

DIRECTEURS D'HOPITAL (DH)

ELEMENTS STATISTIQUES SUR LES DIRECTEURS D'HOPITAL STATUTAIRES

(1)

- SITUATION AU 1<sup>er</sup> JANVIER 2024 –

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

# SOMMAIRE

Introduction.....	3
I / Evolution des directeurs d'hôpital (DH) sur les dix dernières années .....	4
II / Directeurs d'hôpital en activité en établissement .....	5
II.1 Structure par sexe et âge des DH en activité en établissement (2 474 DH en 2024).....	5
II.2 Répartition par grade et échelons des DH exerçant en établissement.....	6
II.3 Ancienneté dans le corps des DH exerçant en établissement. ....	15
III / Directeurs d'hôpital en détachement .....	17
III. 1 Evolution des détachements sur les dix dernières années .....	17
III. 2 Structure par sexe et âge des DH en détachement.....	17
III. 3 Ancienneté dans le corps des DH en détachement.....	18
III. 4 Durée moyenne dans la position de détachement .....	19
III. 5 Région d'affectation pour les DH en détachement .....	20
III. 6 Organismes d'accueil et fonctions exercées par les DH en détachement .....	21
IV / Directeurs d'hôpital mis à disposition (MAD).....	24
IV. 1 Evolution des mises à disposition sur les dix dernières années.....	24
IV. 2 Structure par sexe et âge des DH mis à disposition .....	24
III. 3 Ancienneté dans le corps des DH mis à disposition .....	25
III. 4 Durée moyenne de mise à disposition .....	26
IV. 5 Région d'affectation des DH mis à disposition.....	27
IV. 6 Organismes d'accueil et fonctions exercées par les DH mis à disposition.....	27
V / Directeurs d'hôpital en disponibilité.....	29
V. 1 Evolution des disponibilités sur les dix dernières années .....	29
V. 2 Structure par sexe et âge des DH en disponibilité .....	29
V. 3 Ancienneté dans le corps des DH en disponibilité .....	30
V. 4 Durée moyenne dans la position de disponibilité.....	31
V. 5 Motifs de demande de disponibilité pour les DH.....	32
VI / Mobilités et mouvements des directeurs d'hôpital.....	33
VI.1 Changements de position statutaire .....	33
VI.2 Changements d'emploi (chef d'établissement / directeur adjoint).....	34
VI.4 Mobilité régionale .....	35
VII / Entrées et sorties du corps des directeurs d'hôpital .....	36
VII.1 Solde des entrées et sorties .....	38
VII.2 Evolution des modes d'entrée dans le corps .....	38
VII.3 Evolution des modes de sortie du corps .....	39

## Introduction

Régis par le décret n°2005-921 du 2 août 2005 modifié, les directeurs d'hôpital constituent un corps de catégorie A+ de la fonction publique hospitalière. Ils exercent leurs fonctions dans les établissements publics de santé, dans le centre d'accueil et de soins hospitaliers de Nanterre, les groupements de coopération sanitaire, les groupements de coopération sociale ou médico-sociale et les autres structures de coopération mentionnées dans le code de la santé publique et dans le code de l'action sociale et des familles, à l'exception des établissements dont le directeur doit être un directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social. Néanmoins, dans le cadre d'une direction commune, un directeur d'hôpital peut être amené à gérer des structures étant appelées à être gérées par un directeur d'établissement sanitaire, social et médico-social.

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

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

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

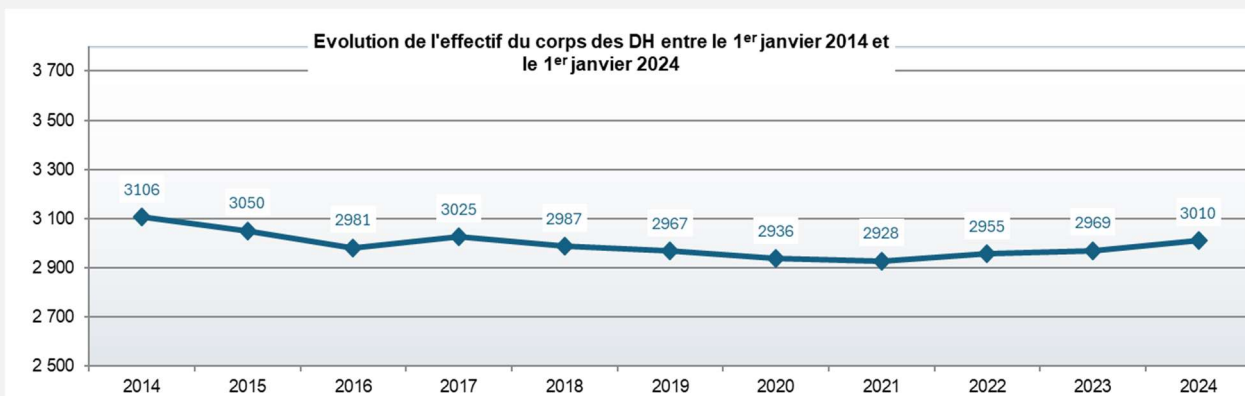
Le Directeur, chef d'établissement, va ainsi assurer la direction de l'établissement et le positionner comme acteur d'une démarche de santé publique. Le directeur adjoint va participer étroitement, toujours dans la proximité, à la vie de l'établissement et à la prise en charge et en soins des bénéficiaires. Il est généralement à la tête de directions fonctionnelles relatives par exemple aux finances, à la gestion des ressources humaines, aux services économiques et logistiques, aux travaux et équipements, à la communication, à la qualité et gestion des risques, etc.

