du détachement (ici 125 DH détachés) que pour la région d'origine des directeurs détachés (ici 109 DH détachés provenant d'un établissement d'Ile-de-France).

Sur les 125 détachements recensés en Ile-de-France, la majorité des directeurs (70 DH) sont et restent en Ile-de-France, 55 directeurs (soit 44 %) proviennent d'une autre région, avec en tête les Hauts-de-France (9 directeurs), suivis de Auvergne-Rhône-Alpes, la Normandie et Les Pays de la Loire, avec chacune 7 directeurs.

Le nombre de directeurs placés en détachement au titre de la coopération internationale est stabilisé à 19 ces deux dernières années (2022 et 2021), ils étaient au nombre de 24 en 2020.

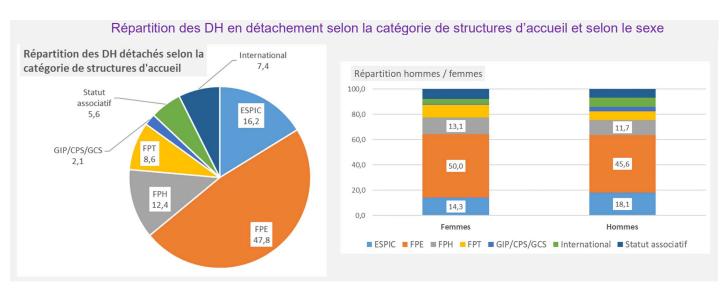
<u>Tableau 17 :</u> DH en détachement – Région de l'établissement d'origine et l'établissement d'accueil du DH détaché

Région de rattachement					Régio	n de déta	chem	ent (é	tablis	sement	d'ac	cueil)					Change de ré	ements egion
(établissement d'origine)	ARA	BFC	Breta gne	CVL	Corse	DROM- Com	GE	H D F	IDF	Norm.	NA	Occit.	PL	PACA	Int.	Ens.	Nb.	%
Auvergne-Rhône- Alpes (ARA)	7		3	1			2		7	2		2		2	1	27	20	74,1
Bourgogne- Franche-Comté (BFC)	2	3					2		2				1	1		11	8	72,7
Bretagne			11						1	1	1		2	2		18	7	38,9
Centre - Val de Loire (CVL)				5					2	1	1	1				10	5	50,0
Corse		1										1		1		3	3	100,0
DROM Com						5			4							9	4	44,4
Grand Est (GE)	1					1	18	2	3			1			3	29	11	37,9
Hauts-de-France (HDF)								9	9	2	1	1		2	1	25	16	64,0
lle-de-France (IDF)	3		1	4		2	3	1	70	6	5	3	2	3	6	109	39	35,8
Normandie	1		1			2			7	4			1		1	17	13	76,5
Nouvelle- Aquitaine (NA)	1			1					6		14	2	1			25	11	44,0
Occitanie (Occit.)						2			6		2	6		3	3	22	16	72,7
Pays de Loire (PL)			4						7				6			17	11	64,7
Provence - Alpes - Côte d'Azur (PACA)		1				1			1	1			1	8	4	17	9	52,9
International (Int.)																0	0	-
France entière	15	5	20	11		13	25	12	125	17	24	17	14	22	19	339	173	51,0
Nombre de provenances	8	2	9	6	0	8	7	3	55	13	10	11	8	14	19	173		

Note : sur fond bleu, les directeurs détachés dans la même région que la région où se situe leur établissement d'origine.

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

Près de la moitié des DH en détachement (47,8 %) occupent un emploi qui relève de la fonction publique de l'Etat (FPE). Les établissements de santé privés d'intérêt collectif (ESPIC) arrivent en seconde position avec 16,2 % des DH détachés. Aucune différence notoire n'est enregistrée entre les hommes et les femmes, même si ces dernières sont un peu plus nombreuses à bénéficier d'un détachement dans la FPE (50 %, contre 45,6 % des DH hommes détachés).



S'agissant de la fonction publique de l'Etat, les agences régionales de santé accueillent, à elles seules, 48 DH, soit 14,2 % de l'ensemble des DH en détachement et 29,6 % de tous les détachements dans la FPE. Elles restent en 2021 le principal type d'organisme d'accueil des directeurs détachés, suivies de près par les établissements publics comme des hôpitaux intercommunaux ou des EHPAD où les directeurs (41 concernés) exercent des fonctions de chefs d'établissement pour la majorité d'entre eux (90,2 %). Viennent ensuite les établissements de santé privé d'intérêt collectif de type fondations qui enregistrent 25 directeurs, la Cour des comptes ou les chambres régionales des comptes qui comptabilisent 23 directeurs occupant des fonctions de magistrats ou premiers conseillers et rapporteurs.

Les structures relevant de l'international attirent, quant à elles, 19 directeurs en détachement, ils représentent, en 2022, 5,6 % des DH détachés (5,3 % en 2021). Parmi ces 19 directeurs, 7 sont directeurs au Centre Hospitalier Princesse Grace de Monaco (36,8 %).

La mobilité inter-fonctions publiques permet ainsi l'accès pour les DH à des organismes ou structures variés (Cour des comptes, préfectures, universités, mairies, ambassades, collectivités territoriales, ...) mais également à des fonctions diversifiées. Ainsi, certains exercent en tant que directeur général d'ARS, sous-préfet, conseiller, magistrat, ou encore directeur de parc zoologique ou enseignant-chercheur.

