

**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 2024 –

(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.	7
II.3 Ancienneté dans le corps des D3S exerçant en établissement	13
III / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux en détachement.....	19
III. 1 Evolution des détachements sur les dix dernières années	19
III. 2 Structure par sexe et âge des D3S en détachement	20
III. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en détachement	22
III. 4 Durée moyenne dans la position de détachement	25
III. 5 Région d'affectation pour les D3S en détachement.....	27
III. 6 Organismes d'accueil et fonctions exercées par les D3S en détachement	28
IV / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux mis à disposition	32
IV. 1 Evolution des mises à disposition (MAD) sur les dix dernières années	32
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)	33
V / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux en disponibilité	34
V. 1 Evolution des disponibilités sur les dix dernières années	34
V. 2 Structure par sexe et âge des D3S en disponibilité	35
V. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en disponibilité.....	36
V. 4 Durée moyenne dans la position de disponibilité.....	37
V. 5 Motifs de demande de disponibilité pour les D3S	38
VI / Mobilités et mouvements des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux	39
VI.1 Changements de position statutaire	39
VI.1 Changements de position statutaire	40
VI.2 Changements d'emploi	40
VI.3 Mobilité régionale	41
VII / Entrées et sorties du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux.....	43
VII.1 Solde des entrées et des sorties.....	45
VII.2 Evolution des modes d'entrée dans le corps	45
VII.3 Evolution des modes de sortie du corps	47

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 accueillant des personnes âgées, les établissements publics relevant des services départementaux de l'aide sociale à l'enfance, les établissements publics prenant en charge des mineurs ou adultes handicapés, les établissements publics 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.

L'ensemble des données restituées proviennent de l'application SAGA-Directeurs, système d'information RH utilisé par le CNG pour la gestion des trois corps de direction. Ce système comprend des informations administratives sur les personnels et sur les établissements.

L'unité de décompte des effectifs utilisée dans le présent bilan 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.

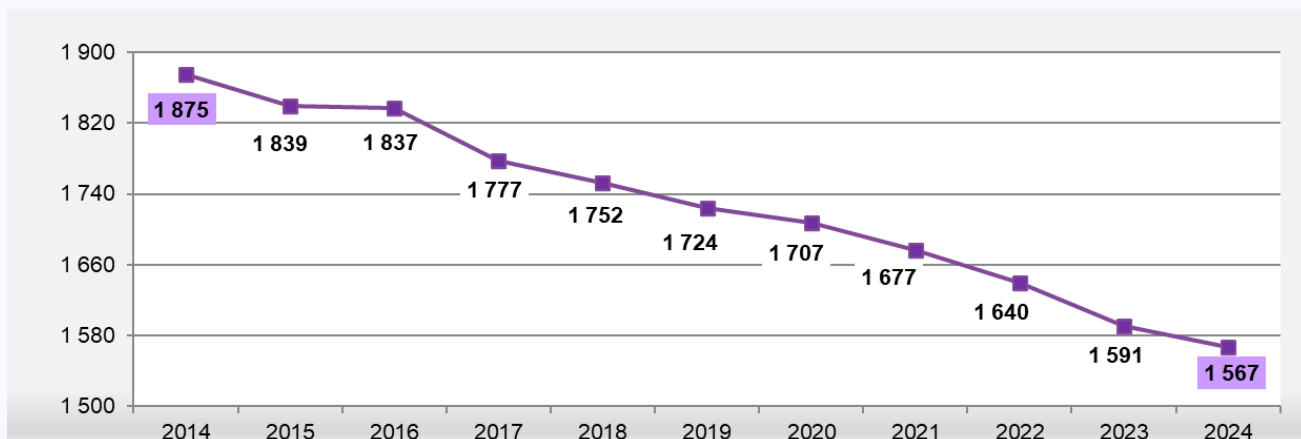
Ce bilan a pour **objectif** de décrire la structure démographique des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S), d'identifier les dynamiques d'évolution à l'œuvre au sein du corps des D3S et de fournir aux décideurs publics des indicateurs essentiels sur les tensions de recrutement, pour planifier les ressources, et ainsi ajuster les politiques RH.

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

1 567 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont en activité au 1er janvier 2024, contre 1 875 D3S en 2014, soit une diminution enregistrée de 16,4 % qui correspond à une diminution moyenne annuelle de 1,8 % (respectivement : - 14,7 % et -1,6 % de 2013 à 2023).

Evolution de l'effectif des D3S du 1er janvier 2014 au 1er janvier 2024



Source : CNG – SAGA

Au 1^{er} janvier 2024, 1 135 D3S exercent en établissement, soit 72,4 % du corps, contre 75,3 % en 2023 et 87,1 % dix ans auparavant.

Se trouvent en position de détachement 317 D3S soit 20,2 % du corps (278 D3S, soit 17,5 % du corps en 2023). Depuis quatre ans, la part de D3S détachés dans le corps des DH reste importante oscillant de 8,5 % en 2021, 8,3 % en 2022, 8,2 % en 2023 à 8,9 % en 2024 (soit + 0,7 point en un an).

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

Position D3S	01/01/2014		01/01/2024		Evolution 2014-2024			Pour rappel	01/01/2023		Evolution 2023- 2024 (en %)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Taux moyen d'évolution annuelle (en %)		Effectif	%	
En établissement	1 633	87,1	1 135	72,4	-498	-30,5	-3,6		1 198	75,3	-5,3
- dont congé de longue durée	4	0,2	6	0,4	2	50,0	4,1		6	0,4	0,0
- dont congé de longue maladie	5	0,3	5	0,3	0	0,0	0,0		7	0,4	-28,6
- dont congé parental	2	0,1	3	0,2	1	50,0	4,1		3	0,2	0,0
- dont suspension	1	0,1	2	0,1	1	100,0	7,2		1	0,1	100,0
- dont Congé invalidité temporaire (CITIS)			7	0,4	7	-	-		6	0,4	16,7
- dont Congé de formation professionnelle			1	0,1	1	-	-		2	0,1	-50,0
Détachement	182	9,7	317	20,2	135	74,2	5,7		278	17,5	14,0
- dont détachement dans le corps des DH			140	8,9	140	-	-		131	8,2	6,9
Disponibilité	40	2,1	98	6,3	58	145,0	9,4		97	6,1	1,0
Mis à disposition	14	0,7	10	0,6	-4	-28,6	-3,3		11	0,7	-9,1
Recherche d'Affectation	6	0,3	7	0,4	1	16,7	1,6		7	0,4	0,0
Toutes positions confondues	1 875	100,0	1 567	100,0	-308	-16,4	-1,8		1 591	100,0	-1,5

Source : CNG – SAGA

Ainsi au 1^{er} janvier 2024, 44,2 % des D3S détachés (140 sur 317 DS détachés) le sont dans le corps des DH (47,1 % en 2023, 52,7 % en 2022 et 56,1 % en 2021). Entre 2014 et 2024, les détachements ont progressé de 74,2 %, avec un taux moyen d'évolution annuelle de + 5,7 %.

S'agissant des directeurs en **disponibilité**, au nombre de 98 en 2024 (97 D3S en 2023), leur proportion se stabilise à 6,3 % du total (6,1 % en 2023). Dix ans auparavant la proportion en disponibilité était de 2,1 % (soit 40 D3S en disponibilité). Quant à l'évolution de 2014 à 2024, le taux moyen d'évolution annuelle s'établit à + 9,4 % (il était de + 9,0 % entre 2013 et 2023 et de + 7,9 % entre 2012 et 2022).

Les directeurs **mis à disposition** au nombre de 10 représentent seulement 0,6 % du corps (11 D3S et 0,7 % du corps en 2023).

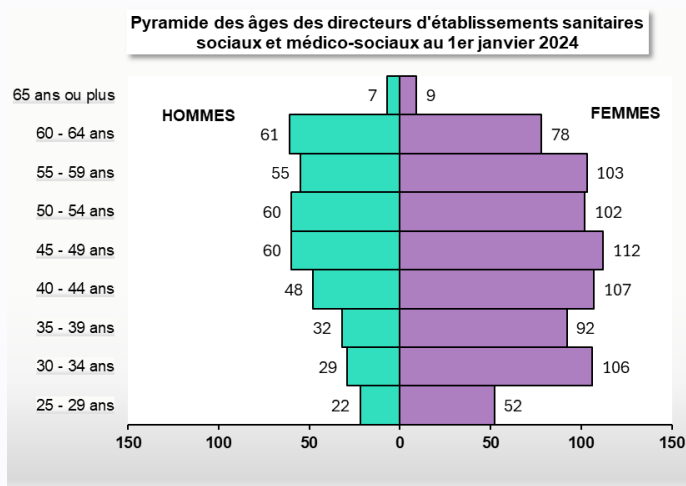
II / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux exerçant dans les établissements

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

Situation au 1er janvier 2024 :

Les directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico-sociaux exerçant en établissement sont majoritairement des femmes.

Cette part en légère diminution de 0,7 point en un an, s'établit au 1^{er} janvier 2024 à 67,0 % (67,7 % en 2023 et en 2021 ; 67,4 % en 2022 et 67,3 % en 2020).



Source : CNG – SAGA

Les directrices occupent une part importante dans chaque tranche d'âge. Toutefois le ratio hommes femmes a tendance à augmenter quand l'âge s'élève. Il atteint la valeur de 0,8 pour les tranches d'âge de 60-64 ans et de 65 ans et plus.

Constat de la féminisation du corps, Il est important de noter que 32,8 % des femmes ont un âge compris entre 25 ans et 39 ans contre seulement 22,3 % des hommes, soit une différence de 10,5 points à faveur des femmes (en 2023 : 31,9 % pour les femmes contre 21,7 % pour les hommes).

L'âge moyen de l'ensemble des D3S est de 46,8 ans, en très faible augmentation depuis 2021 (46,7 en 2022, 46,6 ans en 2021 et 2020).

Les femmes (45,9 ans) sont en moyenne plus jeunes que les hommes (48,7 ans) mais l'écart d'âge hommes femmes se réduit dans le temps (2,8 ans en 2024, 3,3 ans en 2023, 3,6 ans en 2022 et 3,9 ans en 2021).

Au 1^{er} janvier 2024, l'âge médian des D3S femmes est de **45,9 ans** (45,6 ans en 2023) contre **49,8 ans** (49,7 ans en 2023) pour les hommes, soit un écart de 3,9 ans. Cet écart était de 4,1 ans en 2023, 4,7 ans en 2022, 5,5 ans en 2021 et 6,7 ans en 2020.

Concernant les 25 % des directeurs les plus jeunes (âge au premier quartile) l'écart homme-femme reste stable depuis un an à 4,6 ans (4,6 ans au premier janvier 2023 contre 4,2 ans en 2022).

Néanmoins parmi les 25 % des directeurs les plus âgés (âge au troisième quartile) l'écart diminue par rapport à 2023 (2,9 ans en 2024, 3,2 ans en 2023 et en 2021 contre 3,1 ans en 2022).

Tableau 2 : Répartition par sexe et âge des D3S exerçant en établissement au 1er janvier 2024

Tranches d'âge	Femmes		Hommes		Ensemble		Sex-ratio (H/F)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
25 - 29 ans	52	6,8	22	5,9	74	6,5	0,4
30 - 34 ans	106	13,9	29	7,8	135	11,9	0,3
35 - 39 ans	92	12,1	32	8,6	124	10,9	0,3
40 - 44 ans	107	14,1	48	12,8	155	13,7	0,4
45 - 49 ans	112	14,7	60	16,0	172	15,2	0,5
50 - 54 ans	102	13,4	60	16,0	162	14,3	0,6
55 - 59 ans	103	13,5	55	14,7	158	13,9	0,5
60 - 64 ans	78	10,2	61	16,3	139	12,2	0,8
65 ans ou +	9	1,2	7	1,9	16	1,4	0,8
Ensemble	761	100,0	374	100,0	1 135	100,0	0,5
Part (en %)	67,0		33,0		100,0		
Age moyen	45,9		48,7		46,8		
Age Q1 25 %	36,6		41,2		37,9		
Age médian	45,9		49,8		47,5		
Age Q3 75 %	54,9		57,8		56,4		

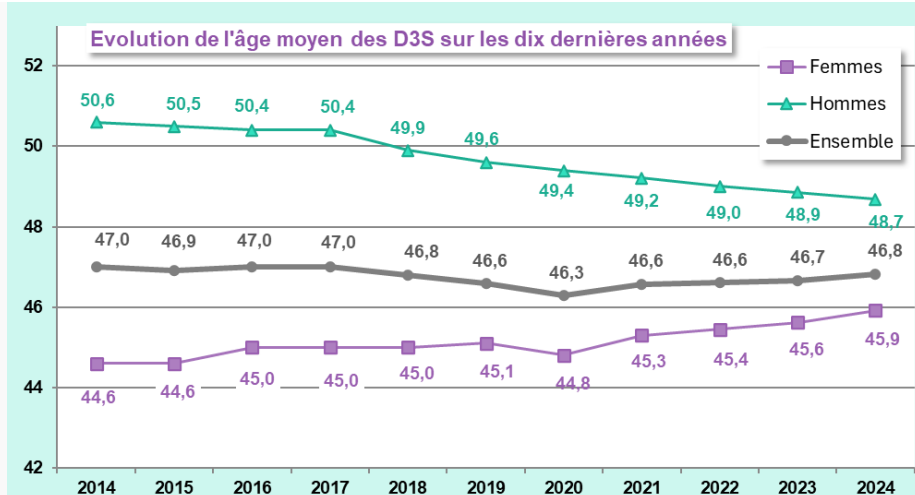
Source : CNG – SAGA

Evolution au cours des 10 ans :

Depuis le 1^{er} janvier 2014 la part des femmes dans le corps pour les D3S exerçant en établissement est passée de 60,6 % à 67,0 %, soit une augmentation de 6,4 points en 10 ans.

Malgré une féminisation du corps qui se poursuit et un âge moyen des femmes en augmentation (45,9 ans en 2024, 45,6 ans en 2023 contre 45,4 ans en 2022 et 45,3 ans en 2021) l'âge moyen des directrices demeure depuis 10 ans, toujours très inférieur à celui des hommes (48,7 ans en 2024, 48,9 ans en 2023 contre 49,0 ans en 2022 et 49,2 ans en 2021).

En dix ans, l'âge moyen du corps diminue très légèrement passant de 47,0 ans en 2014 à **46,8 ans en 2024**, soit 0,2 ans de moins. La valeur la plus faible est enregistrée en 2020, avec un âge moyen du corps à 46,3 ans. Par ailleurs depuis 2020 la hausse est faible mais constante (soit + 0,5 an en 4 ans).



Source : CNG – SAGA

L'écart d'âge moyen entre les femmes et les hommes était plus marqué dans la décennie précédente.

En 2024 cet écart hommes-femmes (2,8 ans) est deux fois moins élevé qu'en 2014 (6 ans). Ainsi, l'âge moyen en 2014 était de 44,6 ans pour les femmes et de 50,6 ans pour les hommes, contre 45,9 pour les femmes et 48,7 pour les D3S hommes 10 ans après.

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^{er} 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 2024 :

La part des D3S en **hors classe** est de **66,8 %** (67,7 % des D3S femmes contre 65,0 % des directeurs hommes). Se positionnent en **hors classe hors emplois fonctionnels**, **66,5 %** des D3S exerçant en établissement (**65,9 % en 2023**) ; 67,5 % des D3S femmes et 65,0 % des D3S hommes (66,6 % pour les femmes et 64,3 % pour les hommes en 2023).

32,3 % des directrices femmes, se situent en **classe normale** (33,3 % en 2023, 33,5 % en 2022) contre 35,0 % (34,9 % en 2023, 36,5 % en 2022) des D3S hommes.

Répartition au dernier échelon : comme constaté au moins depuis 2021, la part des hommes se situant au dernier échelon est supérieure à celle des femmes quel que soit le grade.

En 2023, se situent au dernier échelon 9,5 % (10,4 % en 2023, 12,0 % en 2022) des D3S en **classe normale**, 10,0 % (9,2 % en 2023, 10,6 % en 2022) des D3S en **hors classe** ; 2,9 % (2,5 % en 2023, 3,3 % en 2022) des D3S hors classe sont sur un **échelon fonctionnel**.

En 2024 sont comptabilisés 3 emplois fonctionnels (4 en 2023, 3 en 2022 et 1 en 2021).

Tableau 3 : Répartition des D3S exerçant en établissement selon le grade et le sexe au 1er janvier 2024

2024	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	246	65,3	8,9	515	67,9	8,7	1,9	1	33,3	761	67,0	67,7
Hommes	131	34,7	10,7	243	32,1	12,8	4,9	2	66,7	374	33,0	65,0
Ensemble	377	100,0	9,5	758	100,0	10,0	2,9	3	100,0	1 135	100,0	66,8
Part (en %)	33,2			66,8						100,0		

Source : CNG – SAGA

Tableaux 4 et 5 : Répartition des D3S exerçant en établissement par échelon et sexe au 1er janvier 2024

Classe normale : en 2024, 66,3 % (65,7 % en 2023, 64,4 % en 2022) des D3S en classe normale se situent entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon, dont 24,9 % du total sur le seul 4^{ème} échelon (26,2 % en 2023, 23,1 % en 2022). Se situent entre le 8^{ème} et le 9^{ème} échelon 13,5 % (14,4 % en 2023, 17,2 % en 2022) des D3S.