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

L'ensemble des données restituées proviennent de l'application GIDHES (Gestion informatisée des directeurs d'hôpital, des directeurs d'établissement sanitaire social et médico-social et des directeurs des soins) pour toutes les années antérieures à 2024 et de l'application SAGA à partir de 2024. Ces systèmes d'information permettent d'assurer au niveau national les principales fonctions de la gestion des carrières des corps de direction. Ces données comprennent 3 sortes d'informations : les informations administratives, relatives aux établissements et aux emplois. L'unité de décompte des effectifs utilisée est l'effectif physique (EP), il permet de dénombrer les effectifs à un instant donné quelle que soit la quotité de temps de travail des agents. À titre d'exemple, pour un mois donné, un agent à temps partiel avec une quotité de temps de travail de 80 % compte pour 1 EP. L'équivalent temps plein emploi, qui permet de dénombrer les effectifs à un instant donné en tenant compte de la quotité de temps de travail des agents, n'est pas mesurable dans l'application de gestion utilisée par le CNG.

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

Sur les dix dernières années, le nombre de directeurs d'hôpital est passé de 3 106 directeurs en 2014 à 3 010 DH en 2024, soit une diminution enregistrée de 3,1 %, correspondant à une diminution moyenne annuelle de 0,3 %.



Source : CNG – SAGA

**2 474 directeurs d'hôpital exercent en établissement, soit 82,2 % du corps.** Proportion qui demeure stable sur les dix dernières années.

Les **DH en position de détachement** affichent des proportions assez stables également depuis dix ans, oscillant autour des 12 % (dernières valeurs connues : 11,7 % en 2020, 11,5 % en 2021 et 2022, 11,8 % en 2023 et 12,2 % en 2024). En dix ans, leur nombre a diminué de 3,7 %, soit un taux moyen de décroissance annuelle de 0,4 %. S'agissant des **directeurs en disponibilité**, au nombre de 106 en 2024, leur proportion oscille autour des 3 %, avec 3,5 % en 2024. **Les directeurs mis à disposition** sont, quant à eux, autour des 2 %, avec 1,7 % en 2024.