Tableau 18 : DH en détachement – Organismes d'accueil et fonctions exercées

	Catégorie et organismes	Nb	Fonctions exercées
	EHPAD	3	3 directeurs chefs d'établissement
	FEHAP	1	1 directeur de l'offre de soin
ESPIC	FNLCC	1	1 délégué général
= 55 DH	Fondations / hôpital	25	16 chefs d'établissement, 3 directeurs généraux adjoints, 1 secrétaire général, 5 chefs de pôle/ projet
détachés	FSEF	1	1 directeur de la stratégie
	Groupe hospitalier mutualiste	1	1 directeur chef d'établissement
(16,2 %)	Instituts et CLCC	20	12 directeurs généraux adjoints, 8 directeurs adjoints
	MGEN	3	3 directeurs adjoints
	Total	55	
	AFD	1	1 chef de projet
	AFDS	4	1 directeur régional, 1 chef de pôle, 2 chargés de mission
	Agence Expertise France	1	1 officier de liaison européen
	Agence nationale de recherches sur le SIDA et les hépatites	1	1 secrétaire général
	Agence nationale pour la rénovation urbaine	1	1 secrétaire général
	ANAP		1 directeur général, 1 chef de département
	ANSM	1	1 chef de département
FPE =	ARS	48	6 directeurs généraux, 2 directeurs généraux adjoints, 8 directeurs départementaux, 5 chefs de projets, 22 directeurs adjoints, 5 responsables de département
162 DH détachés	Caisse nationale de l'Assurance maladie	4	
(47,8 %)	CNG	4	1 directeur général, 1directeur général adjoint, 1 conseiller technique, 1 chef de département
	Conseil d'Etat	4	1 magistrat, 2 premiers conseillers, 1 conseiller
	Cour des Comptes / Chambre régionale	23	, ,
	EHESP		4 enseignants, 1 directeur de département, 2 responsables de filière, 1 directeur adjoint
	EPIDE	1	1 directeur général
	FHF		1 directeur de cabinet, 1 conseiller stratégique, 9 délégués régionaux, 3 responsables de pôles, 3 directeurs adjoints
	HAS	2	1 chef de service, 1 responsable de service

	Catégorie et organismes	Nb	Fonctions exercées
	IGAS	1	1 inspecteur
	INJS		1 directeur général, 1 responsable de programme
	INSERM		1 directeur d'UMS
	INSEE	1	1 chef de service
	Ministère de la justice	1	1 chef de projet
_	Ministère de la transition écologique		1 secrétaire général
	Ministère de l'Europe et des affaires étrangères	1	1 conseiller
_	Ministère de l'intérieur		3 sous-préfets, 1 chef de bureau
_	Ministère des armées		1 chef de service
	Ministères économiques et financiers		1 inspecteur des finances publiques, 1 conseiller, 1 sous-directeur, 2 chefs de bureau, 3 adjoints au chef de bureau, 1 adjoint au directeur, 1 adjoint au sous-directeur, 1 chef de projet
	Musées/monuments historiques	2	1 directeur de parc zoologique, 1 secrétaire général
	ONIAM	1	1 directeur général
	Pôle emploi		1 responsable de département
	Préfecture et sous-préfecture		5 sous-préfets
	Rectorat		1 professeur des écoles
	SGAR		1 chargé de mission
	Tribunal administratif		3 magistrats, 1 premier conseiller
	Total	162	
FPH =	AP-HP International	1	1 directeur de la stratégie
42 DH		· ·	37 directeurs chefs d'établissement, 3 directeurs
détachés	CH/EHPAD	41	,
(12,4 %)	Total	42	
, , ,	Cité de l'économie et des métiers de demain	1	1 directeur général
FPT =	Conseil départemental ou régional	4	1 secrétaire général, 3 directeurs de département
29 DH		·	13 directeurs chefs d'établissement, 3 directeurs
détachés	EPSMS	16	adjoints
(8,6 %)	Hôtel de ville / Mairie	8	2 maires, 3 directeurs généraux des services, 1 DRH, 1directeur de la santé
	Total	29	
GIP/CPS/	GCS	2	2 directeurs généraux
GCS =	GIP	5	2 directeurs généraux, 3 directeurs adjoints
7 DH détachés (2,1 %)	Total	7	
	Ambassade	2	1 attaché de Coopération Scientifique et Universitaire, 1 conseiller
International =	Banque mondiale	3	1 responsable de l'infrastructure sociale, 1 coordonnateur de programme,1 gestionnaire de programme sur la performance des soins de santé
19 DH	Centre hospitalier Princesse Grace		1 directeur général, 6 directeurs adjoints
détachés	EU-Lisa		1 responsable gouvernance et capacité
(F G 9/)	Fédération Européenne des Hôpitaux		1 directeur général
(5,6 %)	Fondations / hôpital		2 directeurs généraux
	OMS	1	
	Universités		2 enseignants
	Total	19	
	ADAGES	1	1 directeur général
	AGIRC-ARRCO		1 directeur général
	ANFH		1 directeur général, 2 délégués régionaux/territoriaux,
Statut associatif	Associations		1 directeur adjoint 6 directeurs généraux, 1 directeur général adjoint, 3
=	AURAL		directeurs adjoints 1 directeur général
25 DH			<u> </u>
détachés	CGOS		1 directeur général, 1 délégué régional
(7 4 0/)	CNEH	1	1 directeur de pôle
(7,4 %)	Fédération des spécialités médicales	2	1 délégué général, 1 chef de projet
	Groupe SOS Santé	1	1 directeur général adjoint
	Mutualités	2	2 directeurs généraux
	Total	25	
	Ensemble	339	

IV / Directeurs d'hôpital mis à disposition (MAD)²

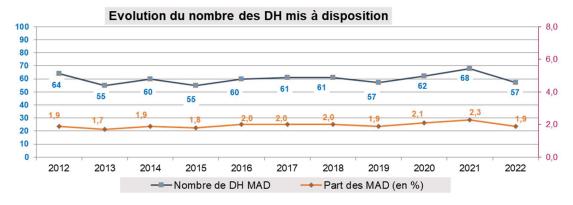
IV. 1 Evolution des mises à disposition sur les dix dernières années

En dix ans, le nombre de DH mis à disposition (MAD) a diminué de 10,9 %, avec une décroissance annuelle moyenne de 1,2 %, équivalente à l'évolution observée pour l'ensemble des DH (-1,3 % en moyenne).

Tableau 19: Evolution des MAD entre 2012 et 2022

	2012	2022	Evolution 202		Taux d'évolution
	2012	2022	Effectif	%	annuel moyen (%)
Nombre de DH MAD	64	57	-7	-10,9	-1,2
Effectif total des DH	3 379	2 955	-424	-12,5	-1,3
Part des DH MAD (en %)	1,9	1,9			

Les effectifs, qui progressaient sur les trois dernières années (2019, 2020 et 2021), sont en diminution entre 2021 et 2022 (- 16,2 %).