Echelons Classe normale	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	28	11,4	13	9,9	41	10,9
2ème échelon	22	8,9	6	4,6	28	7,4
3ème échelon	19	7,7	14	10,7	33	8,8
4ème échelon	70	28,5	24	18,3	94	24,9
5ème échelon	34	13,8	20	15,3	54	14,3
6ème échelon	24	9,8	24	18,3	48	12,7
7ème échelon	18	7,3	10	7,6	28	7,4
8ème échelon	9	3,7	6	4,6	15	4,0
9ème échelon	22	8,9	14	10,7	36	9,5
Ensemble	246	100,0	131	100,0	377	100,0
%	65,3		34,7		100,0	

Source : CNG – SAGA

Reflet marquant de la féminisation du corps notamment dans les tranches d'âge les plus jeunes, 70,3 % des directrices sont positionnées entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon (68,2 % en 2023, 67,1 % en 2022 ; 68,1 % au 1er janvier 2021), soit une augmentation de 2,1 points en un an.

Cette proportion atteint 58,8 % des directeurs hommes (60,8 % en 2023, 59,2 % en 2022 et 56,9 % en 2021) soit une diminution de 2,0 points en un an.

Hors Classe hors emplois fonctionnels : 465 D3S en hors classe soit 61,6 % (65,1 % en 2023, 67,7 % en 2022, 70,3 % en 2021) se situent entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon, dont 22,3 % (24,7 % en 2023, 22,8 % en 2022) du total sur le 5^{ème} échelon et 16,6 % (18,3 % en 2023, 21,4 % en 2022) sur le 4^{ème} échelon.

Même si les proportions sont en faible diminution depuis trois ans, les femmes sont davantage concernées par ce positionnement sur les 5 premiers échelons (**63,4 %** contre **57,8 %** pour les hommes : 67,8 % contre 59,0 % pour les hommes en 2023 ; 71,3 % contre 60,1 % pour les hommes en 2022).

L'échelon fonctionnel concerne 2,9 % des D3S (soit 22 directeurs) ; 5,0 % des D3S hommes, contre 2,0 % des directrices (2,5 % des D3S, 4 % des D3S hommes, contre 1,9 % des directrices en 2023 ; 3,3 % des D3S, 5,3 % pour les D3S hommes, contre 2,4 % pour les femmes en 2022).

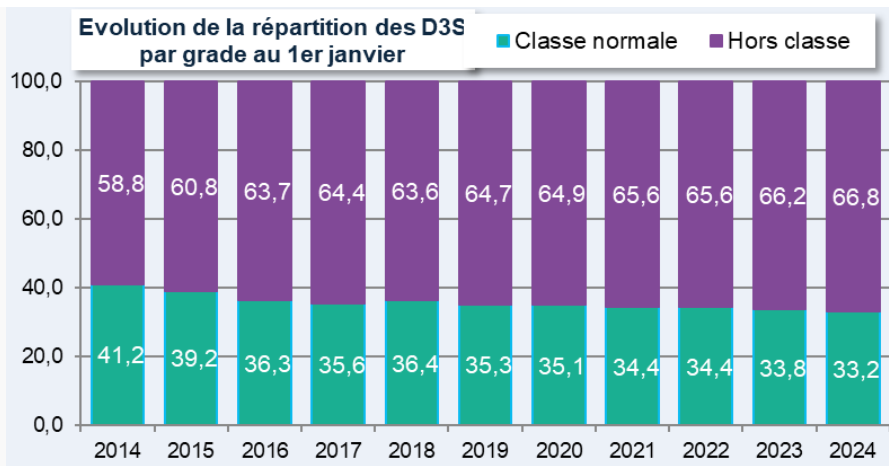
Sont positionnés sur l'échelon fonctionnel 10 directrices et 12 directeurs hommes.

Echelon Hors classe hors emplois fonctionnels	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	28	5,4	12	5,0	40	5,3
2ème échelon	45	8,8	18	7,5	63	8,3
3ème échelon	51	9,9	18	7,5	69	9,1
4ème échelon	88	17,1	37	15,4	125	16,6
5ème échelon	114	22,2	54	22,4	168	22,3
6ème échelon	97	18,9	46	19,1	143	18,9
7ème échelon (Hors échelle A - 1er chevron)	20	3,9	9	3,7	29	3,8
7ème échelon (Hors échelle A - 2ème chevron)	26	5,1	16	6,6	42	5,6
7ème échelon (Hors échelle A - 3ème chevron)	35	6,8	19	7,9	54	7,2
Echelon fonctionnel (Hors échelle B 2ème chevron)	1	0,2	1	0,4	2	0,3
Echelon fonctionnel (Hors échelle B 3ème chevron)	9	1,8	11	4,6	20	2,6
Ensemble	514	100,0	241	100,0	755	100,0
%	68,1		31,9		100,0	

Source : CNG – SAGA

Evolution au cours des 10 ans :

Hormis un très léger fléchissement observé entre 2017 et 2018 (63,6 % de D3S, contre 64,4 % en 2017), depuis le 1^{er} janvier 2014 (58,8 %), la proportion de D3S en hors classe (**emplois fonctionnels compris**) a continué sa progression.



Source : CNG – SAGA

La part atteint son plus haut niveau en 2024 avec 66,8 % de D3S concernés (66,2 % en 2023, 65,6 % en 2022 et en 2021). La part des D3S en **classe normale** enregistre ainsi sa valeur la plus faible en 2024 (33,2 %) et la plus élevée en 2014 (41,2 %). De 2014 à 2024 la diminution de la proportion de D3S en classe normale est de 8,0 points.

Dernier échelon : sur l'ensemble de la période de 2014 à 2024, la proportion de D3S au **dernier échelon de la classe normale** diminue de 1,7 point, passant de 11,2 % en 2014 à 9,5 % en 2024. Concernant la hors classe l'évolution est positive. Ainsi en 2014, le dernier échelon du grade (Hors échelle A - 3^{ème} chevron, Hors échelle B 2^{ème} et 3^{ème} chevrons) comptabilisait 5,2 % des effectifs alors qu'il représente, au 1^{er} janvier 2024, 10,1 % des D3S, soit une augmentation de 4,9 points en 10 ans.

Chez les directeurs hommes en hors classe la proportion ayant atteint le dernier échelon a augmenté de 2,9 points en 10 ans : 10,0 % en 2014, contre 12,9 % en 2024. Pour les directrices en hors classe, l'évolution de + 7,2 points (1,5 % en 2014 à 8,7 % en 2024) est très significative et supérieure à celle des D3S hommes du au faible nombre de femmes en hors classe en 2014.

Répartition selon l'emploi :

Tableau 6 : Répartition des D3S chefs d'établissement exerçant en établissement selon le grade et le sexe au 1er janvier 2024

Chefs d'établissement												
2024	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	85	62,0	15,3	306	61,9	10,8	3,3	1	33,3	391	62,0	78,2
Hommes	52	38,0	21,2	188	38,1	14,9	6,4	2	66,7	240	38,0	78,3
Ensemble	137	100,0	17,5	494	100,0	12,3	4,5	3	100,0	631	100,0	78,3
Part (en %)	21,7			78,3						100,0		

Source : CNG – SAGA

Au 1^{er} janvier 2024, **78,3 %** (76,2 % en 2023, 74,7 % en 2022) des D3S **chefs d'établissement** sont positionnés en **hors classe**, **78,2 %** (76,0 % en 2023, 74,7 % en 2022) des D3S femmes et **78,3 %** (76,5 % en 2023, 74,6 % en 2022) des D3S hommes.

En diminution de 1,2 point en un an, **62,0 %** (63,2 % en 2023, 62,5 % en 2022) des **137 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 2024

Directeurs adjoints												
2024	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	161	67,1	5,6	209	79,2	5,7	0,0			370	73,4	56,5
Hommes	79	32,9	3,8	55	20,8	5,5	0,0			134	26,6	41,0
Ensemble	240	100,0	5,0	264	100,0	5,7	0,0			504	100,0	52,4
Part (en %)	47,6			52,4						100,0		

Source : CNG – SAGA

Sont positionnés en **hors classe** au 1^{er} janvier 2024, **52,4 %** (52,8 % en 2023, 52,4 % en 2022) des **directeurs adjoints**, **56,5 %** (56,2 % en 2023, 56,7 % en 2022) des directrices contre **41,0 %** (43,2 % en 2023, 39,8 % en 2022) des directeurs hommes.

Tableaux 8 et 9 : Répartition des D3S chefs d'établissement exerçant en établissement par échelon et sexe au 1er janvier 2024

Classe normale pour les D3S chefs d'établissement :

Au 1^{er} janvier 2024, **49,0 %** (**53,7 %** en 2023, 53,6 % en 2022) des D3S **chefs d'établissement en classe normale** se situent entre le **1^{er} et le 5^{ème} échelon**, dont **24,1 %** du total sur le **4^{ème} échelon**. En augmentation de 0,9 point en un an, **17,5 %** des D3S chefs d'établissement se situent au **9^{ème} échelon** (16,6 % en 2023, 19,3 % en 2022).

Chefs d'établissement						
Echelons Classe normale	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	4	4,7	2	3,8	6	4,4
2ème échelon	1	1,2	2	3,8	3	2,2
3ème échelon	3	3,5	3	5,8	6	4,4
4ème échelon	26	30,6	7	13,5	33	24,1
5ème échelon	11	12,9	8	15,4	19	13,9
6ème échelon	12	14,1	12	23,1	24	17,5
7ème échelon	10	11,8	4	7,7	14	10,2
8ème échelon	5	5,9	3	5,8	8	5,8
9ème échelon	13	15,3	11	21,2	24	17,5
Ensemble	85	100,0	52	100,0	137	100,0
Part (en %)	62,0		38,0		100,0	

52,9 % (56,3 % en 2023) des directrices cheffes d'établissement sont positionnées entre le **1^{er} et le 5^{ème} échelon** contre **42,3 %** (46,6 % en 2023) des directeurs chefs hommes.

Source : CNG – SAGA

L'écart hommes femmes au **9ème échelon** est de 5,9 points (2,8 points en 2023, 4,1 points en 2022) soit 21,2 % (18,3 % en 2023) pour les hommes contre 15,3 % (15,5 % en 2023) pour les femmes.

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

Au 1^{er} janvier 2024, se situent entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon 55,6 % (59,2 % en 2023, 63,1 % en 2022) des D3S chefs d'établissement en hors classe, dont 21,4 % du total sur le 5^{ème} échelon et 16,3 % sur le 4^{ème} échelon.

Les femmes sont davantage concernées par ce positionnement sur les 5 premiers échelons (58,4 % contre 51,0 % pour les hommes, soit un écart de 7,4 points (7,2 points en 2023, 10,9 points en 2022) en faveur des femmes.

L'échelon fonctionnel comptabilise 3,3 % de cheffes d'établissement (3,1 % en 2023, 3,7 % en 2022) contre 6,4 % de chefs hommes (4,7 % en 2023, 6,7 % en 2022).

Chefs d'établissement						
Echelon Hors classe	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	13	4,3	6	3,2	19	3,9
2ème échelon	20	6,6	12	6,5	32	6,5
3ème échelon	26	8,5	11	5,9	37	7,5
4ème échelon	55	18,0	25	13,4	80	16,3
5ème échelon	64	21,0	41	22,0	105	21,4
6ème échelon	63	20,7	40	21,5	103	21,0
7ème échelon (Hors échelle A - 1er chevron)	12	3,9	9	4,8	21	4,3
7ème échelon (Hors échelle A - 2ème chevron)	19	6,2	14	7,5	33	6,7
7ème échelon (Hors échelle A - 3ème chevron)	23	7,5	16	8,6	39	7,9
Echelon fonctionnel (Hors échelle B 2ème chevron)	1	0,3	1	0,5	2	0,4
Echelon fonctionnel (Hors échelle B 3ème chevron)	9	3,0	11	5,9	20	4,1
Ensemble	305	100,0	186	100,0	491	100,0
Part (en %)	62,1		37,9		100,0	

Source : CNG – SAGA

Le pourcentage au dernier échelon en **hors classe** des D3S chefs d'établissement (Hors échelle A - 3^{ème} chevron, Hors échelle B 2^{ème} et 3^{ème} chevrons), est de 15,0 % pour les hommes contre 10,8 % pour les femmes cheffes d'établissement.

Tableaux 10 et 11 : Répartition des D3S directeurs adjoints exerçant en établissement par échelon et sexe au 1er janvier 2024

Directeurs adjoints de classe normale :

Au 1^{er} janvier 2024, 76,3 % (74,4 % en 2023, 72,7 % en 2022) des directeurs adjoints en classe normale se situent entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon, dont 25,4 % du total sur le 4^{ème} échelon.

Directeurs adjoints						
Echelons Classe normale	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	24	14,9	11	13,9	35	14,6
2ème échelon	21	13,0	4	5,1	25	10,4
3ème échelon	16	9,9	11	13,9	27	11,3
4ème échelon	44	27,3	17	21,5	61	25,4
5ème échelon	23	14,3	12	15,2	35	14,6
6ème échelon	12	7,5	12	15,2	24	10,0
7ème échelon	8	5,0	6	7,6	14	5,8
8ème échelon	4	2,5	3	3,8	7	2,9
9ème échelon	9	5,6	3	3,8	12	5,0
Ensemble	161	100,0	79	100,0	240	100,0
Part (en %)	67,1		32,9		100,0	

Source : CNG – SAGA

Sont positionnés entre le 1^{er} et le 5^{ème} échelon 79,4 % (75,6 % en 2023, 75,2 % en 2022) de directrices contre 69,6 % (72 % en 2023, 67,7 % en 2022) de directeurs adjoints hommes.

Cette proportion qui est en augmentation de 3,8 points en un an 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 72,7 % (76,1 % en 2023, 77,4 % en 2022) des directeurs adjoints en hors classe, dont 23,9 % du total sur le 5^{ème} échelon et 17,0 % sur le 4^{ème} échelon. En 2024, les femmes sont moins concernées que les hommes par ce positionnement sur les 5 premiers échelons (70,9 % pour les femmes contre 79,9 % pour les hommes ; 76,5 % contre 73,7 % pour les hommes ; en 2023).

La part au dernier échelon de la hors classe des directeurs adjoints est de 5,5 % (12,3 % en 2023, 13,2 % en 2022) pour les hommes et de 5,7 % (4,7 % en 2023, 5,0 % en 2022) pour les directrices adjointes.

Directeurs adjoints						
Echelon Hors classe	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1er échelon	15	7,2	6	10,9	21	8,0
2ème échelon	25	12,0	6	10,9	31	11,7
3ème échelon	25	12,0	7	12,7	32	12,1
4ème échelon	33	15,8	12	21,8	45	17,0
5ème échelon	50	23,9	13	23,6	63	23,9
6ème échelon	34	16,3	6	10,9	40	15,2
7ème échelon (Hors échelle A - 1er chevron)	8	3,8		0,0	8	3,0
7ème échelon (Hors échelle A - 2ème chevron)	7	3,3	2	3,6	9	3,4
7ème échelon (Hors échelle A - 3ème chevron)	12	5,7	3	5,5	15	5,7
Ensemble	209	100,0	55	100,0	264	100,0
Part (en %)	79,2		20,8		100,0	

Source : CNG – SAGA

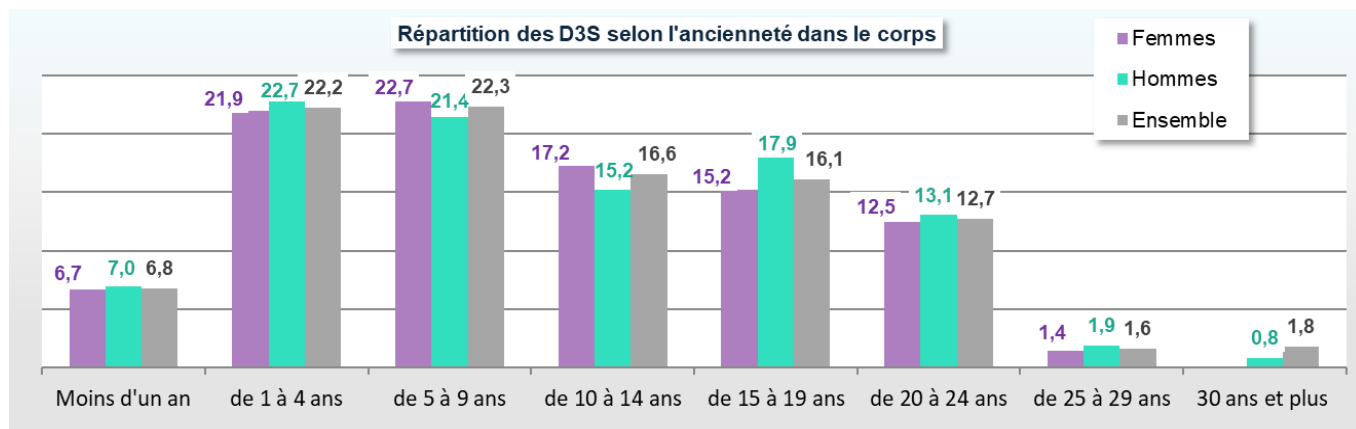
II.3 Ancienneté dans le corps des D3S exerçant en établissement

Situation au 1er janvier 2024 :

Les D3S exerçant en **établissement** enregistrent au 1^{er} janvier 2024 **une ancienneté moyenne** dans le corps de **11,3 ans** (10,2 ans en 2023, 10,0 ans en 2022).