IV. 2 Structure par sexe et âge des DH mis à disposition

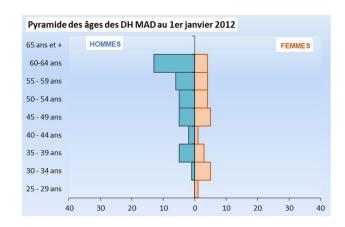
La majorité des directeurs mis à disposition sont des femmes (54,4 %). Leur part a d'ailleurs progressé de 12,2 points sur la période considérée, opérant un basculement de la structure par sexe par rapport à 2012, puisque la majorité des directeurs mis à disposition étaient des hommes (57,8 %) il y a 10 ans.

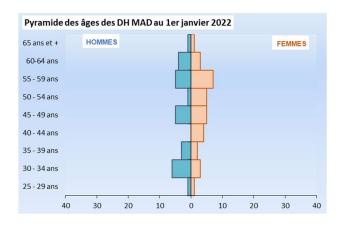
Tableau 20 : Structure par sexe et par âge des DH en MAD entre le 01/01/2012 et le 01/01/2022

Tropolo diâgos	Structu	re au 01/01/20	12 (en %)	Structu	Structure au 01/01/2022 (en %)				
Tranche d'âges	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble			
25 - 29 ans	1		1	1	1	2			
30 - 34 ans	5	1	6	3	6	9			
35 - 39 ans	3	5	8	2	3	5			
40 - 44 ans	1	2	3	4		4			
45 - 49 ans	5	5	10	5	5	10			
50 - 54 ans	4	5	9	5	1	6			
55 - 59 ans	4	6	10	7	5	12			
60-64 ans	4	13	17	3	4	7			
65 ans et +				1	1	2			
Ensemble	27	37	64	31	26	57			
%	42,2	57,8	100	54,4	45,6	100			
Age moyen	47,1 ans	53,1 ans	50,6 ans	49,4 ans	47,9 ans	48,7 ans			
Age médian	47,8 ans	54,9 ans	51,2 ans	49,8 ans	48,9 ans	49,7 ans			

² 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).

En moyenne, les DH mis à disposition sont âgés de 48,7 ans en 2022 et la moitié des DH MAD a moins de 49,7 ans, contre 51,2 ans en 2012. L'écart d'âge constaté entre les hommes et les femmes se réduit, de 6 ans en 2012, il est de 1,5 an en 2022.



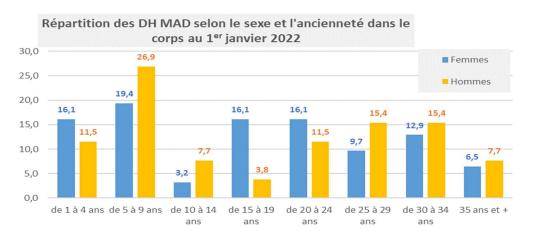


III. 3 Ancienneté dans le corps des DH mis à disposition

En 2022, les DH mis à disposition ont une ancienneté dans le corps qui varie de 1 an à 39 ans, avec une ancienneté moyenne de 18,1 ans, soit supérieure de 4,2 ans à celle des DH exerçant en établissement (13,9 ans). L'ancienneté observée chez les hommes (18,2 ans) est toujours plus élevée que celle des femmes (17,9 ans), mais avec un écart qui s'est fortement réduit (0,3 an, contre 6,4 ans en 2021). Tous sexes confondus, 21 % des DH mis à disposition comptabilisent 30 ans et plus d'ancienneté dans le corps, ils représentaient 22,1 % en 2021 et 29,0 % en 2020.

Tableau 21 : DH mis à disposition - Ancienneté dans le corps

Ancienneté dans le corps	Femmes	%	Hommes	%	Ensemble	%	
de 1 à 4 ans	5	16,1	3	11,5	8	14,0	
de 5 à 9 ans	6	19,4	7	26,9	13	22,8	
de 10 à 14 ans	1	3,2	2	7,7	3	5,3	
de 15 à 19 ans	5	16,1	1	3,8	6	10,5	
de 20 à 24 ans	5	16,1	3	11,5	8	14,0	
de 25 à 29 ans	3	9,7	4	15,4	7	12,3	
de 30 à 34 ans	4	12,9	4	15,4	8	14,0	
35 ans et +	2	6,5	2	7,7	4	7,0	
Ensemble DH MAD	31	100	26	100	57	100	
Ancienneté moyenne	17,9 a	ns	18,2 ans		18,1 ans		
Ancienneté médiane	18,3 ans		16,0 a	ns	18,3 ans		



III. 4 Durée moyenne de mise à disposition

En moyenne, les DH sont mis à disposition depuis 3,1 ans.

La durée de mise à disposition varie d'une journée (mise à disposition ayant débuté au 1^{er} janvier 2022) à 20,3 ans. La moitié des DH mis à disposition le sont depuis moins de 1,8 an. 21,1 % des mises à disposition sont en fait de nouvelles MAD.

Tableau 22 : DH mis à disposition – Durée moyenne dans la MAD

Durée de mise	Femm	es	Homm	ies	Ensen	nble	Part
à disposition au 01/01/2022	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	des femmes (%)
Moins de 1 an	7	22,6	3	11,5	10	17,5	70,0
de 1 à 4 ans	17	54,8	18	69,2	35	61,4	48,6
de 5 à 9 ans	6	19,4	3	11,5	9	15,8	66,7
de 10 à 14 ans	1	3,2	1	3,8	2	3,5	50,0
15 ans et +			1	3,8	1	1,8	0,0
Ensemble	31	100	26	100	57	100	54,4
Durée moyenne	3 ans		3,3 aı	าร	3,1 a	ns	
Durée médiane	1,9 an		1,6 a	n	1,8 a		



IV. 5 Région d'affectation et/ou de rattachement pour les DH mis à disposition

97,1 % des directeurs d'hôpital sont mis à disposition dans des organismes se situant en France métropolitaine et 95,6 % proviennent de France métropolitaine.