3,4 % (2,8 % en 2023, 1,9 % en 2022) du corps a une ancienneté supérieure ou égale à **25 ans** (1,8 % de 30 ans ou plus) et **29 %** une ancienneté inférieure à 5 ans (33,9 % en 2023).

Ancienneté dans le corps des D3S selon le sexe :



Source : CNG – SAGA

Dans l'ensemble, l'ancienneté moyenne des femmes est quasi identique à celle des hommes et l'écart est de seulement de 0,2 an en faveur des femmes (11,3 ans pour les femmes et 11,1 ans pour les hommes).

A noter toutefois que cet écart était légèrement en faveur des hommes depuis 2021 (0,1 an en 2023, 0,5 an en 2022 ; 0,7 an en 2021).

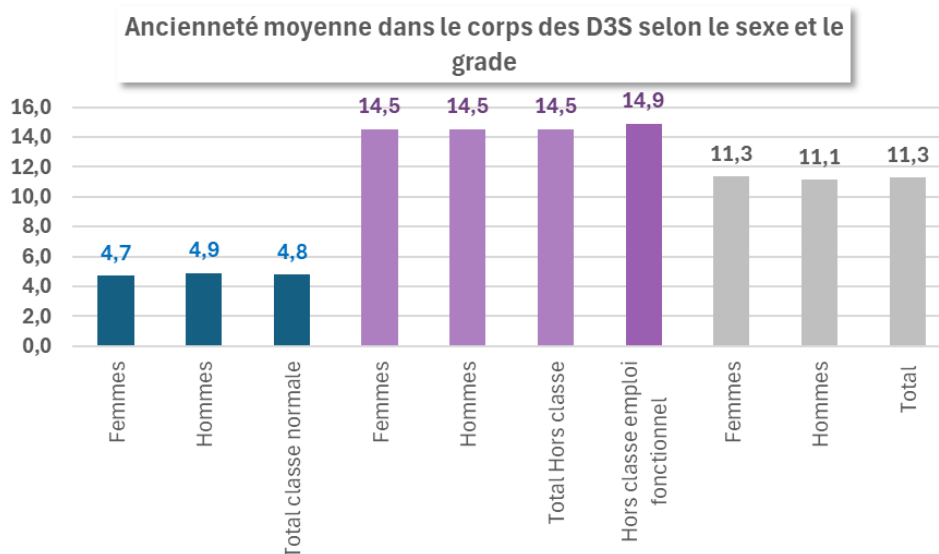
Cet écart en faveur des femmes est plus important dans les tranches d'ancienneté allant de 5 ans à 14 ans.

Ainsi, ont une ancienneté de plus d'un an à 14 ans 61,8 % (61,3 % en 2023 ; + 0,5 point en un an) des femmes contre 59,3 % (54,3 % en 2023 ; + 5,0 points en un an) des D3S hommes.

Chez les D3S de classe normale, l'ancienneté dans le corps est de 4,7 ans pour les femmes et 4,9 ans pour les hommes (0,2 an d'écart contre 0,1 an en 2023 et 0,6 an en 2022).

En hors classe (emplois fonctionnels compris) l'ancienneté moyenne est beaucoup plus élevée et s'établit à 14,5 ans, la même pour les femmes et pour les hommes (13,3 ans pour les femmes et 13,7 ans pour les hommes en 2023).

Ancienneté dans le corps des D3S selon le sexe et le grade :



Source : CNG – SAGA

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	Ensemble
Moins d'un an	18,7	18,3	18,6	1,0	0,8	0,9		6,7	7,0	6,8
de 1 à 4 ans	57,7	54,2	56,5	4,9	5,8	5,1	33,3	21,9	22,7	22,2
de 5 à 9 ans	15,4	19,8	17,0	26,2	22,2	24,9		22,7	21,4	22,3
de 10 à 14 ans	3,7	2,3	3,2	23,7	22,2	23,2		17,2	15,2	16,6
de 15 à 19 ans	1,2	0,8	1,1	21,9	27,2	23,6	33,3	15,2	17,9	16,1
de 20 à 24 ans	2,8	3,8	3,2	17,1	18,1	17,4		12,5	13,1	12,7
de 25 à 29 ans	0,4	0,8	0,5	1,9	2,5	2,1	33,3	1,4	1,9	1,6
30 ans et plus				3,3	1,2	2,6		2,2	0,8	1,8
Effectif	246	131	377	515	243	758	3	761	374	1135
Ancienneté moyenne	4,7	4,9	4,8	14,5	14,5	14,5	14,9	11,3	11,1	11,3

Ens. = Ensemble

Source : CNG – SAGA

Chefs d'établissement et directeurs adjoints

Les chefs d'établissement ont une ancienneté moyenne de **13,0 ans** (11,8 ans en 2023, 11,3 ans en 2022, 11,6 ans en 2021) et les directeurs adjoints de **9,1 ans** (8,2 ans en 2023, 8,1 ans en 2022, 8,9 ans en 2021).

Le troisième quartile, soit 25 % des directeurs ayant l'ancienneté dans le corps la plus élevée, se situe à 17,0 ans (15,6 ans en 2023 ; 15,0 ans en 2022), 18,0 ans pour les chefs d'établissement et 15,0 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 5,0 ans (4,0 ans en 2023 ; 3,7 ans en 2022), 7,0 ans pour les chefs d'établissement et 3,0 ans pour les directeurs adjoints.

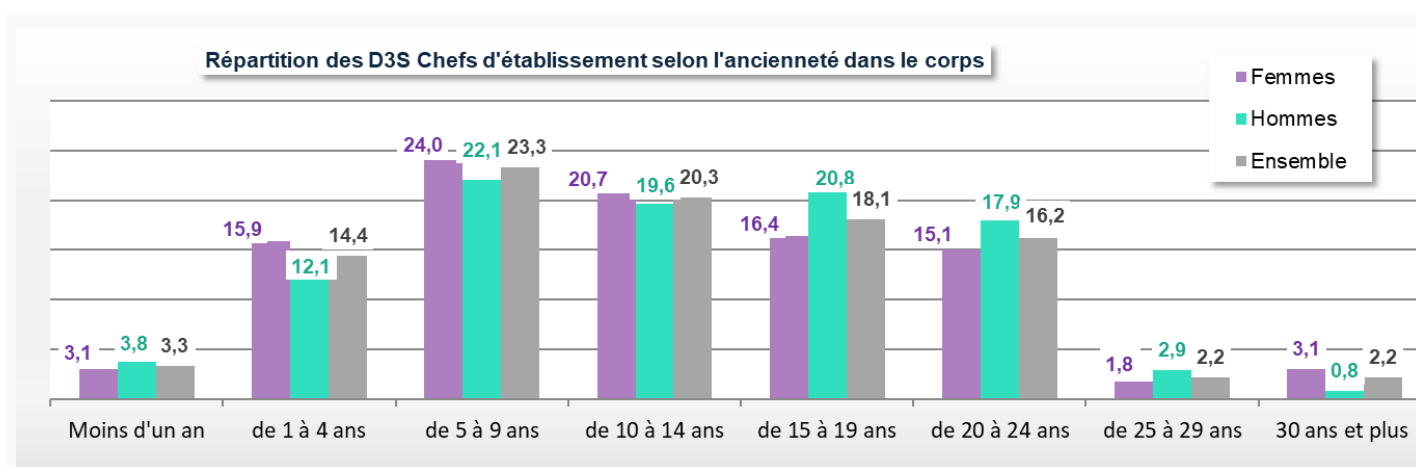
La médiane est de 10,0 ans (9,0 en 2023) pour l'ensemble des D3S, de 13,0 ans (11,3 ans en 2023) pour les chefs d'établissement et de seulement 7,0 ans (6,0 en 2023) pour les directeurs adjoints.

Chefs d'établissement

14,4 % des chefs exerçant en établissement a une ancienneté moyenne dans le corps compris entre plus d'un an et 4 ans (15,9 % de femmes et 12,1 % d'hommes).

Cependant ont une ancienneté moyenne dans le corps de 15 ans et plus, 42,4 % des hommes (39,1 % en 2023 ; 32,4 % en 2022) et 36,4 % (33,9 en 2023 ; 25,6, % en 2022) des femmes.

Ancienneté dans le corps des D3S chefs d'établissement selon le sexe :



Source : CNG – SAGA

L'ancienneté moyenne dans le corps des chefs d'établissement est de 13,0 ans (12,8 ans pour les femmes et 13,3 ans pour les hommes).

La médiane se situe à 12,3 ans pour les femmes et à 13,8 ans pour les hommes.

Quant à la distribution de l'ancienneté dans le corps au 1^{er} quartile (25 % des valeurs les plus faibles), les directrices cheffes d'établissements ont une ancienneté de 6,6 ans ou moins contre 7,0 ans ou moins pour les chefs hommes.

Parmi les D3S chefs d'établissements, 25 % des directrices ayant l'ancienneté la plus élevée ont une ancienneté de 18 ans ou plus contre 19,0 ans ou plus chez les chefs d'établissements hommes.

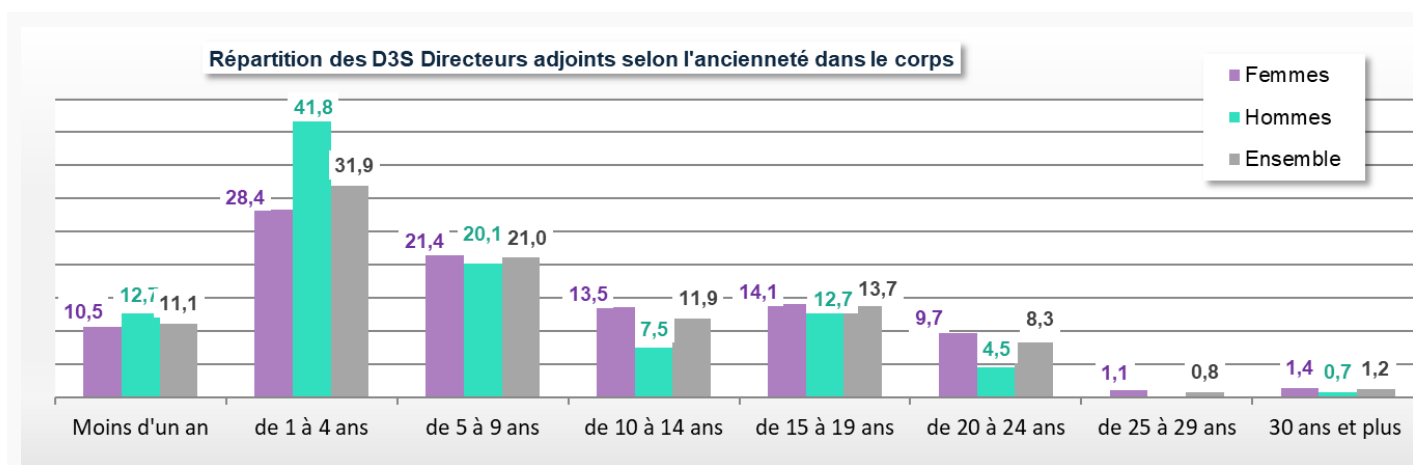
Tableau 13 : Répartition des D3S chefs d'établissement exerçant en établissement selon l'ancienneté dans le corps et leur grade

Chefs d'établissement										
Ancienneté dans le corps	Classe normale			Hors classe			Hors classe dont emploi fonctionnel	Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Ens.	Femmes	Hommes	Ensemble
Moins d'un an	10,6	15,4	12,4	1,0	0,5	0,8		3,1	3,8	3,3
de 1 à 4 ans	55,3	38,5	48,9	4,9	4,8	4,9	33,3	15,9	12,1	14,4
de 5 à 9 ans	22,4	32,7	26,3	24,5	19,1	22,5		24,0	22,1	23,3
de 10 à 14 ans	4,7	3,8	4,4	25,2	23,9	24,7		20,7	19,6	20,3
de 15 à 19 ans	2,4	1,9	2,2	20,3	26,1	22,5	33,3	16,4	20,8	18,1
de 20 à 24 ans	4,7	5,8	5,1	18,0	21,3	19,2		15,1	17,9	16,2
de 25 à 29 ans		1,9	0,7	2,3	3,2	2,6	33,3	1,8	2,9	2,2
30 ans et plus				3,9	1,1	2,8		3,1	0,8	2,2
Effectif	85	52	137	306	188	494	3	391	240	631
Ancienneté moyenne	5,9	6,6	6,2	14,7	15,2	14,9	14,9	12,8	13,3	13,0

Ens. = Ensemble

Source : CNG – SAGA

Ancienneté dans le corps des D3S directeurs adjoints selon le sexe :



Source : CNG – SAGA

Directeurs adjoints

Chez les directeurs adjoints, l'ancienneté moyenne dans le corps est de 9,1 ans (9,8 ans pour les femmes et 7,2 pour les hommes).

La médiane se situe à 8,0 ans pour les femmes et à 5,0 ans pour les hommes.

L'ancienneté des 25 % des directrices adjointes ayant l'ancienneté la plus élevée (3^{ème} quartile) est de 16,0 ans ou plus contre 10,3 ans ou plus pour les directeurs adjoints 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			Hors classe dont emploi fonctionnel	Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ens.	Femmes	Hommes	Ens.	Ens.	Femmes	Hommes	Ensemble
Moins d'un an	23,0	20,3	22,1	1,0	1,8	1,1		10,5	12,7	11,1
de 1 à 4 ans	59,0	64,6	60,8	4,8	9,1	5,7		28,4	41,8	31,9
de 5 à 9 ans	11,8	11,4	11,7	28,7	32,7	29,5		21,4	20,1	21,0
de 10 à 14 ans	3,1	1,3	2,5	21,5	16,4	20,5		13,5	7,5	11,9
de 15 à 19 ans	0,6	0,0	0,4	24,4	30,9	25,8		14,1	12,7	13,7
de 20 à 24 ans	1,9	2,5	2,1	15,8	7,3	14,0		9,7	4,5	8,3
de 25 à 29 ans	0,6	0,0	0,4	1,4	0,0	1,1		1,1		0,8
30 ans et plus	0,0	0,0	0,0	2,4	1,8	2,3		1,4	0,7	1,2
Effectif	161	79	240	209	55	264		370	134	504
Ancienneté moyenne	4,1	3,7	3,9	14,2	12,3	13,8		9,8	7,2	9,1

Ens. = Ensemble

Source : CNG – SAGA

Distribution au 1^{er} quartile

Quant à l'ancienneté dans le corps au 1^{er} quartile (25 % des valeurs les plus faibles), pour les D3S adjoints hommes sa valeur est de seulement 2 ans ou moins contre 3 ans ou moins pour les directrices adjointes femmes.

Distribution de la médiane – 2^{ème} quartile

L'ancienneté médiane se situe à 7,0 ans pour les D3S adjoints.

Les D3S adjoints femmes enregistrent une ancienneté « médiane » de 8,0 ans contre 5,0 ans chez les directeurs adjoints hommes.

Ancienneté dans le corps des D3S chefs d'établissement et des directeurs adjoints

La comparaison de l'ancienneté dans le corps en fonction de l'emploi, montre que les directeurs adjoints sont en proportion plus nombreux à avoir une ancienneté dans le corps inférieure à 5 ans (43,0 % des directeurs adjoints contre seulement 17,7 % des chefs d'établissements).

Par ailleurs 20,3 % (19,0 % en 2023) des chefs d'établissement ont une ancienneté dans le corps de 10 ans à 14 ans contre 11,9 % (12,3 % en 2023) des directeurs adjoints, ou encore les adjoints sont seulement 10,3 % à avoir une ancienneté supérieure à 20 ans contre 20,6 % des chefs d'établissement.