Tableau 23 : DH mis à disposition – Région de l'organisme d'accueil et région de l'établissement d'origine

Région de rattachement				Régio	n de la	mise	à dispositio	n (Etablis	ssement d'a	ccue	eil)			Changements de région	
(Etablissement d'origine)	ARA	Bret	CVL	Grand Est	HdF	IDF	Normandie	NA	Occitanie	PL	PACA	DROM Com	Ens.	Nb	%
Auvergne-Rhône-Alpes (ARA)	3					3			1				7	4	57,1
Bretagne (Bret)		2											2	0	0,0
Centre - Val de Loire (CVL)			0							1			1	1	100,0
Grand Est				0		3							3	3	100,0
Hauts-de-France (HdF)					1	5							6	5	83,3
lle-de-France (IDF)						26							26	0	0,0
Normandie						3	0						3	3	100,0
Nouvelle-Aquitaine (NA)								1					1	0	0,0
Occitanie						1			1				2	1	50,0
Pays de Loire						2				0			2	2	100,0
PACA											2		2	0	0,0
DROM Com						1						1	2	1	50,0
Ensemble	3	2	0	0	1	44	0	1	2	1	2	1	57	20	35,1
Nombre de provenances	0	0	0	0	0	18	0	0	1	1	0	0	20		

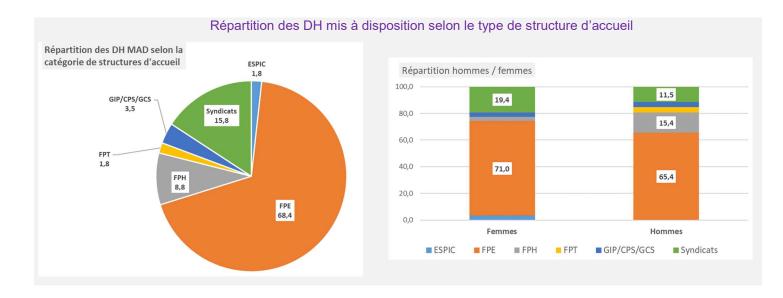
La majorité des organismes d'accueil se situent en Ile-de-France. En effet, cette région représente, à elle seule, 90 % des directeurs MAD en 2022 (79,4 % en 2021). Parmi les 44 DH mis à disposition dans un organisme en Ile-de-France, 26 directeurs sont rattachés administrativement à cette région.

On observe 20 changements de région lors d'une mise à disposition, soit 35,1 %.

IV. 6 Organismes d'accueil et fonctions exercées par les DH mis à disposition

Près de 70 % des directeurs d'hôpital mis à disposition occupent un emploi relevant de la fonction publique d'Etat (FPE). Les syndicats nationaux arrivent en seconde position avec 15,8 % des MAD et la fonction publique hospitalière en troisième position, avec 8,8 % des mises à disposition.

Les femmes sont davantage mises à disposition dans la fonction publique de l'Etat (71 % d'entre elles) par rapport aux hommes (65,4 %). Ces dernières sont également plus nombreuses dans le secteur syndical (19,4 % d'entre elles, contre 11,5 % des hommes).



La mise à disposition permet à certains directeurs d'exercer, soit un métier différent de celui qu'ils ont initialement choisi, soit d'évoluer dans un milieu professionnel différent, notamment au titre de la mobilité statutairement requise pour leur évolution de carrière.

Certains directeurs d'hôpital mis à disposition exercent ainsi en tant qu'inspecteur général en service extraordinaire ou directeur dans un groupement de coopération sanitaire ou encore permanent syndical national. Les ministères sociaux accueillent, à eux seuls, 19 DH, soit un tiers de l'ensemble des DH mis à disposition. Ils restent donc, en 2022, le plus gros organisme d'accueil des directeurs mis à disposition.

<u>Tableau 24 :</u> DH mis à disposition – Type d'organisme d'accueil

Catégorie e	t organismes	Effectifs	Fonctions exercées
	ARS	7	1 directeur de réseau, 5 directeurs de pôle ou de projet, 1 responsable de département
	CNG	1	1 chef de département
FPE = 39 DH MAD	HAS	1	1 membre du collège
	ATIH	2	1 secrétaire général, 1 responsable de pôle
68,40%	IGAS/IGSE	4	1 IGAS, 2 IGSE
00,40 /6	Ministère sociaux	19	2 adjoints au sous-directeur, 2 chefs de bureau, 4 adjoints au chef de bureau, 9 chargés de mission, 2 chefs de projet
	Ministère économique et financier	1	1 chargé de secteur à l'agence anticorruption
	Ministère de la transformation et de la fonction publique	1	1 conseiller au cabinet du Ministre
	Ministère des armées	2	1 directeur adjoint, 1 directeur des coopérations territoriales
	Premier ministère	1	1 conseiller technique
FPH = 6 DH MAD	AP-HP International	1	1 responsable de la formation
10,5 %	CHU/CHR	3	3 directeurs adjoints
	CH/EHPAD	1	1 directeur adjoint
FPT = 1 DH MAD 1,8 %	EPSMS	1	1 directeur adjoint
ESPIC = 1 DH MAD 1,8 %	Fondation	1	1 délégué général
GIP/GCS/GIE = 1 DH MAD 1,8 %	GCS	2	1 directeur des opérations, 1 directeur GCS Achats
Syndicat = 9 DH MAD	Syndicats nationaux	9	9 délégués/permanents nationaux
Ensemble		57	

V / Directeurs d'hôpital en disponibilité³

V. 1 Evolution des disponibilités sur les dix dernières années

91 directeurs d'hôpital sont en disponibilité au 1^{er} janvier 2022, contre 99 DH dix ans auparavant, soit une baisse enregistrée de 8,1 % sur la période considérée, avec un taux d'évolution annuel moyen de -0,8 %.

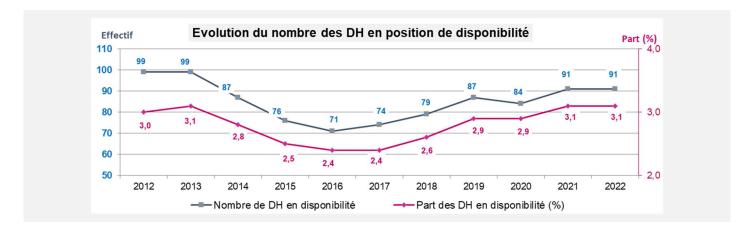


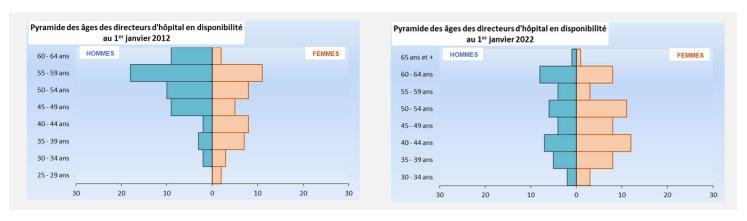
Tableau 25 : Evolution des disponibilités entre 2012 et 2022

La proportion de DH en position de disponibilité a retrouvé depuis 2019, le taux de début de période.