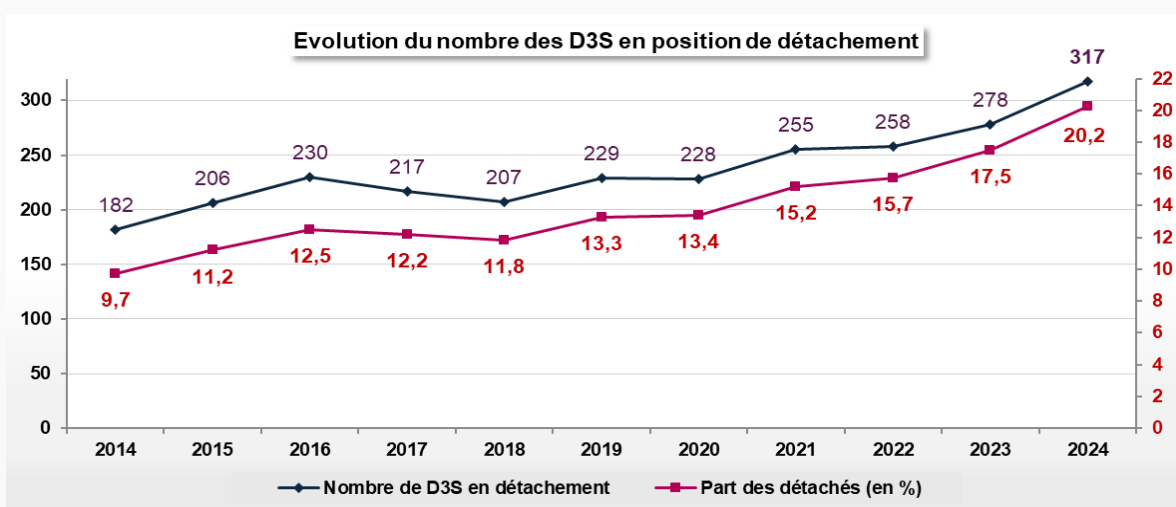
Cela s'explique probablement par le fait que ce sont majoritairement les directeurs adjoints qui quittent le corps des D3S pour devenir notamment DH.

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

III. 1 Evolution des détachements sur les dix dernières années

317 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont détachés au 1er janvier 2024, contre 182 en 2014, soit une hausse enregistrée de 74,2 %, avec un taux d'évolution annuel moyen de 5,7 %.

Evolution de l'effectif des D3S détachés du 1er janvier 2014 au 1er janvier 2024



Source : CNG – SAGA

Cette hausse intervient dans un contexte de baisse des effectifs du corps sur la période de 2014 à 2024. Ainsi, le taux d'évolution annuel moyen des effectifs totaux des D3S est de -1,8 % et l'évolution sur dix ans des effectifs est de -16,4 %.

La part des D3S détachés par rapport à l'effectif total du corps est passée de 9,7 % en 2014 à 20,2 % en 2024, soit une augmentation de 10,5 points en 10 ans.

Tableau 15 : Evolution des détachements entre 2014 et 2024

D3S	2014	2024	Evolution 2014-2024		Taux d'évolution annuel moyen (en %)
			Effectif	%	
Nombre de D3S en détachement	182	317	135	74,2	5,7
Effectif total des D3S	1 875	1 567	-308	-16,4	-1,8
Part des détachés (en %)	9,7	20,2			

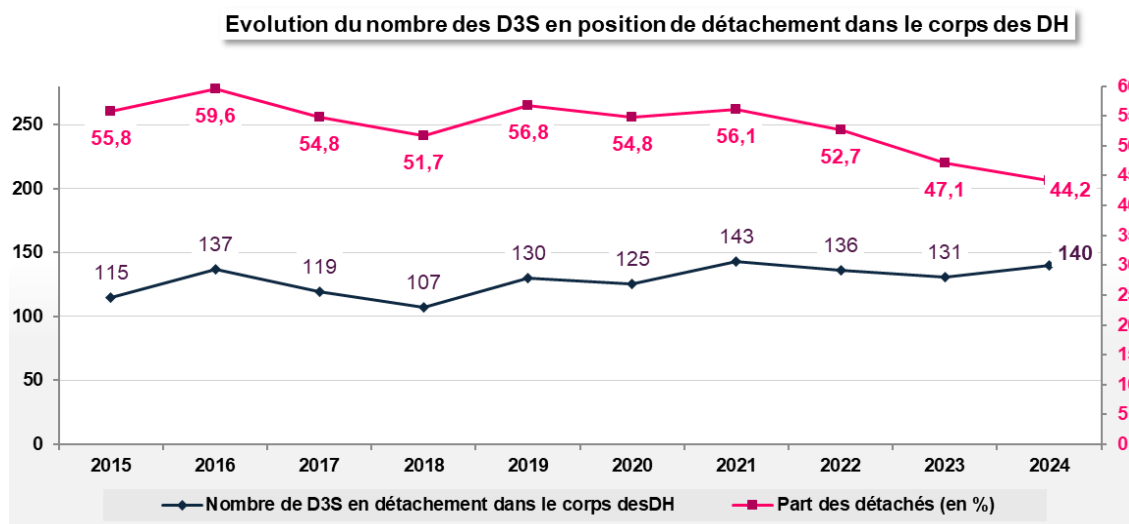
Source : CNG – SAGA

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).

Par ailleurs, l'évolution depuis 2023 est de 2,7 points et la part de 2024 reste la plus importante observée sur l'ensemble de la période.

Focus sur les détachements des D3S dans le corps des DH

Evolution du 1er janvier 2015 au 1er janvier 2024 de l'effectif des D3S détachés dans le corps des DH



Source : CNG – SAGA

Au 1^{er} janvier 2024, **44,2 %** (- 2,9 points en un an) **des D3S détachés** (317), **soit 140 directeurs concernés, le sont dans le corps des directeurs d'hôpital (DH).**

En 2023, 131 des 278 D3S en position de détachement étaient détachés dans le corps des DH, soit 47,1 %. En 2022, ils étaient 136 directeurs parmi les 258 D3S en détachement soit 52,7 % (56,1 % en 2021 soit 143 directeurs parmi les 255 D3S en position de détachement ; 54,8 % en 2020, soit 125 D3S parmi les 228 D3S en détachement).

De 2015 à 2024 malgré une augmentation du nombre de D3S détachés dans le corps des DH (+ 25 D3S), la part de ces détachés dans l'ensemble des détachés, est en diminution de 11,6 points.

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

Comme depuis au moins 4 ans, la féminisation des D3S en détachement se confirme.

Au 1^{er} janvier 2024, 74,1 % des D3S en détachement (72,7 % en 2023, 68,6 % en 2022, 64,7 % en 2021 et 64,0 % en 2020) sont des femmes, contre 70,3 % dix ans auparavant, soit une progression de 3,8 points. La part des femmes a augmenté en un an de 1,4 point (4,1 points de 2022 à 2023).

Depuis 2022, cette part est supérieure aussi à la proportion (67,0 % au 1^{er} janvier 2024) des directrices exerçant en établissement (67,7 % au 1^{er} janvier 2023, 67,4 % au 1^{er} janvier 2022, 67,7 % en 2021 et 67,3 % en 2020).

L'analyse genrée de la part des détachements parmi l'ensemble des membres du corps des D3S en 2024 montre que la part des femmes directrices en détachement est supérieure à celle des hommes directeurs.

Parmi les directrices (1 088 femmes D3S), 21,6 % (18,3 % en 2023, 15,8 % en 2022) sont détachées soit 235 directrices. Chez les directeurs hommes, cette part correspond à 17,1 % (15,5 % en 2023 et en 2022), soit 82 D3S détachés parmi 479 directeurs hommes.

La différence en nombre de points entre les femmes et les hommes est de 4,5 points (2,8 en 2023 et seulement 0,3 point en 2022).

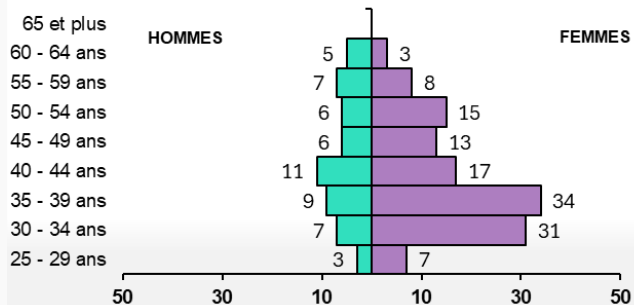
Tableau 16 : Répartition par sexe et âge des D3S en détachement

Tranche d'âges	Structure au 01/01/2014 (en %)			Structure au 01/01/2024 (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
25 - 29 ans	3,8	1,6	5,5	2,8	0,6	3,5
30 - 34 ans	17,0	3,8	20,9	12,6	5,0	17,7
35 - 39 ans	18,7	4,9	23,6	11,4	4,7	16,1
40 - 44 ans	9,3	6,0	15,4	18,3	4,1	22,4
45 - 49 ans	7,1	3,3	10,4	13,6	3,2	16,7
50 - 54 ans	8,2	3,3	11,5	7,3	3,8	11,0
55 - 59 ans	4,4	3,8	8,2	6,0	2,2	8,2
60 à 64 ans	1,6	2,7	4,4	1,9	1,9	3,8
65 et plus				0,3	0,3	0,6
Ensemble	70,3	29,7	100,0	74,1	25,9	100,0
Nombre de D3S	128	54	182	235	82	317
Age moyen	40,9	45,2	42,2	43,3	44,2	43,5
Age Q1 25 %	34,0	36,7	34,5	36,2	36,2	36,2
Age médian	38,7	44,2	40,1	43,4	42,9	43,2
Age Q3 75 %	47,7	54,7	49,5	48,7	52,0	49,2

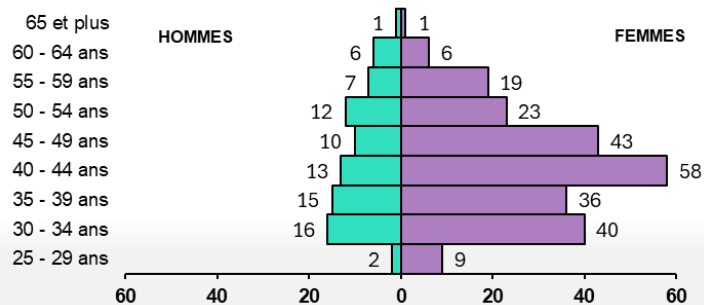
Source : CNG – SAGA

Les D3S détachés en 2014 étaient en moyenne plus jeunes de 1,3 an que les D3S détachés en 2024, alors que chez les D3S exerçant en établissement la tendance s'inverse très faiblement avec un rajeunissement de l'âge moyen de 0,2 an (47,0 ans en 2014 et 46,8 en 2024 ; 47,1 ans en 2013 et 46,7 ans en 2023).

Pyramide des âges des D3S détachés au 1er janvier 2014



Pyramide des âges des D3S détachés au 1er janvier 2024



Source : CNG – SAGA

L'analyse de la structure par âge des détachés en 2024 fait ressortir un ratio hommes/femmes de 0,35 (0,38 en 2023, 0,48 en 2022 et en 2013) à tous âges confondus ; il est de 1,0 aux tranches d'âges de 60 à 64 ans, de 0,52 aux tranches d'âges de 50 à 54 ans et de seulement 0,22 aux tranches d'âges de 25 à 29 ans et de 40 à 44 ans.

Age moyen : les femmes occupent une part importante dans chaque tranche d'âge et en particulier dans les tranches d'âges les plus jeunes, d'où un âge moyen au 1^{er} janvier 2024 de **43,3 ans** pour les directrices (42,8 ans en 2023, 42,3 ans en 2022, 40,8 ans en 2021), contre **44,2 ans** (43,9 ans en 2023, 45,3 ans en 2022, 45,2 ans en 2021) pour les directeurs hommes, soit 0,9 an de moins (1,1 an en 2023, 3,0 ans en 2022). L'écart d'âge moyen entre les hommes et les femmes se resserre.

L'âge médian des D3S en détachement se situe à 43,2 ans contre 42,0 ans en 2023. La moitié des directrices détachées ont moins de 43,4 ans (42,0 ans en 2023, 41,2 ans en 2022, 40,2 ans en 2021), contre 42,9 ans (41,8 ans en 2023, 46,3 ans en 2021) pour les directeurs détachés.

S'agissant du seuil des 25 % des D3S les plus âgés (**3ème quartile**), un écart d'âge de 3,3 ans est observé entre les hommes et les femmes (4 ans en 2023, 5,6 ans en 2022).

Parmi les 25 % des D3S les plus jeunes (**1er quartile**), le seuil d'âge des directeurs hommes dans la position de détachement est identique à celui des femmes : 36,2 ans. En 2023, le seuil au 1^{er} quartile était de 35,6 ans pour les directrices identique à celui des directeurs hommes.

III. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en détachement

Au 1^{er} janvier 2024, les directeurs D3S détachés ont une **ancienneté moyenne dans le corps de 11,8 ans**, soit en augmentation de 1,5 an depuis 2023 (10,3 ans en 2023, 9,8 ans en 2022, 10,3 ans en 2021).

Par ailleurs, l'ancienneté dans le corps varie de 1 an à 33 ans (de 1 à 33 ans pour les femmes et de 1 à 26 ans pour les hommes).

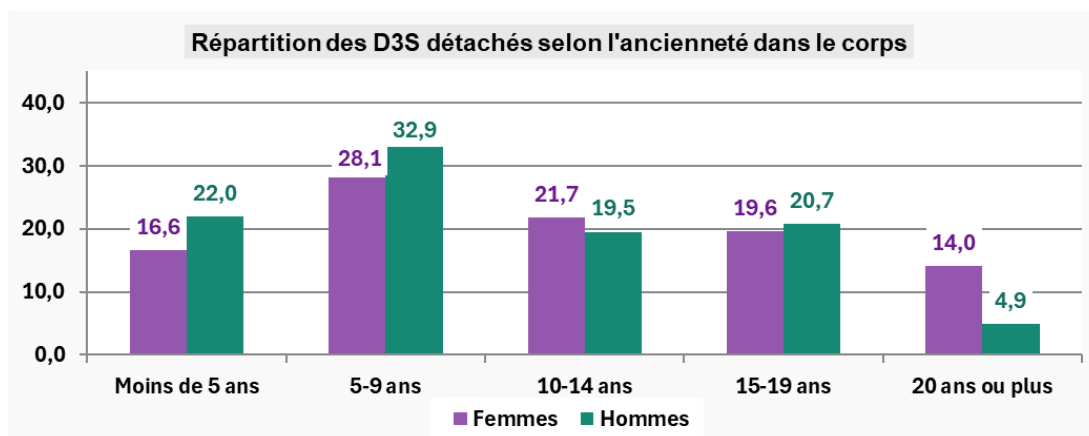
Tableau 17 : D3S en détachement - Ancienneté dans le corps (au 1er janvier 2024)

Ancienneté dans le corps	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 5 ans	39	16,6	18	22,0	57	18,0
5-9 ans	66	28,1	27	32,9	93	29,3
10-14 ans	51	21,7	16	19,5	67	21,1
15-19 ans	46	19,6	17	20,7	63	19,9
20 ans ou plus	33	14,0	4	4,9	37	11,7
Ensemble	235	100,0	82	100,0	317	100,0
Ancienneté moyenne	12,3		10,6		11,8	
Ancienneté médiane	11,0		9,0		11,0	

Source : CNG – SAGA

Les femmes D3S détachées, qui sont pourtant globalement plus jeunes, ont une ancienneté moyenne dans le corps supérieure à celle des hommes de 1,7 an en moyenne (1,8 an en 2023, 0,9 an en 2022, 1,2 an en 2021 ; 1,3 an en 2020).

L'ancienneté médiane, en augmentation de 2 ans depuis 2023, est de 11,0 ans (11,0 ans pour les femmes et 9,0 ans pour les hommes).



Source : CNG – SAGA

Au 1^{er} janvier 2024, ont plus de 15 ans d'ancienneté dans le corps 31,6 % des D3S détachés (23 % en 2023, 18,6 % en 2022, 21,9 % en 2021) ; la part des directrices détachées ayant plus de 15 ans d'ancienneté dans le corps s'établit à 33,6 % (26,7 en 2023, 20,4 % pour les directrices en 2022 contre 24,2 % en 2021) et à 25,6 % pour les directeurs (13,1 % en 2023, 14,8 % pour les directeurs en 2022 ; 17,7 % en 2021). 14,0 % des directrices détachées ont une ancienneté dans le corps de 20 ans ou plus contre seulement 4,9 % des hommes.

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

Au 1^{er} janvier 2024, les directeurs D3S détachés dans le corps des DH ont une ancienneté moyenne (ancienneté depuis la date d'entrée dans le corps) qui se situe à **9,8** ans (8,8 ans en 2023, 8,2 ans en 2022). Les directrices ont une ancienneté dans le corps supérieure à celle des hommes en détachement dans le corps des DH (10,4 ans pour les directrices contre 8,5 pour les hommes).

En valeurs absolues, l'ancienneté varie de 2 an à 33,4 ans (de 2 à 33,4 ans pour les femmes et de 2 à 26 ans pour les hommes).

L'ancienneté « médiane » est de 8 ans. Par ailleurs la moitié des directrices ont une ancienneté inférieure à 9 ans (8 ans en 2023) contre 7 ans (7 ans en 2023) chez les D3S hommes en détachement dans le corps des DH.

Tableau 18 : D3S en détachement dans le corps des DH - Ancienneté dans le corps (au 1er janvier 2024)

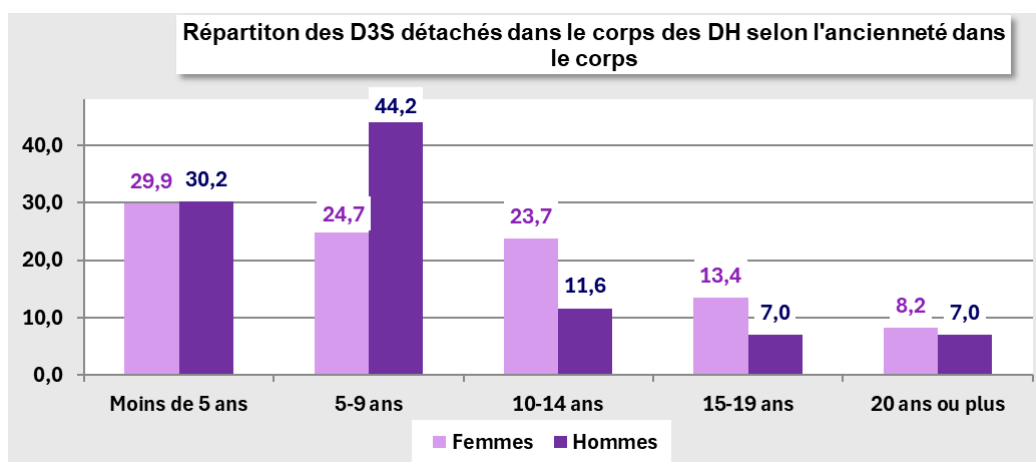
Ancienneté dans le corps des D3S en détachement dans le corps des DH	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins de 2 ans	2	2,1	2	4,7	4	2,9
2-3 ans	6	6,2	6	14,0	12	8,6
4 ans	21	21,6	5	11,6	26	18,6
Moins de 5 ans	29	29,9	13	30,2	42	30,0
5-9 ans	24	24,7	19	44,2	43	30,7
10-14 ans	23	23,7	5	11,6	28	20,0
15-19 ans	13	13,4	3	7,0	16	11,4
20 ans ou plus	8	8,2	3	7,0	11	7,9
Ensemble	97	100	43	100	140	100
Ancienneté moyenne	10,4		8,5		9,8	
Ancienneté médiane	9,0		7,0		8,0	

Source : CNG – SAGA

En diminution de 7,4 points en un an, 30,0 % (37,4 % en 2023) des D3S en détachement dans le corps des DH ont moins de 5 ans d'ancienneté dans le corps (30,2 % des hommes contre 29,9 % des femmes) ; 60,7 % (64,1 % en 2023) des D3S détachés dans le corps des DH ont une ancienneté dans le corps inférieure à 10 ans et 80,7 % (87,8 % en 2023) ont une ancienneté dans le corps inférieure à 15 ans.

Ainsi comme l'année précédente, **une majorité de D3S détachés dans le corps des DH font ce choix très tôt dans leur carrière de D3S.**

Par ailleurs, ont une ancienneté dans le corps de 20 ans ou plus, 7,9 % des D3S (6,9 % en 2023). La part des hommes en détachement dans le corps des DH, en augmentation de 2,7 ans en un an, se situe à 7,0 % (4,3 % en 2023), celle des directrices reste stable depuis un an à 8,2 %.



Source : CNG – SAGA

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

Comme l'année précédente, l'analyse des D3S en position de détachement hors détachements dans le corps des DH montre une part plus importante de directeurs dans la tranche d'ancienneté de 5 à 9 ans (28,2 % contre 29,3 % en 2023) et une moins importante (8,5 % soit une diminution de 8,5 points en un an) pour ceux avec une ancienneté de moins de 5 ans.

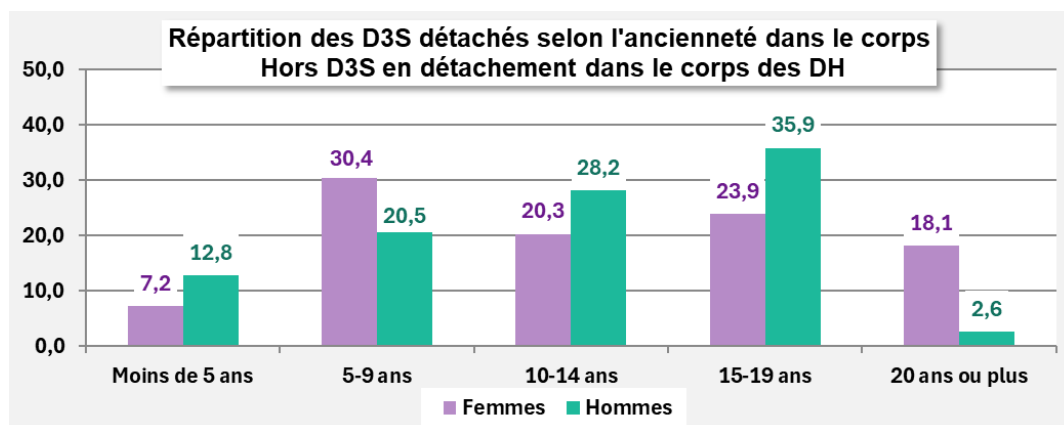
La part ayant une ancienneté de plus de 15 ans est de 41,3 % (32,7 % en 2023), soit 42 % pour les femmes et 38,5 % pour les hommes.

L'ancienneté moyenne dans le corps des 177 directeurs est de 13,4 ans, la médiane de 14,0 ans.

Tableau 19 : D3S en détachement hors détachements dans le corps des DH - Ancienneté dans le corps (au 1er janvier 2024)

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	10	7,2	5	12,8	15	8,5
5-9 ans	42	30,4	8	20,5	50	28,2
10-14 ans	28	20,3	11	28,2	39	22,0
15-19 ans	33	23,9	14	35,9	47	26,6
20 ans ou plus	25	18,1	1	2,6	26	14,7
Ensemble	138	100,0	39	100,0	177	100,0
Ancienneté moyenne	13,6		12,8		13,4	
Ancienneté médiane	14,0		13,0		14,0	

Source : CNG – SAGA



Source : CNG – SAGA

III. 4 Durée moyenne dans la position de détachement

En augmentation de 3,7 points en un an, 87,1 % (83,4 % en 2023, 84,1 % en 2022) des D3S détachés comptabilisent moins de 5 ans dans cette position, avec la plus grande proportion (44,5 %, 49,6 % en 2023 et 53,5 % en 2022) pour une durée allant de 1 an à 4 ans.

Tableau 20 : D3S en détachement - Ancienneté dans la position (au 1er janvier 2024)

Durée de détachement	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins d'un an	104	44,3	31	37,8	135	42,6
de 1 à 4 ans	102	43,4	39	47,6	141	44,5
de 5 à 9 ans	16	6,8	9	11,0	25	7,9
10 ans et plus	13	5,5	3	3,7	16	5,0
Ensemble	235	100,0	82	100,0	317	100,0
Durée moyenne	2,4		2,6		2,5	
Durée médiane	1,3		1,5		1,3	

Source : CNG – SAGA

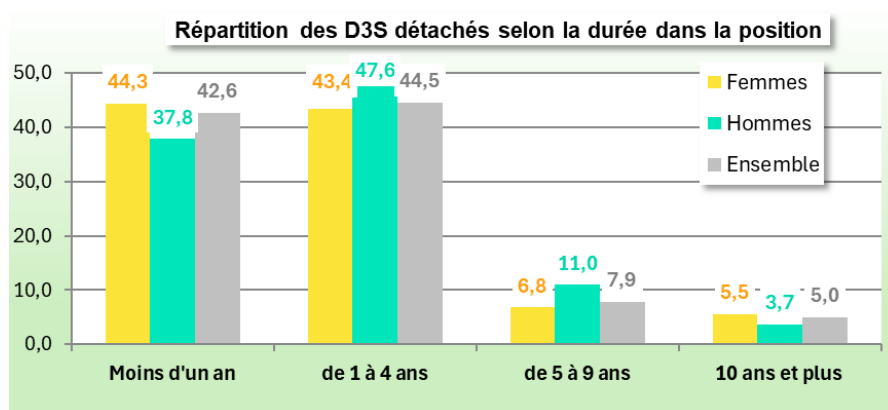
A noter que la part des moins d'un an est en augmentation de 8,8 points depuis le 1^{er} janvier 2023 (+ 11,1 points pour les femmes et + 2,3 points pour les hommes).

La durée du détachement (détachement constaté au 1^{er} janvier 2024) varie de 1 jour à 16,0 ans (de 1 jour à 16,0 ans pour les femmes et de 1 jour à 15,0 ans pour les hommes).

En moyenne, les D3S actuellement détachés le sont depuis 2,5 ans (2,4 ans pour les femmes et 2,6 ans pour les hommes, 2,9 ans pour les femmes contre 2,8 ans pour les hommes en 2023 ; 3,0 ans pour les femmes contre 2,7 ans pour les hommes en 2022 ; 2,9 ans, contre 2,3 ans en 2021).

En 2024, la part des détachements de dix ans et plus est en diminution de 1,1 point en un an et s'établit à 5,0 %, valeur proche à celle enregistrée en 2021 (6,1 % en 2023, 7,0 % en 2022 ; 5,1 % en 2021).

Les D3S hommes enregistrent la part la plus importante (47,6 %) dans la position d'une durée de détachement d'un an à 4 ans, les femmes la part la plus importante dans la position d'une durée de détachement de moins d'un an (44,3 %).



Source : CNG – SAGA

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

96,4 % (100 % en 2023, 98,6 % en 2022) des D3S détachés dans le corps des DH comptabilisent moins de 5 ans dans cette position, avec la plus grande proportion (50,7 % soit – 3,5 points en un an ; 54,2 % en 2023 et 57,4 % en 2022), 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 2024)

Durée de détachement dans le corps des DH	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins d'un an	49	50,5	15	34,9	64	45,7
de 1 à 4 ans	44	45,4	27	62,8	71	50,7
de 5 à 9 ans	3	3,1	1	2,3	4	2,9
10 ans et plus	1	1,0			1	0,7
Ensemble	97	100,0	43	100,0	140	100,0
Durée moyenne	1,5		1,6		1,6	
Durée médiane	1,0		1,5		1,3	

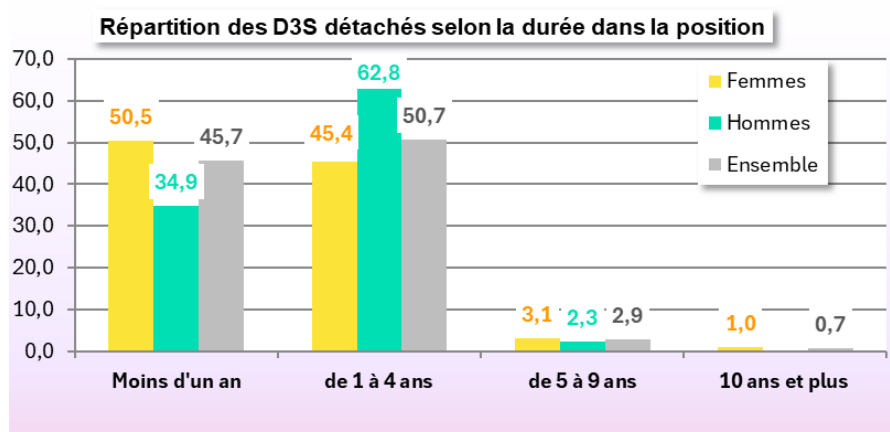
Source : CNG – SAGA

Les D3S actuellement détachés dans le corps des DH, le sont depuis 1,6 an en moyenne (1,4 en 2023).

La durée moyenne la plus élevée est observée chez les directeurs hommes avec 1,6 an, stable depuis 2023. Les directrices quant à elles, ont vu leur moyenne passer de 1,3 ans en 2023 à 1,5 ans en 2024.

La médiane, reste stable à 1,3 an comme en 2023 (1,5 an pour les hommes contre seulement 1,0 an pour les femmes ; 1,3 ans pour les femmes et pour les hommes en 2023).

Comme depuis trois ans, les D3S hommes enregistrent la part la plus importante (62,8 % contre 58,7 % en 2023 et 71,7 % en 2022) dans la position d'une durée de détachement d'un an à 4 ans. Par ailleurs, plus de la moitié des D3S femmes en détachement dans le corps des DH le sont pour une période inférieure à un an.



Source : CNG – SAGA

III. 5 Région d'affectation pour les D3S en détachement

94,6 % des directeurs D3S sont détachés en France métropolitaine.

L'Ile-de-France demeure la région ayant le plus grand nombre de détachés : 74 D3S soit 23,3 %. Suivent dans l'ordre l'Occitanie avec 36 D3S (11,4 %), la Nouvelle Aquitaine avec 33 D3S et la région Auvergne-Rhône-Alpes avec 28 D3S (8,8 %).

L'Outremer comptabilise 17 D3S soit 5,4 % des détachements.

Tableau 22 : D3S en détachement – Région du lieu de détachement

Région du lieu de détachement	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Auvergne-Rhône-Alpes	20	8,5	8	9,8	28	8,8
Bourgogne-Franche-Comté	5	2,1	3	3,7	8	2,5
Bretagne	22	9,4	2	2,4	24	7,6
Centre-val de Loire	6	2,6	3	3,7	9	2,8
Corse	1	0,4	1	1,2	2	0,6
Grand est	14	6,0	6	7,3	20	6,3
Hauts-de-France	6	2,6	6	7,3	12	3,8
Ile-de-France	53	22,6	21	25,6	74	23,3
Normandie	15	6,4	4	4,9	19	6,0
Nouvelle Aquitaine	26	11,1	7	8,5	33	10,4
Occitanie	25	10,6	11	13,4	36	11,4
Pays de la Loire	15	6,4	3	3,7	18	5,7
Provence-Alpes-Côte d'azur	12	5,1	5	6,1	17	5,4
France métropolitaine	220	93,6	80	97,6	300	94,6
Guadeloupe	7	3,0	1	1,2	8	2,5
Guyane		0,0	1	1,2	1	0,3
Martinique	1	0,4			1	0,3
Mayotte	1	0,4			1	0,3
La Réunion	4	1,7			4	1,3
Saint Martin	2	0,9			2	0,6
Outremer	15	6,4	2	2,4	17	5,4
Ensemble	235	100,0	82	100,0	317	100,0

Source : CNG – SAGA

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

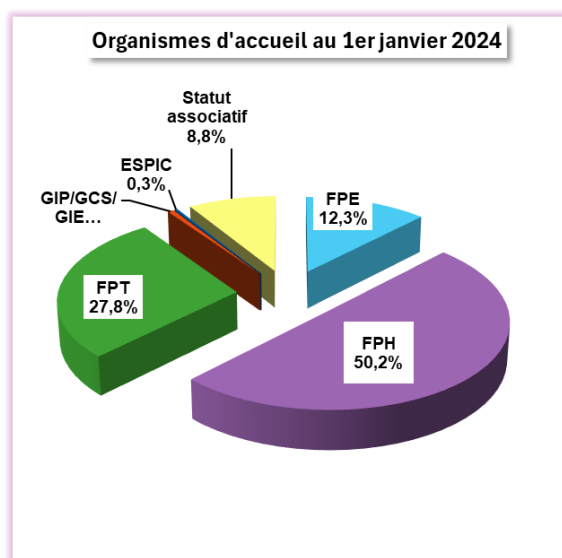
En augmentation de 5 points, 78,0 % des D3S en détachement (73,0 % en 2023, 71,7 % en 2022) occupent en 2024 un emploi qui relève des fonctions publiques hospitalière (FPH) ou territoriale (FPT).

La Fonction Publique Hospitalière accueille la moitié des D3S en détachement avec **50,2 %** d'entre eux (50,0 % en 2023, 53,9 % en 2022 et 56,5 % en 2021).

La Fonction Publique Territoriale (FPT) accueille quant à elle 27,8 % (23,0 % en 2023, 17,8 % en 2022, 18,0 % en 2021) des D3S en détachement, en augmentation de 4,8 points en un an. Il est important de souligner que depuis 2021 l'augmentation a été de 10 points.

A contrario la **Fonction Publique d'Etat (FPE)** enregistre en un an une diminution de 3,5 points, (12,3 % en 2024, 15,8 % en 2023, 15,1 % en 2022 et 13,7 % en 2021), constituant ainsi la troisième catégorie d'organismes d'accueil.

Le milieu associatif, en quatrième « position » comme depuis quelques années, accueille 8,8 % (9,7 % en 2023, 11,2 % en 2022 et 10,6 % en 2021) des D3S en détachement et enregistre une légère diminution de 0,9 point par rapport à l'année précédente. Depuis 2021 la diminution a été de 1,8 point.