	2012 2022		Evolution 202		Taux d'évolution
	2012	2022	Effectif	%	annuel moyen (%)
Nombre de DH en disponibilité	99	91	-8	-8,1	-0,8
Effectif total des DH	3 290	2 955	-335	-10,2	-1,1
Part des DH en disponibilité (%)	3,0	3,1			

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

Alors que les directeurs en disponibilité ont toujours historiquement concerné majoritairement des hommes, **la part des femmes s'établit à 59,3 % en 2022,** alors qu'elle était de 46,5 % en 2012, soit une progression de 12,9 points.



³ 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.

Comme pour l'ensemble du corps des directeurs d'hôpital, on observe également un rajeunissement chez les directeurs en disponibilité. L'âge moyen passe de 50,0 ans en 2020 à 49,5 ans en 2021 et 49 ans en 2022. En dix ans, cet écart est d'un an et demi. Les directrices en disponibilité sont également plus jeunes que les hommes, mais cet écart s'est fortement réduit par rapport à 2012 (5,6 ans en 2012, contre 1,8 an en 2022). L'âge médian confirme le léger rajeunissement observé : en 2012, la moitié des DH en disponibilité avait moins de 51,8 ans ; aujourd'hui ils ont moins de 48,9 ans. En 2012, 40 % des directeurs en disponibilité avaient 55 ans et plus, ils ne représentent plus que 27,5 % aujourd'hui.

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

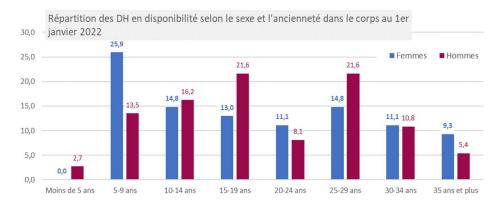
Trancha d'âgas	Structure	au 01/01/2	012 (en %)	Structure	e au 01/01/2	2022 (en %)
Tranche d'âges	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
25 - 29 ans	2		2			0
30 - 34 ans	3	2	5	3	2	5
35 - 39 ans	7	3	10	8	5	13
40 - 44 ans	8	2	10	12	7	19
45 - 49 ans	5	9	14	8	4	12
50 - 54 ans	8	10	18	11	6	17
55 - 59 ans	11	18	29	3	4	7
60 – 64 ans	2	9	11	8	8	16
65 ans et +			0	1	1	2
Ensemble	46	53	99	54	37	91
%	46,5	53,5	100	59,3	40,7	100
Age moyen	47,5 ans	53,1 ans	50,5 ans	48,3 ans	50,1 ans	49,0 ans
Age médian	48,1 ans	54,6 ans	51,8 ans	48,6 ans	50,7 ans	48,9 ans

V. 3 Ancienneté dans le corps des DH en disponibilité

En 2021, les DH en disponibilité ont une ancienneté dans le corps qui varie de 1,7 an à 39 ans, avec une ancienneté moyenne de 21 ans, supérieure de 6 ans à celle des DH exerçant en établissement (15,0 ans). Les femmes comptent une ancienneté moyenne très légèrement inférieure à celle des hommes (de -0,2 an). La moitié des DH en disponibilité a une ancienneté dans le corps de plus de 19,5 ans.

Tableau 27 : DH en disponibilité - Ancienneté dans le corps

Ancienneté dans le	Femn	nes	Homn	nes	Ensen	ıble
corps	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 5 ans		0,0	1	2,7	1	1,1
5-9 ans	14	25,9	5	13,5	19	20,9
10-14 ans	8	14,8	6	16,2	14	15,4
15-19 ans	7	13,0	8	21,6	15	16,5
20-24 ans	6	11,1	3	8,1	9	9,9
25-29 ans	8	14,8	8	21,6	16	17,6
30 – 34 ans	6	11,1	4	10,8	10	11,0
35 ans et +	5	9,3	2	5,4	7	7,7
Ensemble	54	100	37	100	91	100
Ancienneté moyenne	19,4 a	ans	20,0 a	ns	19,7 a	ıns
Ancienneté médiane	16,5 a	ans	17,7 a	ns	17,5 a	ıns



V. 4 Durée moyenne dans la position de disponibilité

En 2022, les DH sont en disponibilité en moyenne depuis 4,9 ans, durée qui varie en moyenne de 3,9 ans pour les hommes à 5,6 ans pour les femmes.

65,9 % des directeurs en position de disponibilité comptabilisent une ancienneté de moins de cinq ans. Il convient de noter que la moitié des directeurs a une ancienneté de moins de 4,2 ans dans la position.

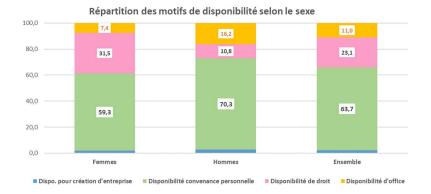
La durée d'ancienneté dans la disponibilité varie en 2022 d'une journée (mise à disposition ayant débuté au 1^{er} janvier 2022) à 31,4 ans.

Tableau 28 : DF	l en dispo	onibilit	é - Ancie	nneté	dans la l	positio	on
Durée de	Femm	es	Homm	nes	Ensem	ble	Part d
disponibilité au 01/01/2022	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	femm (%)
Moins de 1 an	10	18,5	7	18,9	17	18,7	5
de 1 à 4 ans	24	44,4	19	51,4	43	47,3	5
de 5 à 9 ans	9	16,7	6	16,2	15	16,5	6
de 10 à 14 ans	8	14,8	5	13,5	13	14,3	6
15 ans et +	3	5,6	0	0,0	3	3,3	10
Ensemble	54	100	37	100	91	100	
Ancienneté moyenne dans la position	5,6 ar	าร	3,9 aı	ns	4,9 ar	ıs	
Ancienneté médiane dans la	4,0 ar	าร	3,4 aı	าร	4,2 ar	าร	



position

V. 5 Motifs de demande de disponibilité pour les DH



63,7 % des demandes de disponibilité sont prononcées pour convenance personnelle, suivie de la disponibilité de droit (23,1 %) et enfin de la disponibilité d'office (11 %). Deux disponibilités pour création d'entreprise sont identifiées cette année. Les femmes sont davantage concernées par la disponibilité de droit (31,5 % d'entre elles, contre 10,8 % des hommes).

VI / Mobilités et mouvements des directeurs d'hôpital

La période d'observation des mouvements des DH 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 « active » au 1^{er} janvier 2021. Cette étude permet d'étudier plus finement les différents changements de position effectués par les DH en cours d'année.

VI.1 Changements de position statutaire

Sur les 2 955 directeurs d'hôpital recensés au 1er janvier 2022, toutes positions statutaires confondues, 2 799 étaient présents et en position statutaire « active » au 1er janvier 2021, soit 94,7 % du corps. La différence observée de 156 directeurs correspond aux entrées dans le corps au cours de l'année, à une près. Il convient de signaler que cet écart résulte d'un directeur qui est entré dans le corps au cours de l'année 2021 mais en est ressorti également au cours de cette même année. Parmi ces 2 799 DH, 144 directeurs ont changé de position statutaire au cours de l'année 2021, soit 5,1 % d'entre eux (contre 5,3 % en 2020, qui représentaient 146 changements).

Tableau 29 : Changement de position entre 2021 et 2022

				Po	sition a	u 1er jan	vier 2022			
Position au 1er janvier 2021	En activité	Détache ment	MAD	Disponi bilité	RA	Suspe nsion	Congé spécial	Ensemble	Nombre de changement de position	Part (%)
En activité	2 243	47	10	14	1		1	2 316	73	3,2
Détachement	33	283	2	4	1			323	40	12,4
Mis à disposition (MAD)	12	5	45				1	63	18	28,6
Disponibilité	7	3		73				83	10	12,0
Recherche d'affectation (RA)	1	1			11			13	2	15,4
Suspension					1	0		1	1	100,0
Congé spécial							0	0	0	-
Ensemble	2 296	339	57	91	14	0	2	2 799	144	5,1
Nombre de changement de position	53	56	12	18	3	0	2	144	-	
Part (en %)	36,8	38,9	8,3	12,5	2,1	0,0	1,4	100		

Lecture: Sur les 2 316 DH en activité dans un établissement au 01/01/2021, 2 243 le sont toujours au 01/01/2022 (96,8 %). 73 ont changé de position au cours de l'année (soit 3,2 %), dont 47 pour un détachement, 10 pour une mise à disposition, 14 pour une disponibilité, 1 pour une recherche d'affectation et 1 pour un congé spécial.

Sur ces **146 changements de position statutaire** enregistrés, 73 DH en **position d'activité dans un établissement** au 1^{er} janvier 2021 ont changé de position statutaire au cours de l'année, ce qui représente la moitié des changements de position (50,7 %). 53 directeurs effectuaient à contrario un retour en établissement, soit 36,8 % des changements de position. Il en découle donc un solde négatif de 20 DH en 2021 pour la position « en activité en établissement ».

S'agissant des DH en **position de détachement**, alors que **56 directeurs** ont été placés en détachement en cours d'année 2021, 40 l'ont quittée, soit un solde positif de 16 directeurs. Parmi ces 56 nouveaux détachés, 47 étaient en activité au sein d'un établissement, soit 83,9 %.

Pour les DH **mis à disposition** (MAD), 18 des 63 présents au 1^{er} janvier 2021 (28,6 %) ont changé de position, dont 12 pour un retour en établissement. Parmi les 12 nouveaux DH mis à disposition, 10 exerçaient précédemment dans un établissement et 2 étaient en détachement.

Pour les 83 directeurs placés **en disponibilité** au 1^{er} janvier 2021, 10 directeurs ont changé de position (soit 12 %), dont 7 pour un retour en établissement. Parmi les 18 DH nouvellement placés en disponibilité au 1^{er} janvier 2022, 14 exerçaient précédemment dans un établissement, soit 82,4 %.

3 DH ont intégré le dispositif de **recherche d'affectation** au cours de l'année 2021, tandis que deux le quittaient parmi les 13 DH concernés par cette position.

VI.2 Changements d'emploi

26 directeurs ont opéré un changement d'emploi au cours de l'année 2021 parmi les 2 243 directeurs présents et exerçant en établissement sans interruption du 1^{er} janvier 2020 au 1^{er} janvier 2021 (soit 1,2 %). Pour rappel, 42 directeurs avaient changé d'emploi en 2020 (ce qui représentait 1,9 %).

Parmi ces 26 changements d'emploi, plus de la moitié (69,2 %) revient à des directeurs adjoints devenus chefs d'établissement (18 DH), tandis que 8 chefs d'établissement ont pris des fonctions de directeur adjoint.

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

		Emploi	au 1er janvie	er 2022	
Emploi au 1 ^{er} janvier 2021	Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble	Changement de typologie d'emploi	Part (%)
Chefs d'établissement	322	8	330	8	2,4
Directeurs adjoints	18	1 895	1 913	18	0,9
Ensemble	340	1 903	2 243	26	1,2
Nombre de changement de typologie d'emploi	18	8	26	-	
Part (%)	69,2	30,8	100		

VI.4 Mobilité régionale

Au cours de l'année 2021, parmi les 2 243 directeurs présents en établissement au 1^{er} janvier 2021 et au 1^{er} janvier 2022, **122** (soit 5,4 %) ont effectué un changement de région, contre 5 % des directeurs l'année précédente. Avec un solde des entrées-sorties de + 5, les Pays de Loire connaissent la situation la plus favorable, avec 16 arrivées pour 11 départs. A l'inverse, Hauts-de-France et Ile-de-France enregistrent un solde négatif de - 6 DH, avec pour les Hauts-de-France, 13 départs pour 7 arrivées et pour l'Ile-de-France, 21 départs pour 15 arrivées. La Réunion et Mayotte se distinguent avec aucune entrée ni sortie.