Source : CNG – SAGA

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	10	3,2	3 Responsables offre de soins, 3 Directeurs, 2 Chargés de mission, 1 Cheffe de projet, 1 Chargée de projet
	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie	1	0,3	1 Chargée de mission "accompagnement, parcours orientation
	Cour des comptes	5	1,6	1 Première conseillère de CRC, 1 Conseiller référendaire en service extraordinaire, 1 Magistrat, 2 Premiers conseillers
	EHESP	3	0,9	2 Enseignantes expertes et 1 Enseignante
	HAS	1	0,3	1 Chef de projet
	Institut national des jeunes sourds	2	0,6	1 Directeur, 1 Secrétaire générale
	Ministère chargé de la santé et de la prévention	1	0,3	1 Cheffe du Département des moyens des cabinets
	Ministère chargé de transition écologique et de la cohésion	1	0,3	1 Cheffe du pôle programmation budgétaire et dialogue de gestion.
	Ministère de la justice	2	0,6	1 Chargé de mission SST, 1 Conseillère d'administration, directrice de l'évaluation
	Ministère de la Santé et de la Prévention	2	0,6	1 Resp. serv. accès aux droits et protection pers. vulnérables, 1 Chargée de la santé des personnes vulnérables,
	Ministère de l'Europe et des affaires étrangères	2	0,6	1 Cheffe du bureau du budget et du contrôle de gestion, 1 Consul général
	Ministère de l'intérieur	1	0,3	1 Chargée de mission protection sociale et complémentaire
	Ministère des armées	1	0,3	1 Conseillère juridique et financier
	Ministère des solidarités et de la santé	1	0,3	1 Chargée de mission
	Ministère des solidarités et de la santé - DGOS	1	0,3	1 Adjointe à la cheffe du bureau PF1
	Ministères sociaux, direction des affaires juridiques	1	0,3	1 Adjointe chef de bureau synthèse, études et diffusion
	Préfecture	2	0,6	1 Experte de haut niveau, 1 Sous-préfet chargé de mission du préfet
	Tribunal administratif	2	0,6	2 Magistrats
Total FPE	39	12,3		
FPH	APHP	1	0,3	1 Directeur adjoint
	CH / CHS / CHI / Hôpitaux	102	32,2	1 Directrice générale, 1 directrice, 1 directeur, 96 Directeurs adjoints, 2 Directrices adjointes, 1 Poste de rattachement administratif activité
	CHU-CHR	28	8,8	26 directeurs adjoints, 1 chargé du pôle 3R (rééducation, réadaptation, réinsertion) et de la filière rééducation et 1 Attachée d'administration hospitalière
	EHPAD	13	4,1	9 Directrices, 3 Directeurs, 1 Directeur adjoint
	EPS	4	1,3	1 Directeur, 2 Directeurs adjoints, 1 Chargée de mission
	EPSM	9	2,8	9 Directeurs adjoints
	Etablissement médico-social	1	0,3	1 Directeur adjoint
	Fédération des Établissements Hospitaliers et d'Aide à la Personne privés solidaires (FEHAP)	1	0,3	1 Directrice de l'autonomie
	Total FPH	159	50,2	

	Organisme d'accueil	Effectif	%	Fonctions exercées
FPT	Autres Collectivités territoriales	9	2,8	3 Directrices, 1 Directeur, 2 Chargées de mission, 1 Déléguée régionale, 1 Attachée territoriale, 1 expert parcours médico-social
	CCAS / CASVP	16	5	4 Directrices, 4 Directeurs, 2 Directeurs adjoint, 1 Cadre gestionnaire, 1 Cheffe, 1 Cheffe de projets, 2 Responsables, 1 Cadre gestionnaire
	Conseil départemental	36	11,4	4 Directrices, 26 Directeurs, 1 Administratrice territoriale, 1 Attaché de direction, 1 Chargé du suivi, 2 Chefs, 1 Chargée de mission
	Conseil général	2	0,6	1 Directrice adjointe, 1 Administratrice territoriale
	DRIHL d'Ile de France	2	0,6	1 Directeur adjoint, 1 Chargé de mission
	ESAT	1	0,3	1 Directrice
	Lycée	1	0,3	1 Directeur
	Mairies / Communautés de communes	11	3,5	1 Directeur général, 1 DGA de la politique éducative et de la cohésion sociale, 7 Directrices, 1 Directrice adjointe, 1 Responsable de formation
	Université	2	0,6	1 Administrateur de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 1 Attachée principale
	Foyers de l'enfance	2	0,6	1 Directrice du foyer de l'enfance, 1 Directeur de Pôle
	Centre/Institut départemental de l'enfance/de l'adolescence/de la famille et accueil d'urgence pour mineurs	6	1,9	3 Directrices, 3 Directeurs
	Total FPT	88	27,8	
GIP/GCS/GIE	GIP Maison des jeunes et des adolescents	1	0,3	1 Directrice
	GIP Réseau des acheteurs hospitaliers Ile-de-France	1	0,3	1 Directrice générale adjointe
	Total GIP/GCS/GIE	2	0,6	
ESPIC	Institut/CLCC	1	0,3	1 Directrice du contrôle de gestion et de la performance
	Total ESPIC	1	0,3	
Statut associatif	ANFH	2	0,6	2 Déléguées
	Apei Ouest 44	1	0,3	1 Directrice de territoire
	Association	10	3,2	1 Directrice générale, 1 Directeur général, 6 Directrices, 1 Directeur, 1 Cadre administratif
	Croix rouge française	2	0,6	2 Directrices
	Etablissement de santé mentale MGEN	1	0,3	1 Directrice adjointe
	Fédération générale des PEP	1	0,3	1 Chargée de mission politique politiques sociales
	FHF	5	1,6	2 Directeurs, 1 Délégué régional adjoint, 1 Déléguée permanente du médico-social, 1 Adjoint au responsable du Pôle autonomie
	Fondation	3	0,9	1 Directeur général, 1 Directrice de pôle, 1 Chargé de projet
	Mutualités/Mutuelles	2	0,6	1 Directrice d'établissement, 1 Directrice de pôle handicap
	Société Philanthropique	1	0,3	1 Directrice
	Total statut associatif	28	8,8	
Ensemble		317	100	

Source : CNG – SAGA

Dans les centres hospitaliers et les hôpitaux (CH/CHS/CHI/ Hôpitaux), cette part de détachés s'établit au 1^{er} janvier 2024 à 32,2 % (36,0 % en 2023, 45,7 % en 2022).

Le pourcentage de directeurs détachés (8,8 % en 2024, 8,6 % en 2023, 6,2 % en 2022 contre 5,5 % en 2021) dans un CHU/CHR augmente légèrement de 0,2 an depuis 2023. La tendance depuis quelques années confirme l'attractivité du corps des DH pour les D3S.

Ainsi, l'ensemble des CH, CHS, CHI, CHU/CHR et des hôpitaux, comptabilisent à eux seuls 41,0 % (44,6 % en 2023) du total des organismes d'accueil, du fait des nombreux détachements dans le corps des DH.

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, Cour des comptes, Ministères, Collectivités territoriales, Mairies, associations, etc.).

Parmi les **317 D3S en détachement**, certains exercent ainsi en tant que magistrat administratif, directeur adjoint, délégué régional, secrétaire générale, chargé de mission, conseiller, directeur de la petite enfance, ou encore en tant qu'enseignant expert, responsable formation ou chef de projet.

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

10 D3S sont mis à disposition au 1er janvier 2024 (11 D3S en 2023), soit 0,6 % de l'effectif global des D3S, contre 14 D3S dix ans auparavant (0,7 % du corps), soit une diminution enregistrée de 28,6 %.

Tableau 24 : Evolution des MAD entre 2014 et 2024

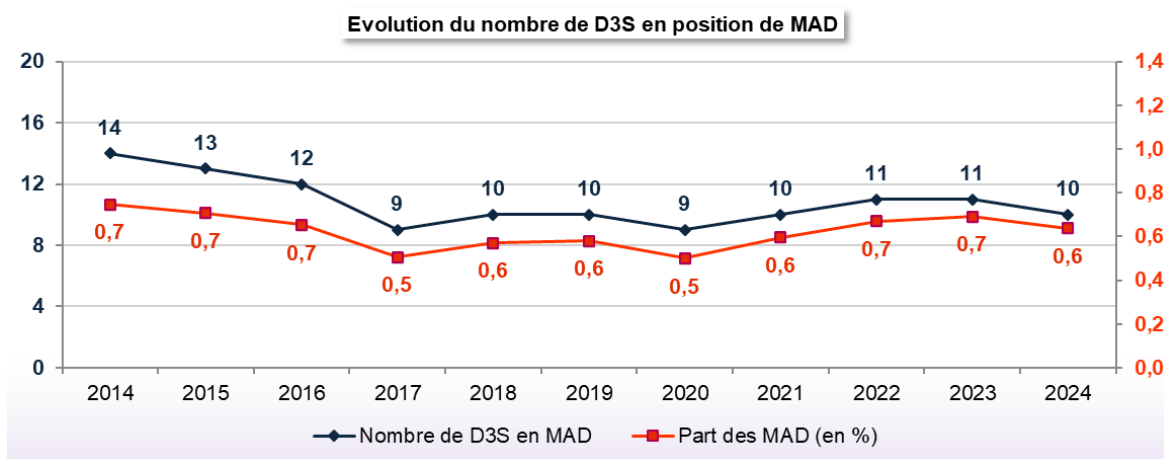
D3S	2014	2024	Evolution 2014-2024		Taux d'évolution annuel moyen (en %)
			Effectif	%	
Nombre de D3S en MAD	14	10	-4	-28,6	-3,3
Effectif total des D3S	1 875	1 567	-308	-16,4	-1,8
Part des MAD (en %)	0,7	0,6			

Source : CNG – SAGA

Le nombre de D3S mis à disposition entre 2014 et 2024, varie de 9 D3S en 2017 et 2020, son niveau le plus bas, à 14 D3S en 2014, son niveau le plus haut. La part des D3S en MAD oscille entre 0,5 % (en 2017 et 2020) et 0,7 % (de 2014 à 2016 et en 2022 et 2023) de l'effectif global du corps au cours de la période de 10 ans.

Toutefois **en raison du faible nombre de D3S enregistrés sous ce statut dans la période de dix ans**, le taux d'évolution en diminution entre 2014 et 2024 (- 28,6 %) et le taux annuel moyen de - 3,3 % ne permettent pas une analyse significative de l'évolution des mises à disposition (MAD).

Evolution de l'effectif des D3S mis à disposition du 1er janvier 2014 au 1er janvier 2024



Source : CNG – SAGA

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)

7 D3S mis à disposition sur 10 sont des femmes, soit 70,0 %, contre 57,1 % dix ans auparavant.

Les D3S mis à disposition sont âgés en moyenne de 47,7 ans (44,7 ans en 2023, 40,7 ans en 2022, 47,4 ans en 2021), moyenne plus élevée que celle des directeurs en position de détachement (43,5 ans en 2024, 43,1 ans en 2023, 43,2 ans en 2022 contre 42,3 ans en 2021) et un peu plus élevée que celle des D3S exerçant en établissement (46,8 ans en 2024, 46,7 ans en 2023, 46,6 ans en 2022 et en 2021).

Au 1er janvier 2024, les femmes en MAD, sont en moyenne légèrement moins âgées que leurs collègues masculins (47,7 ans pour les femmes contre 47,8 ans pour les hommes ; **41,9 ans** pour les directrices contre **49,7 ans pour les directeurs hommes**, soit un écart de 7,7 ans en 2023). La médiane se situe à 43,9 ans (41,6 ans en 2023, 37,7 ans en 2022, 53 ans en 2021) pour les femmes et 47,6 ans (47,6 ans en 2023, 42,8 ans en 2022, 44,6 ans en 2021) pour les directeurs hommes. Par ailleurs l'âge médian de l'ensemble des 10 directeurs en MAD se positionne à 44,1 ans.

L'ancienneté dans le corps des D3S mis à disposition varie de 3 ans à 22,0 ans pour les directrices et de 6,0 à 21,0 ans ans pour les directeurs. L'ancienneté moyenne tous sexes confondus est de 14,0 ans (10,0 ans en 2023, 10,1 ans en 2022). Elle est supérieure à celle des D3S exerçant en établissement (11,3 ans en 2024). Les directeurs hommes comptabilisent une ancienneté dans le corps **supérieure** à celle des directrices ; 14,7 ans (15,2 ans en 2023 et 12,3 ans en 2022) contre 13,7 ans (9,0 ans en 2023 et 9,3 ans en 2022).

La durée moyenne de la mise à disposition, pour les directeurs actuellement concernés, est de **3,1 ans (2,7 ans en 2023, 2,1 ans en 2022)** tous sexes confondus. Les hommes enregistrent une durée moyenne de 3,9 ans (3,2 ans en 2023 ; 3,3 ans en 2022) plus importante que celle enregistrée chez les D3S femmes (2,8 ans, 2,4 ans en 2023 ; 1,7 an en 2022). Comme l'année précédente, 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.

En valeur absolue l'ancienneté varie pour l'ensemble des D3S en MAD de 1 jour (début de mise à disposition au 1^{er} janvier 2024) à 11,0 ans ; pour les directeurs D3S hommes, de 1 jour à 11,0 ans et pour les directrices de 1 jour à 7 ans.

6 des 10 D3S mis à disposition sont recensés en Ile-de-France ; les quatre autres se situent en Bretagne, Martinique, Nouvelle Aquitaine et Pays de la Loire.

Concernant les organismes d'accueil et les fonctions exercées par les D3S mis à disposition, il s'agit pour 6 d'entre eux de fonctions de directeur adjoint exercées dans un CH, dans une association, un établissement public de santé, un EHPAD ou un GCSMS. Pour quatre D3S, il s'agit de fonctions exercées dans le cadre d'un mandat syndical.

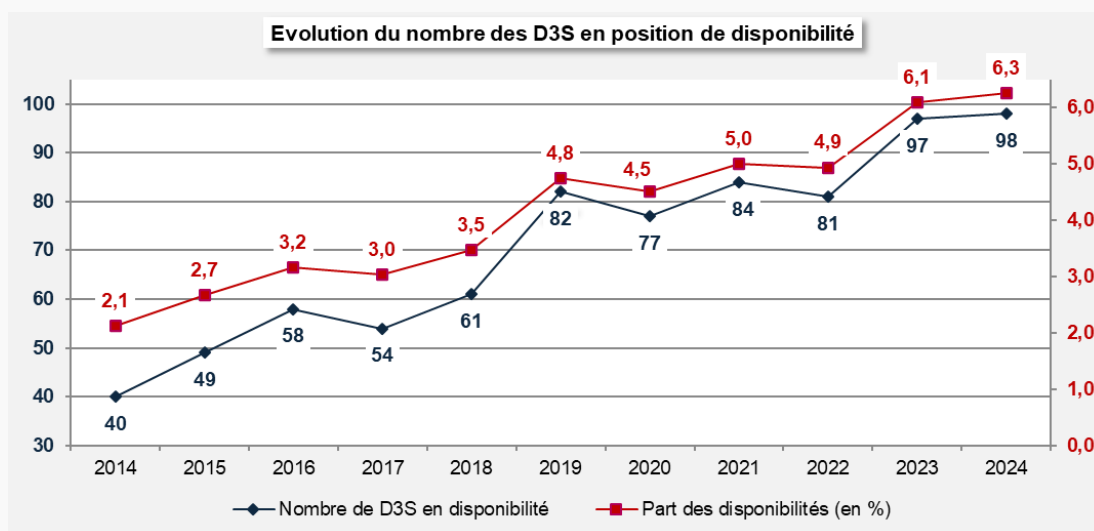
V / Directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico sociaux en disponibilité⁴

V. 1 Evolution des disponibilités sur les dix dernières années

98 directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux sont en position de disponibilité au 1^{er} janvier 2024, contre 40 D3S en 2014, soit une hausse enregistrée de 145,0 %, avec un taux d'évolution annuel moyen de 9,4 %.

Entre le 1^{er} janvier 2023 et le 1^{er} janvier 2024, le taux d'évolution est seulement de 1,0 % (entre 2022 et 2023 il était de 19,8 %).

Evolution de l'effectif des D3S en disponibilité du 1er janvier 2014 au 1er janvier 2024



Source : CNG – SAGA

Tableau 25 : Evolution des disponibilités entre 2014 et 2024

La proportion de D3S en position de disponibilité est passée de 2,1 % de l'effectif global du corps en 2014 à 6,3 % en 2024.

D3S	2014	2024	Evolution 2014-2024		Taux d'évolution annuel moyen (en %)
			Effectif	%	
Nombre de D3S en disponibilité	40	98	58	145,0	9,4
Effectif total des D3S	1 875	1 567	-308	-16,4	-1,8
Part des D3S en disponibilité (en %)	2,1	6,3			

Source : CNG – SAGA

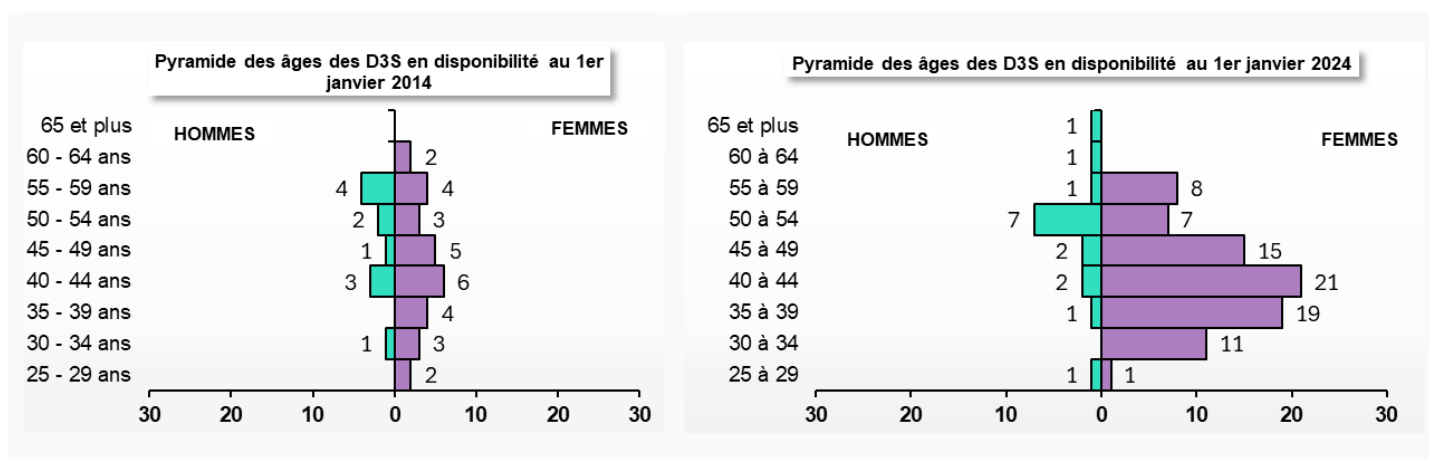
⁴ La disponibilité est la position du fonctionnaire qui, placé hors son administration d'origine, cesse de bénéficier, dans cette position, de ses droits à l'avancement et à la retraite (art. L514-1 du Code général de la fonction publique). L'intéressé cesse également de bénéficier de sa rémunération.