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

										Régio	ns 2022										
Régions 2021	Auvergne Rhône- Alpes	Bourgogne Franche- Comté	Breta- gne	Centre Val de Loire	Corse	Grand Est	Guadelou pe St-M. et St-B.	Guyane	Hauts- de- France	lle-de- France	La Réun- ion	Marti- nique	Mayotte	Norm- andie	Nouvelle- Aquitaine	Occi tanie	Pays de Loire	PACA	Total	Nombre de changements	%
Auvergne- Rhône-Alpes	258					2		1				1		2	4	2	1		271	13	4,8
Bourgogne- Franche-Comté	1	80				1									1		2		85	5	5,9
Bretagne		1	126									1					3		131	5	3,8
Centre - Val de Loire		1	1	84						1							1		88	4	4,5
Corse					13										1				14	1	7,1
Grand Est	2		1			167			4	1					1	1			177	10	5,6
Guadeloupe, St- Martin /St-B.			1				13									2			16	3	18,8
Guyane								14	0	1									15	1	6,7
Hauts-de-France	1	1	1	1	1				169	4					1		1	2	182	13	7,1
lle-de-France	1	1				4			1	363				3	2	2	3	4	384	21	5,5
La Réunion											17								17	0	0,0
Martinique												12							12	0	0,0
Mayotte													5						5	0	0,0
Normandie	1		2				1	1	1	3				101		1	2		113	12	10,6
Nouvelle- Aquitaine				1						1				1	232	1	1	1	238	6	2,5
Occitanie	1	1					1			1				2	0	169	1	2	178	9	5,1
Pays de Loire	3		2	2		1			1	1						1	118		129	11	8,5
PACA	3									2				1		1	1	180	188	8	4,3
Total	271	85	134	88	14	175	15	16	176	378	17	14	5	110	242	180	134	189	2 243	122	5,4
Nombre de changements	13	5	8	4	1	8	2	2	7	15	0	2	0	9	10	11	16	9	122		
%	10,7	4,1	6,6	3,3	0,8	6,6	1,6	1,6	5,7	12,3	0,0	1,6	0,0	7,4	8,2	9,0	13,1	7,4	100		
Part (%) des changements	4,8	5,9	6,0	4,5	7,1	4,6	13,3	12,5	4,0	4,0	0,0	14,3	0,0	8,2	4,1	6,1	11,9	4,8	5,4		

Lecture: Sur les 271 DH en activité dans la région Auvergne-Rhône-Alpes au 01/01/2021, 258 le sont toujours au 01/01/2022 et 12 ont changé de région (4,8 %).

VII / Entrées et sorties du corps des directeurs d'hôpital

Encadré : Le recrutement des directeurs d'hôpital

Les directeurs d'hôpital sont recrutés par voie de concours, détachement et intégration, et par la voie du tour extérieur.

1/ Recrutement par concours

Les élèves directeurs suivent un cycle de formation théorique et pratique d'une durée de vingt-quatre mois, organisé par l'Ecole des hautes études en santé publique à 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 à un niveau qui tient compte de leur situation antérieure, s'il s'agit de fonctionnaires ou d'agents non titulaires.

2/ Recrutement par détachement et intégration

Peuvent seuls être détachés dans le corps des directeurs d'hôpital, 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 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 fonctionnaires détachés dans le corps des personnels de direction peuvent y être intégrés sur leur demande. Au-delà d'une période de détachement de cinq ans, l'intégration est de droit.

Les fonctionnaires dirigeant un établissement public de santé peuvent être détachés sur contrat de droit public, dans le cadre d'une mission visant à rétablir le bon fonctionnement d'un établissement en difficulté pour une durée de 2 ans, le cas échéant renouvelable exceptionnellement pour une année supplémentaire.

3/ Recrutement par le tour extérieur

Ce recrutement intervient après présélection et réussite à un entretien avec une commission présidée par un membre de l'Inspection Générale des Affaires Sociales et composé notamment de professionnels. Une liste d'aptitude est établie et est valide une année.

Peuvent accéder directement à la hors classe de directeurs d'hôpital, les fonctionnaires hospitaliers de catégorie A dans la limite de 6 % des nominations prononcées, ainsi que les fonctionnaires de l'Etat et de la fonction publique territoriale de catégorie A dans la limite de 4 %, ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 1015. Ces fonctionnaires doivent justifier de dix ans de services effectifs en catégorie A.

Peuvent accéder directement à la classe normale, les fonctionnaires hospitaliers de catégorie A dans la limite de 9 % des effectifs d'élèves directeurs titularisés à l'issue de leur formation, les fonctionnaires de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale dans la limite de 6 % des effectifs d'élèves directeurs titularisés à l'issue de leur formation, ayant atteint dans leur corps d'origine un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 852. Ces fonctionnaires doivent justifier de huit ans de services effectifs en catégorie A.

PROCEDURE DE NOMINATION SUITE AU CONCOURS OU AU TOUR EXTERIEUR (DH)

Après concours :

A l'issue de la formation à l'EHESP, les élèves doivent faire acte de candidature aux emplois vacants de directeurs ou directrices adjoint(e)s qui font l'objet de publication au Journal officiel. La nomination dans le corps des directeurs d'hôpital en qualité de titulaire ne peut intervenir que si les candidats sont retenus sur l'un des emplois au titre duquel ils ont postulé ; pour les directeurs adjoints, le recrutement se fait sur la base de la proposition du chef d'établissement. La nomination est prononcée par la directrice générale du centre national de gestion.

Les élèves n'étant pas nommés sur un poste à la sortie de l'EHESP sont inscrits sur liste d'aptitude, sans limitation de durée.

Dans le cadre du tour extérieur :

Les personnes qui accèdent au corps des personnels de direction suite à inscription sur la liste d'aptitude par le tour extérieur sont astreintes à un stage d'un an, au sein d'un établissement où le professionnel a déposé sa candidature sur un poste vacant dans le cadre des publications de vacance d'emplois. Ce stage ne peut être effectué dans l'établissement où les candidats exerçaient leurs fonctions. Au cours du stage, les personnes sont tenues de suivre des travaux de formation théorique et pratique organisés par l'Ecole des hautes études en santé publique, dans les conditions définies par les dispositions de l'arrêté du 4 juillet 2008, visé en référence.

A l'issue de l'année de stage et après validation de la formation à l'EHESP, s'ils sont jugés aptes, ils sont titularisés dans le corps et le grade d'appartenance. Dans le cas contraire, ils réintègrent leur corps d'origine s'ils sont fonctionnaires ou sont licenciés dans les autres cas. Ils peuvent, toutefois, après avis de la commission administrative paritaire nationale, être autorisés à effectuer une seconde année de stage.