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

Au 1^{er} janvier 2024, 83,7 % des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux en position de disponibilité sont des femmes, contre 72,5 % dix ans auparavant, soit une progression importante de 11,2 points. De 2023 à 2024 cette part a progressé de + 2,3 points.

L'âge moyen des D3S en disponibilité au 1^{er} janvier 2024 est de **44,3 ans**, contre 46,4 ans en 2014, soit un rajeunissement de 2,1 ans en 10 ans. Avec un âge moyen de 43,2 ans, les femmes sont plus jeunes que les hommes (49,4 ans) de 6,2 ans.

En 2014, l'écart d'âge entre les directrices et les directeurs hommes était de 4,3 ans (45,2 ans pour les femmes et 49,5 ans pour les hommes).



Source : CNG – SAGA

La structure par âge fait ressortir depuis dix ans un rajeunissement confirmé des D3S en disponibilité particulièrement marqué pour les femmes.

Alors qu'en 2014, **la moitié** des D3S en disponibilité avait plus de 47,3 ans, en 2024, l'âge médian se situe à 44,3 ans, soit une diminution de 3 ans (43,3 ans pour les femmes, 51,0 ans pour les hommes en 2024).

Le **troisième quartile** (seuil des 25 % des D3S en disponibilité les plus âgés) se situe à 48,4 ans (47,5 ans en 2023, 46,9 ans en 2022) pour les femmes et à 53,7 ans (53,1 ans en 2023, 52,8 ans en 2022) pour les D3S hommes.

Le **1^{er} quartile** (25 % des D3S les plus jeunes) est à 36,7 ans (37,6 ans en 2023, 36,7 ans en 2022) pour les directrices et à 43,6 ans (40,8 ans en 2023, 43,4 ans en 2022) pour les directeurs hommes.

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

Tranche d'âges	Structure au 01/01/2014 (en %)			Structure au 01/01/2024 (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
25 - 29 ans	5,0		5,0	1,0	1,0	2,0
30 - 34 ans	7,5	2,5	10,0	11,2		11,2
35 - 39 ans	10,0		10,0	19,4	1,0	20,4
40 - 44 ans	15,0	7,5	22,5	21,4	2,0	23,5
45 - 49 ans	12,5	2,5	15,0	15,3	2,0	17,3
50 - 54 ans	7,5	5,0	12,5	7,1	7,1	14,3
55 - 59 ans	10,0	10,0	20,0	8,2	1,0	9,2
60 à 64 ans	5,0		5,0		1,0	1,0
65 et plus					1,0	1,0
Ensemble	72,5	27,5	100,0	83,7	16,3	100,0
Nombre de D3S	29	11	40	82	16	98
Age moyen	45,2	49,5	46,4	43,2	49,4	44,3
Age Q1 25 %	38,4	43,2	40,4	36,7	43,6	38,2
Age médian	42,8	50,1	47,3	43,3	51,0	44,3
Age Q3 75 %	52,0	57,9	54,5	48,4	53,7	50,3

Source : CNG – SAGA

V. 3 Ancienneté dans le corps des D3S en disponibilité

Les directeurs en disponibilité au 1^{er} janvier 2024 ont une ancienneté moyenne dans le corps de **14,0 ans** (12,8 ans en 2023, 12,5 ans en 2022). Avec une moyenne de 13,9 ans, les femmes ont une ancienneté dans le corps légèrement inférieure à celle des hommes (14,3 ans).

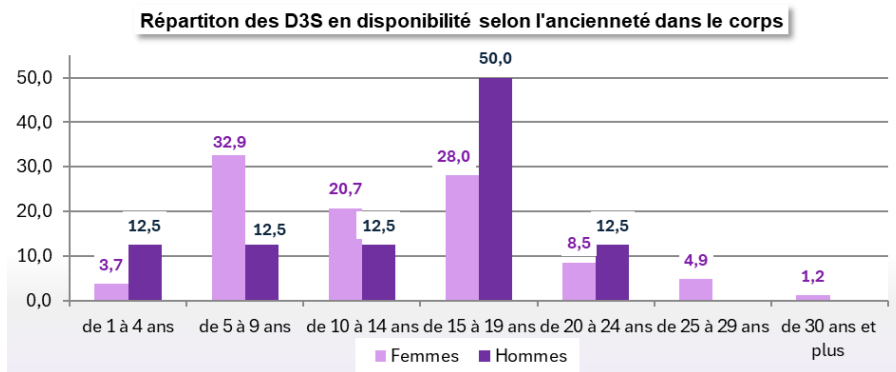
L'ancienneté **médiane** pour l'ensemble des D3S en disponibilité se situe à 15 ans (14,0 pour les femmes et 16,0 pour les hommes).

Tableau 27 : D3S en disponibilité - Ancienneté dans le corps (au 1er janvier 2024)

Ancienneté dans le corps	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
de 1 à 4 ans	3	3,7	2	12,5	5	5,1
de 5 à 9 ans	27	32,9	2	12,5	29	29,6
de 10 à 14 ans	17	20,7	2	12,5	19	19,4
de 15 à 19 ans	23	28,0	8	50,0	31	31,6
de 20 à 24 ans	7	8,5	2	12,5	9	9,2
de 25 à 29 ans	4	4,9			4	4,1
de 30 ans et plus	1	1,2			1	1,0
Ensemble	82	100,0	16	100,0	98	100,0
Ancienneté moyenne	13,9 ans		14,3 ans		14,0 ans	
Ancienneté médiane	14,0 ans		16,0 ans		15,0 ans	

Source : CNG – SAGA

45,9 % des directeurs en disponibilité (soit 45 D3S en disponibilité) a **15 ans et plus** d'ancienneté dans le corps (42,6 % des directrices, 62,5 % des directeurs).



Source : CNG – SAGA

Les directrices sont les plus représentées dans la classe d'ancienneté de 5-9 ans (32,9 %), alors que les hommes le sont majoritairement dans la classe d'ancienneté de 15-19 ans (50 %). Par ailleurs, 6,1 % des directrices a 25 ans et plus d'ancienneté dans le corps.

V. 4 Durée moyenne dans la position de disponibilité

Stable depuis un an, **au 1^{er} janvier 2024, les D3S sont en moyenne en position de disponibilité depuis 3,8 ans (3,8 ans en 2023, 4,4 ans en 2022).**

La durée médiane se situe à 2,5 ans (2,3 ans pour les femmes et 4,3 ans pour les hommes) ; elle était de 2,5 ans en 2023 et de 3,3 ans en 2022.

22,4 % des directeurs a une ancienneté dans la position de disponibilité de **5 ans à 9 ans** (19,6 % en 2023, 24,7 % en 2022) et 42,9 % de 1 à 4 ans (42,3 % en 2023, 49,4 % en 2022). 6,1 %, en diminution de 1,1 point par rapport à 2023, a une ancienneté de 10 ans et plus.

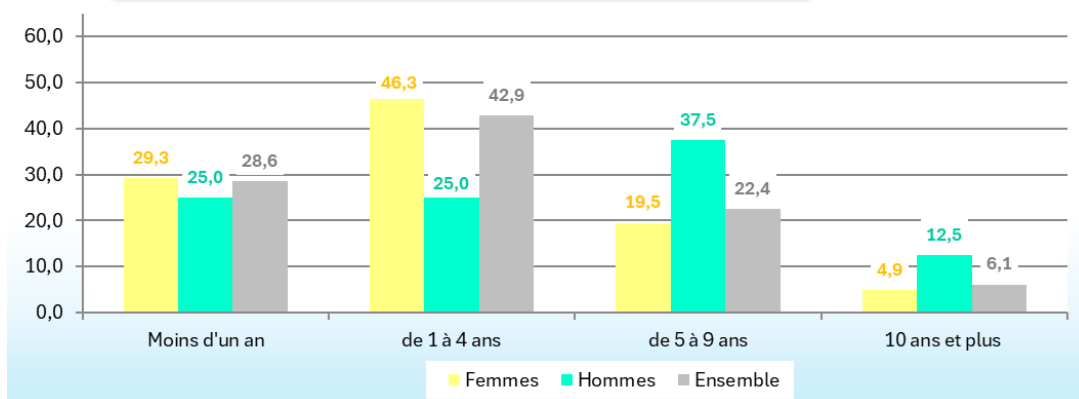
Tableau 28 : D3S en disponibilité - Ancienneté dans la position au 1er janvier 2024

Durée de disponibilité	Femmes		Hommes		Ensemble	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Moins d'un an	24	29,3	4	25,0	28	28,6
de 1 à 4 ans	38	46,3	4	25,0	42	42,9
de 5 à 9 ans	16	19,5	6	37,5	22	22,4
10 ans et plus	4	4,9	2	12,5	6	6,1
Ensemble	82	100,0	16	100,0	98	100,0
Durée moyenne	3,5		5,1		3,8	
Durée médiane	2,3		4,3		2,5	

Source : CNG – SAGA

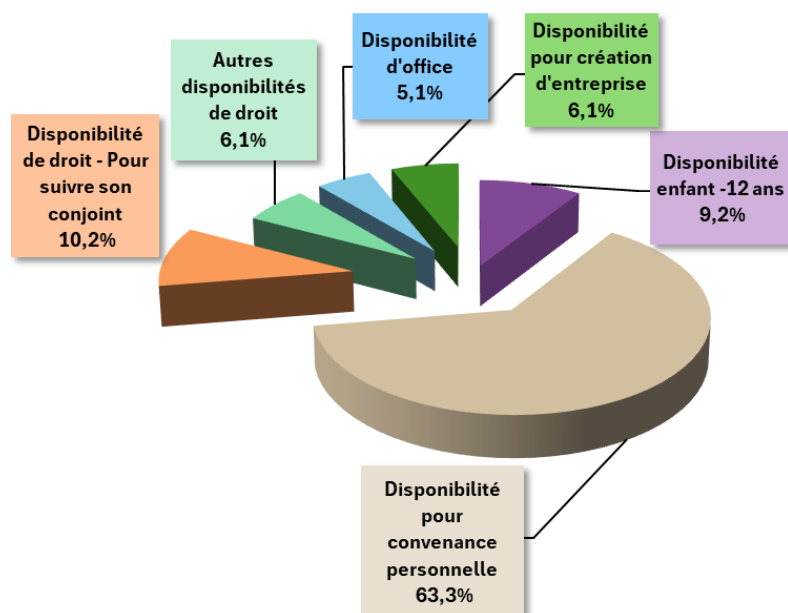
La durée d'ancienneté dans la disponibilité varie au 1^{er} janvier 2024 de 1 jour à 34,0 ans (de 1 jour à 34,0 ans pour les directrices et de de 1 jour à 12,2 ans pour les directeurs).

Répartition des D3S selon la durée dans la position de disponibilité



Source : CNG – SAGA

V. 5 Motifs de demande de disponibilité pour les D3S



Source : CNG – SAGA

Au 1^{er} janvier 2024, 63,3 % (60,8 % en 2023, 60,5 % en 2022) des disponibilités sont prononcées pour convenances personnelles, suivi de l'ensemble des disponibilités de droit pour 16,3 % (15,5 % en 2023, 16,0 % en 2022), de la disponibilité d'office avec 5,1 % (8,2 % en 2023 et 11,1 % en 2022), de la disponibilité pour élever un enfant de moins de 12 ans (9,2 % en 2024, 11,3 % en 2023 ; 9,9 % en 2022) et enfin de la disponibilité pour création d'entreprise (6,1 % en 2024, 4,1 % en 2023 ; 2,5 % en 2022).

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 2022.

Elle correspond aux **mouvements enregistrés entre le 1^{er} janvier 2022 et le 1^{er} janvier 2023**.

Pour observer ces mouvements, il a été tenu compte des directeurs présents au 1^{er} janvier 2023 et qui étaient en position statutaire au 1^{er} janvier 2022. 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 **1 567** directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social recensés au 1er janvier 2024, toutes positions statutaires confondues, **1 491** étaient déjà présents et actifs au 1er janvier 2023, soit 95,1 % du corps (- 0,1 point en un an).

La différence observée de 4,9 % correspond à 76 entrées dans le corps au cours de l'année et effectives à la date du 1^{er} janvier 2024.

Parmi ces 1 491 directeurs, 164 D3S ont changé de position statutaire au cours de l'année 2023 soit **11,0 %** des directeurs (contre 10,1 % soit 153 en 2022, 7,8 % soit 121 changements en 2021 et 8,1 % soit 129 changements en 2020).

Sur les **164 changements de position statutaire** observés au cours de l'année 2023, **118 directeurs** contre 111 en 2022 (83 en 2021) concernent les D3S en position d'activité au 1^{er} janvier 2023 soit 71,9 % (- 0,6 point en un an) des changements de position (72,5 % en 2022, 68,6 % en 2021, et 78,3 % en 2020).

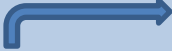
25 D3S ont effectué un retour en établissement, il en résulte donc un solde négatif de 93 D3S (85 directeurs l'année précédente), ce qui explique en partie la baisse des effectifs de D3S en établissement, au profit du détachement, notamment dans le corps des DH (soit **58 D3S** détachés dans le corps des DH sur les 99 D3S détachés au 1^{er} janvier 2024 et qui étaient en activité en établissement le 1^{er} janvier 2023, contre 46 D3S détachés dans le corps des DH sur les 89 D3S détachés au 1^{er} janvier 2023 et qui étaient en activité en établissement le 1^{er} janvier 2022).

Concernant les **317 D3S en détachement au 1^{er} janvier 2024**, **206** étaient déjà dans cette position au 1^{er} janvier 2023 (soit 65,0 % contre 65,7 % l'année précédente), tandis que **111** (contre 95 D3S un an avant) l'intégraient au cours de l'année (la majorité étant des D3S en activité au sein d'un d'établissement ; 99 D3S), ce qui dénote comme l'année précédente une forte dynamique.

Ainsi, les D3S intégrant la position de détachement représentent 67,7 % des changements de position en 2023 (62,1 % en 2022).

VI.1 Changements de position statutaire

Tableau 29 : Changement de position entre 2023 et 2024

 Position au 1er janvier 2023	Position au 1er janvier 2024							Nombre de changement de position	Part (en %)
	En activité en établissement	Détachement	Disponibilité	MAD	RA	Ensemble			
En activité en établissement	1 034	99	13	4	2	1 152	118	10,2	
Détachement	14	206	8	0	0	228	22	9,6	
Disponibilité	5	11	76			92	16	17,4	
Mis à disposition (MAD)	3	1		6		10	4	40,0	
Recherche d'affectation (RA)	3		1		5	9	4	44,4	
Ensemble	1 059	317	98	10	7	1 491	164	11,0	
Nombre de changement de position	25	111	22	4	2	164			
Part (en %)	15,2	67,7	13,4	2,4	1,2	100,0			

Lecture : Sur les 1 152 D3S en activité dans un établissement au 01/01/2023, 1 034 le sont toujours au 01/01/2024. 118 ont changé de position au cours de l'année (soit 10,2 %), dont 99 pour un détachement, 13 pour une disponibilité, 4 pour une mise à disposition (MAD) et 2 pour une recherche d'affectation (RA).

Source : CNG – SAGA

Sur les 92 D3S placés en disponibilité au 1^{er} janvier 2023 et présents au 1^{er} janvier 2024, 16 ont changé de position en optant pour un retour en établissement pour 5 d'entre eux et pour un détachement pour 11 D3S. 22 nouveaux D3S au cours de l'année 2023 (13,4 % ; - 5,6 points) sont placés en position de disponibilité (dont 13 provenant d'un établissement, soit 59,1 % ; - 9,9 points).

S'agissant des mises à disposition, 4 des 10 D3S présents au 1^{er} janvier 2023 ont changé de position. Ces 4 nouveaux D3S exerçaient précédemment dans un établissement et ont été mis à disposition au cours de l'année 2023.


VI.2 Changements d'emploi

40 D3S (- 5 D3S par rapport à 2022), ont changé d'emploi en 2023, soit 3,9 % de l'effectif (- 0,2 point en un an ; 45 D3S en 2022 ; 53 D3S en 2021 ; 47 D3S en 2020).