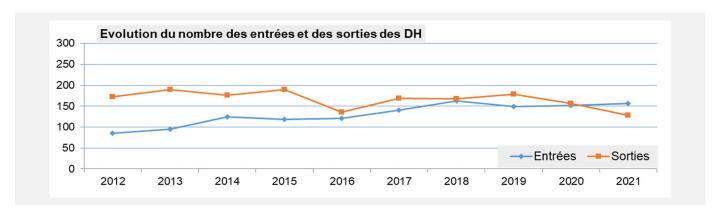
4/ Emplois pourvus par des contractuels

Des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être recrutées sur des emplois fonctionnels de chef ou sur des emplois de chef d'établissement, pour une durée maximale de 4 ans renouvelable dans la limite maximale de 8 ans.

La loi « Hôpital, Patients, Santé et Territoire » du 21 juillet 2009 a autorisé les personnes, n'ayant pas la qualité de fonctionnaires, à être nommées dans les emplois de directeurs d'hôpital. La loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a étendu la possibilité de nommer des contractuels aux emplois fonctionnels d'adjoint (ex : directeur général adjoint de CHU).

VII.1 Solde des entrées et sorties

157 personnes sont entrées dans le corps des DH en 2021, contre 152 l'année précédente, alors que 128 DH le quittaient (156 en 2020), soit un solde positif pour la première fois depuis ces dix dernières années de + 29 directeurs. L'écart observé entre les entrées et sorties en début de période s'est fortement réduit depuis 2016. Il convient de préciser que le solde négatif observé chez les DH résulte notamment de la limitation antérieure du nombre de places offertes au concours national et, par voie de conséquence, des recrutements par la voie du tour extérieur malgré l'application du taux plafond règlementairement autorisé. Les entrées par concours, qui n'avaient cessé de diminuer de 2008 à 2014 (elles étaient autour des 80/90 les années précédentes), se maintiennent aujourd'hui et retrouvent depuis 2018 ce niveau d'entrée.



En cinq ans, les entrées ont effectivement fortement augmenté (+ 33 %), passant de 118 en 2015 à 157 en 2021, parallèlement à une diminution dans les mêmes proportions (- 32,6 %) pour les sorties.

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

corps

1 312 DH sont entrés dans le corps sur ces dix dernières années, oscillant entre 85 et 163 entrées par an. Le concours, qui ne s'imposait plus comme voie mode d'entrée principal dans le corps, entre 2012 et 2018, progressait depuis, il est aujourd'hui à part égale (50,3 %) avec les deux autres modes d'entrées (49,7 %). En 2021, **79 personnes** sont entrées par la voie du concours.

Modes	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total sur 10 ans
Concours (ENSP/EHESP)	38	42	34	40	58	70	80	80	79	79	600
Liste d'aptitude (Tour extérieur)	11	14	16	15	14	12	17	15	10	13	137
Détachement ou mobilité et parcours professionnel	36	39	78	64	49	61	66	54	63	65	575
Total Entrées	85	95	128	119	121	143	163	149	152	157	1 312
Part des concours (en %)	44,7	44,2	26,6	33,6	47,9	49,0	49,1	53,7	52,0	50,3	45,7
Age à l'entrée dans le	37,6	36,9	40,1	39,2	36,5	37,7	36,8	36,9	36,3	39, 0	

ans

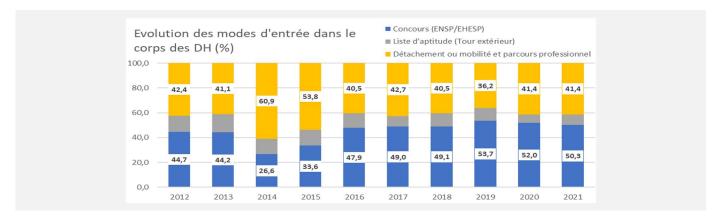
ans

ans

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

L'âge d'entrée dans le corps des DH, qui oscillait depuis quelques années autour des 36 / 37 ans, a légèrement augmenté, il atteint 39 ans en 2021. Pour information, l'âge moyen des directeurs issus du concours en 2021 est de 32,9 ans, celui des tours extérieurs est de 48,5 ans et celui des directeurs entrés par détachement de 44,7 ans. L'année précédente, en 2020, ces directeurs étaient âgés en moyenne respectivement de 30,5 ans, 47,8 ans et 41,1 ans.

S'agissant des entrées par détachement dans le corps des DH, cela concerne majoritairement des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social, qui représentent, en 2021, 87,3 % des entrées par détachement (75,3 % en 2020).



VII.3 Evolution des modes de sortie du corps

Sur les dix dernières années, 1 664 directeurs d'hôpital sont sortis définitivement du corps, dont 1 468 pour cause de départs à la retraite, soit 82 % du total des sorties.

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

Modes	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Total sur 10 ans
Décès	5	3	3	5	2	3	5	5	9	5	45
Démissions	2	1		1				1		2	7
Radiation / intégration autre corps ou autre administration	7	13	12	26	7	2	4	3	6	7	87
Retour dans l'administration d'origine	2	3	2	3	3	5	8	10	10	7	53
Révocation / Retraite d'office	1			1							2
Rupture conventionnelle										2	2
Retraite	155	170	159	154	124	159	151	160	131	105	1468
Total Sorties	172	190	176	190	136	169	168	179	156	128	1664
Part des retraites (en %)	90,1	89,5	90,3	81,1	91,2	94,1	89,9	89,4	84,0	82,0	88,2
Age moyen de départ à la retraite	63,6 ans	63,8 ans	63,9 ans	63,9 ans	63,8 ans	64,1 ans	63,9 ans	64,0 ans	64,1 ans	64,4 ans	-

En 2021, 128 directeurs ont quitté le corps des DH, contre 156 l'année précédente. Les départs à la retraite constituent, sur l'ensemble de la période considérée, le principal motif de sortie du corps, ils atteignaient même 94,1 % des sorties en 2017. L'âge moyen de départ à la retraite, en augmentation depuis 2018, s'établit à 64,4 ans, soit 0,3 an de plus qu'en 2020, +0,8 an sur les dix dernières années.