Parmi ces 40 directeurs, 16 D3S (40,0 % ; - 8,9 points) sont passés d'un poste de directeur adjoint à celui de directeur chef d'établissement (22 en 2022, 24 en 2021 et 17 en 2020) alors que 24 (60,0 % ; + 8,9 points) chefs d'établissement ont rejoint un poste de directeur adjoint (23 en 2022, 29 en 2021 et 30 en 2020).

Il convient toutefois de rappeler que le passage de 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 2023 et 2024

 Emploi au 1 ^{er} janvier 2023	Emploi au 1er janvier 2024				
	Chefs d'établissement	Directeurs adjoints	Ensemble	Nombre de changement de typologie d'emploi	Part (en %)
Chefs d'établissement	583	24	607	24	4,0
Directeurs adjoints	16	411	427	16	3,7
Ensemble	599	435	1034	40	3,9
Nombre de changement de typologie d'emploi	16	24	40	-	
Part (en %)	40,0	60,0	100,0		

Source : CNG – SAGA

VI.3 Mobilité régionale

Parmi les 1 034 directeurs présents en établissement au 1^{er} janvier 2023 et au 1^{er} janvier 2024, **32 D3S** (soit 3,1 %) ont effectué un changement de région au cours de l'année 2023. L'année précédente avait comptabilisé le même nombre de directeurs en situation de mobilité régionale (32 D3S soit 2,9 % en 2022 ; 44 D3S soit 3,7 % en 2021 et 29 D3S soit 2,4 % en 2020).

La région Hauts-de-France, avec 7 directeurs concernés et 7,9 % de départ, est la région dans laquelle les directeurs ont le plus changé de région dans le cadre de leur mobilité.

Elle est suivie des directeurs exerçant originellement en région Auvergne-Rhône-Alpes qui comptabilise 6 changements de régions, soit 4,7 % de ses effectifs et avec 4 D3S concernés des régions Bourgogne-Franche-Comté (7,4 %) et Nouvelle-Aquitaine (3,1 %).

Sept régions enregistrent un solde des entrées-sorties positif. Deux régions connaissent la situation la plus favorable avec un solde des entrées-sorties de + 3 D3S : la région Bretagne (3 entrées et 0 sortie) et l'Occitanie (5 entrées et 2 sorties).

Six régions enregistrent un solde des entrées-sorties négatif ; la région Hauts-de-France enregistre le solde négatif le plus élevé avec 6 D3S en départs (1 entrée et 7 sorties) ; elle est suivie avec un solde de - 3 D3S des régions Auvergne-Rhône-Alpes (3 entrées et 6 sorties) et Bourgogne-Franche-Comté (1 entrée et 4 sorties).

Aucun D3S n'est arrivé ni parti des régions suivantes : Corse, Saint-Martin et Saint-Barthélemy.

Tableau 31 : Changement de région d'exercice au cours de l'année 2023

Régions au 1er janvier 2023	Régions au 1er janvier 2024																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	122	1	1	1										2	1		128	6	4,7
Bourgogne-Franche-Comté	1	50		1		1					1						54	4	7,4
Bretagne			70														70	0	0,0
Centre - Val de Loire				63					2								65	2	3,1
Corse					2												2	0	0,0
Grand Est			1			80											81	1	1,2
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy							9										9	0	0,0
Hauts-de-France						1		82	3			1	1	1			89	7	7,9
Ile-de-France								1	98								99	1	1,0
La Réunion																	0		
Martinique				1													6	1	16,7
Normandie												59			1		60	1	1,7
Nouvelle-Aquitaine	1			1							0	0	125	2			129	4	3,1
Occitanie	1													90	1		92	2	2,2
Pays de Loire			1										1		81		83	2	2,4
Provence - Alpes - Côte d'Azur															1	66	67	1	1,5
Total	125	51	73	67	2	82	9	83	103	0	5	61	127	95	85	66	1 034	32	3,1
Nombre de changements	3	1	3	4	0	2	0	1	5	0	0	2	2	5	4	0	32		
Part (%)	9,4	3,1	9,4	12,5	0,0	6,3	0,0	3,1	15,6	0,0	0,0	6,3	6,3	15,6	12,5	0,0	100,0		

Lecture : Sur les 128 D3S en activité en dans la région Auvergne-Rhône-Alpes au 01/01/2023, 122 le sont toujours au 01/01/2024 et 6 ont changé de région (4,7 %).

Source : CNG – SAGA

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 L513-7 et L513-8 du Code général de la fonction publique. 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.

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 ainsi que les praticiens hospitaliers ayant atteint le 6^e échelon de leur grille de rémunération ;

- 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 du 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 des sorties

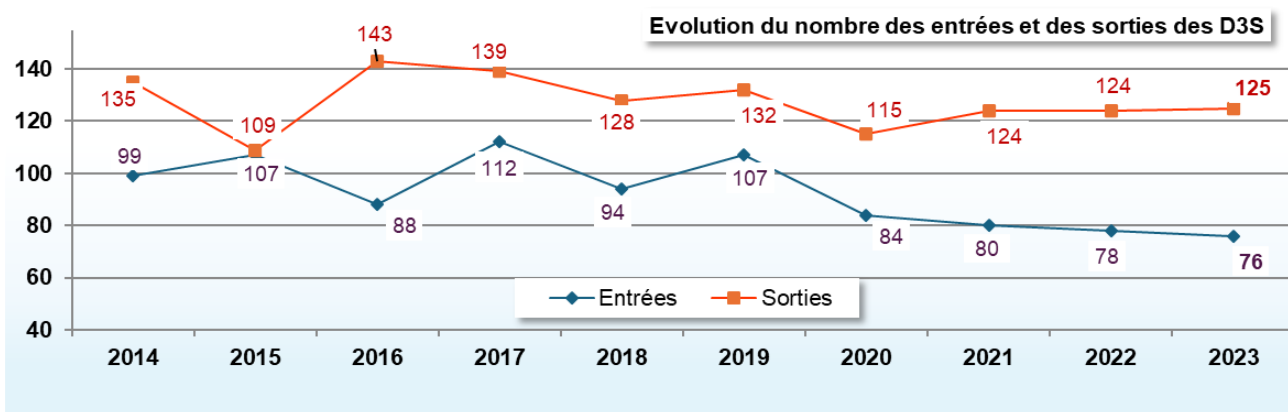
Après une évolution en dents de scie de 2014 à 2019, le nombre **d'entrées** de D3S a continué de diminuer lentement mais de façon continue depuis 2020 (84 D3S en 2020). Ainsi en 2023 le nombre d'entrées s'établit à 76 directeurs soit - 2 D3S par rapport à 2022.

Quant aux **sorties**, le nombre a augmenté de 1 directeur en un an passant de 124 D3S en 2022 à 125 directeurs en 2023 (124 D3S en 2021, 115 D3S en 2020 et 132 en 2019).

En 2023, le solde des entrées et des sorties est négatif et s'établit à - 49 D3S contre - 46 D3S en 2022 (- 44 D3S en 2021). Alors qu'en 2013 ce solde était positif (+ 11 D3S), le solde négatif semble se consolider depuis 2014, avec le plus faible niveau en 2015 (- 2 D3S) et le plus haut en en 2016 (- 55 D3S) suivi du solde négatif enregistré en 2023 (- 49 D3S).

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 2014 à 2023 :



Source : CNG – SAGA

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

Entre 2014 et 2023 sont entrés dans le corps 925 D3S. Après une diminution continue depuis 2019 (107 D3S), avec 76 entrées dans le corps, l'année 2023 enregistre le nombre d'entrées le plus faible depuis au moins 10 ans (78 D3S en 2022, 80 D3S en 2021, 84 D3S en 2020 et 107 D3S en 2019).

Tableau 32 : Evolution des entrées dans le corps des D3S selon le motif entre 2014 et 2023.

Mode d'entrée dans le corps	Entrées dans le corps											Evolution 2014-2023		
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total sur 10 ans	Effectif	%	Taux moyen d'évolution annuelle (en %)
Concours (EHESP)	70	76	67	83	70	80	60	61	53	64	684	-6,0	-8,6	-0,9
Détachement	9	8	9	8	7	12	10	10	12	2	87	-7,0	-77,8	-14,0
Liste d'aptitude (Tour extérieur)	20	23	12	21	17	15	14	9	13	10	154	-10,0	-50,0	-6,7
Ensemble	99	107	88	112	94	107	84	80	78	76	925	-23	-23,2	-2,6
Part des concours (en %)	70,7	71,0	76,1	74,1	74,5	74,8	71,4	76,3	67,9	84,2	73,9			
Âge à l'entrée	38,0	38,4	37,3	36,7	36,5	36,1	37,5	38,8	39,3	37,8				

Source : CNG – SAGA

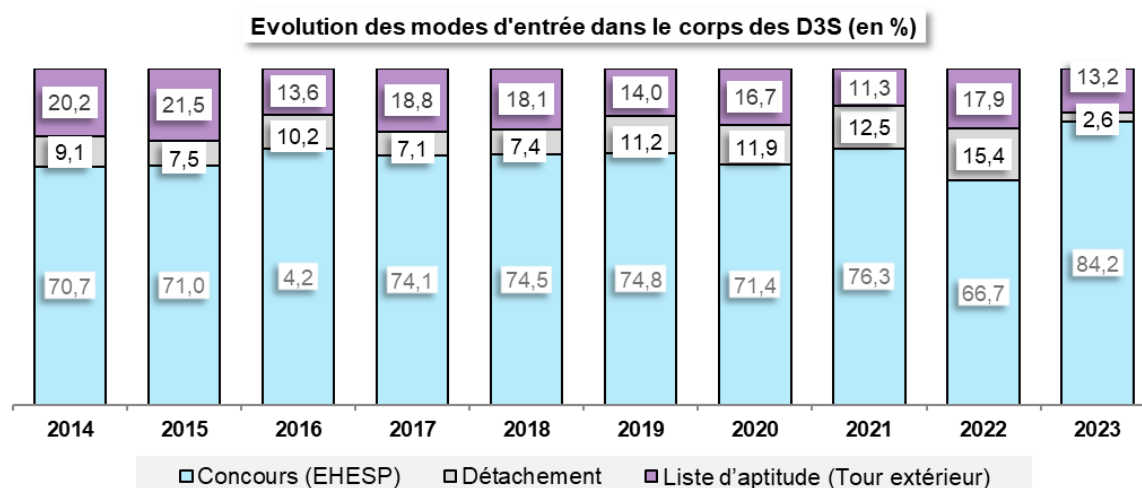
En 2023, **64 personnes** sont entrées par la voie du concours soit 84,2 % de l'ensemble des entrées. Dans la période de 2014 à 2023 cette part s'établit à 73,9 %.

L'âge moyen des directeurs à l'entrée dans le corps a très légèrement diminué en 10 ans, passant de 38,0 ans en 2014 à 37,8 ans en 2023.

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 / de l'Etat et administrateurs territoriaux notamment.

Evolution des modes d'entrées de 2014 à 2023 :



Source : CNG – SAGA

VII.3 Evolution des modes de sortie du corps

En dix ans, **1 274 D3S sont sortis définitivement du corps**, dont 609 faisant valoir leurs droits à la retraite, soit seulement 47,8 % du total des sorties (50,6 % sur la période de 2013 à 2022, 53,4 % sur la période de 2012 à 2021 et 57,3 % sur la période de 2011 à 2020).

Tous motifs confondus, 125 D3S ont quitté le corps des D3S en 2023. Ils étaient 124 en 2022 et 2021, contre 115 D3S en 2020 et 132 en 2019.

En 2023 comme en 2021 la proportion de sorties par titularisation dans le corps des DH enregistre des taux supérieurs à celle des directeurs faisant valoir leur droit à la retraite.

Ainsi, la proportion de sorties pour départs à la retraite se situe en 2023 à 36,8 % soit une diminution de 5,9 points en un an (42,7 % des sorties en 2022, 35,5 % en 2021, 43,5 % en 2020 et 45,5 % en 2019).

En dix ans l'âge moyen de départ à la retraite a augmenté, passant de 62,9 ans en 2014 à 65,3 ans en 2023. En un an l'augmentation a été de 1 an.

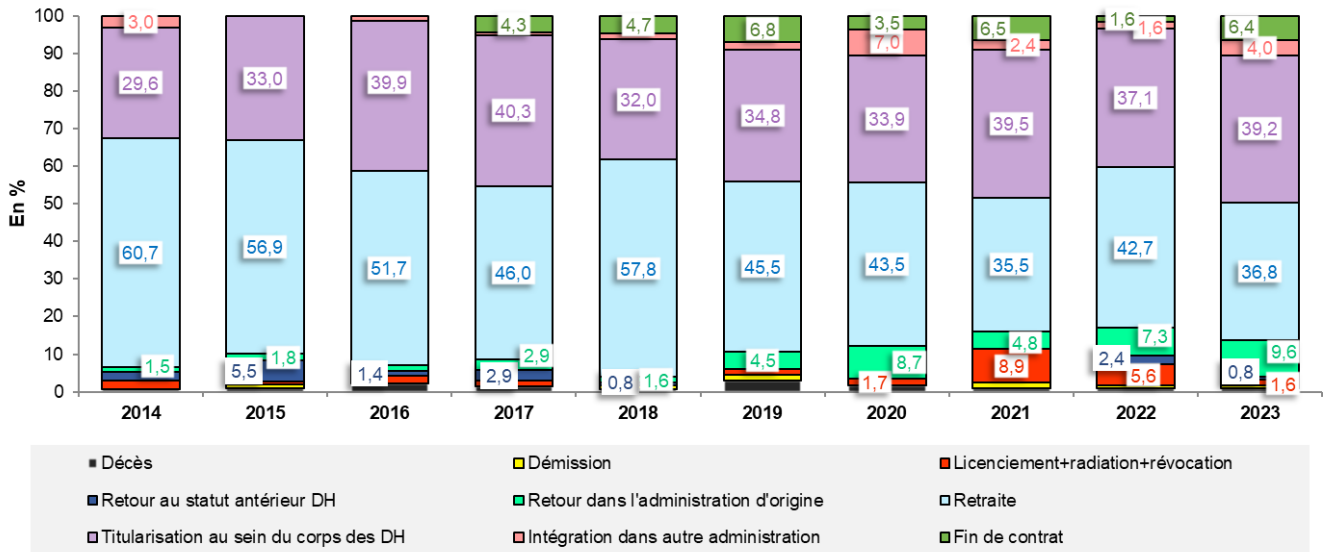
Par ailleurs parmi les 46 D3S partis à la retraite en 2023, 21 D3S soit 45,6 % (43,4 % en 2022) avaient plus de 65 ans révolus et 6,5 % (soit 3 D3S) plus de 67 ans.

Tableau 33 : Evolution du nombre de sorties selon le motif entre 2014 et 2023.

Motifs des sorties	Sorties définitives du corps										
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total sur 10 ans
Décès	1	1	3	2	1	4	2	1	1	1	17
Démission		1			1	2		2	1	1	8
Licenciement	1	1							2	0	4
Radiation	2		2	2		2		4	2	2	16
Révocation			1				1			0	2
Rupture conventionnelle							1	7	3	0	11
Retour au statut antérieur DH	3	6	2	4	1				3	1	20
Retour dans l'administration d'origine	2	2	2	4	2	6	10	6	9	12	55
Retraite	82	62	74	64	74	60	50	44	53	46	609
Titularisation au sein du corps des DH	40	36	57	56	41	46	39	49	46	49	459
Intégration dans autre administration	4		2	1	2	3	8	3	2	5	30
Fin de contrat				6	6	9	4	8	2	8	43
Tous motifs confondus	135	109	143	139	128	132	115	124	124	125	1 274
Part des retraites (en %)	60,7	56,9	51,7	46	57,8	45,5	43,5	35,5	42,7	36,8	47,8
Part des titularisations au sein du corps des DH (en %)	29,6	33	39,9	40,3	32	34,8	33,9	39,5	37,1	39,2	36,0
Age moyen de départ à la retraite	62,9 ans	63,0 ans	62,6 ans	63,2 ans	62,7 ans	62,9 ans	64,1 ans	63,8 ans	64,3 ans	65,3 ans	

Source : CNG – SAGA

Evolution des modes de sortie du corps des D3S



Source : CNG – SAGA

Les titularisations des D3S au sein du corps des DH

La part des titularisations des D3S au sein du corps des DH à l'issue d'une période en détachement de deux ans a progressé sensiblement depuis 2014.

Elle atteint 39,2 % des sorties du corps des D3S en 2023 soit 49 titularisations sur un total de 125 sorties tous motifs confondus, contre 37,1 % en 2022 et 39,5 % en 2021.

Autres motifs de sortie du corps

S'agissant des autres motifs de sortie (retours dans l'administration d'origine (12 D3S en 2023, 9 D3S en 2022 ; 6 D3S en 2021 ; 10 D3S en 2020), radiations, ruptures conventionnelles, licenciements et révocations (2 D3S en 2023, 7 D3S en 2022 ; 11 D3S en 2021 ; 2 D3S en 2020), retour au statut antérieur de DH (1 D3S en 2023, 3 D3S en 2022 ; zéro D3S en 2021 et 2020), les évolutions ne sont pas significatives au regard des faibles effectifs du corps dans cette catégorie.