**Tableau 1 :** Evolution de l'effectif des DH par position statutaire (Source : CNG – SAGA)

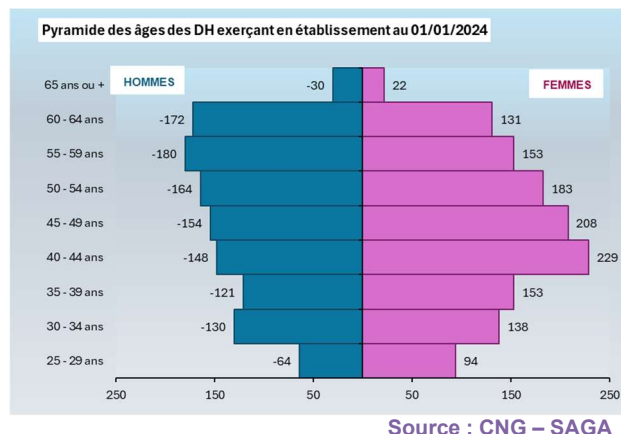
	01/01/2014		01/01/2024		Evolution 2014-2024		Taux d'évolution moyen annuel	Pour rappel : Au 01/01/2023	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%		Effectif	%
<b>En établissement dont :</b>	<b>2 566</b>	<b>82,5</b>	<b>2 474</b>	<b>82,2</b>	<b>-92</b>	<b>-3,6</b>	<b>-0,4</b>	<b>2 440</b>	<b>82,2</b>
- Activité en détachement DG de CHU/CHR	29	0,9	29	1,0	0	0,0	0,0	25	0,8
Détachement sur contrat de droit public	6	0,2	0	0,0	-6	-100,0		0	0
- Congé de longue maladie	3	0,1	4	0,1	1	33,3	<b>2,9</b>	8	0,3
- Congé de longue durée	4	0,1	13	0,4	9	225,0	<b>12,5</b>	12	0,4
- CITIS			2	0,1	2	-		4	0,1
- Congé parental	7	0,2	3	0,1	-4	-57,1	<b>-8,1</b>	5	0,2
<b>Détachement</b>	<b>382</b>	<b>12,3</b>	<b>368</b>	<b>12,2</b>	<b>-14</b>	<b>-3,7</b>	<b>-0,4</b>	<b>351</b>	<b>11,8</b>
<b>Mis à disposition</b>	<b>60</b>	<b>1,9</b>	<b>50</b>	<b>1,7</b>	<b>-10</b>	<b>-16,7</b>	<b>-1,8</b>	<b>68</b>	<b>2,3</b>
<b>Disponibilité</b>	<b>87</b>	<b>2,8</b>	<b>106</b>	<b>3,5</b>	<b>19</b>	<b>21,8</b>	<b>2,0</b>	<b>95</b>	<b>3,2</b>
<b>Recherche d'affectation</b>	<b>15</b>	<b>0,5</b>	<b>11</b>	<b>0,4</b>	<b>-4</b>	<b>-26,7</b>	<b>-3,1</b>	<b>13</b>	<b>0,4</b>
<b>Congé spécial</b>	<b>2</b>	<b>0,1</b>	<b>1</b>	<b>0,0</b>	<b>-1</b>	<b>-50,0</b>	<b>-6,7</b>	<b>2</b>	<b>0,1</b>
<b>Ensemble</b>	<b>3 106</b>	<b>100</b>	<b>3 010</b>	<b>100</b>	<b>-96</b>	<b>-3,1</b>	<b>-0,3</b>	<b>2 969</b>	<b>100</b>

## II / Directeurs d'hôpital en activité en établissement

### II.1 Structure par sexe et âge des DH en activité en établissement (2 474 DH en 2024).

#### Situation au 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

La féminisation des directeurs d'hôpital se poursuit et s'accroît : 53 % des DH exerçant en établissement sont des directrices (leur proportion était de 51,8 % en 2023, 51,1 % en 2022 et 50,1 % en 2021). Plus nombreuses dans les classes d'âges plus jeunes (sex-ratio inférieur à 1), c'est aujourd'hui à partir des 55 ans et plus qu'il s'inverse et que les hommes sont alors plus nombreux. En effet, 55,5 % des directeurs âgés de 55 ans et plus sont des hommes.



Source : CNG – SAGA

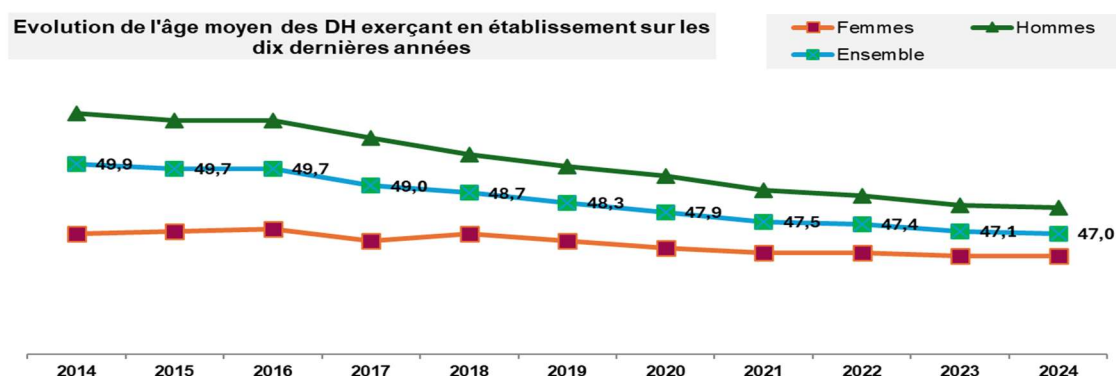
**Tableau 2 :** Répartition par sexe et âge des DH exerçant en établissement au 1<sup>er</sup> janvier 2024

Tranches d'âge	Femmes		Hommes		Ensemble		Sex-ratio (H/F)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
25 - 29 ans	94	7,2	64	5,5	158	6,4	<b>0,68</b>
30 - 34 ans	138	10,5	130	11,2	268	10,8	<b>0,94</b>
35 - 39 ans	153	11,7	121	10,4	274	11,1	<b>0,79</b>
40 - 44 ans	229	17,5	148	12,7	377	15,2	<b>0,65</b>
45 - 49 ans	208	15,9	154	13,2	362	14,6	<b>0,74</b>
50 - 54 ans	183	14,0	164	14,1	347	14,0	<b>0,90</b>
55 - 59 ans	153	11,7	180	15,5	333	13,5	<b>1,18</b>
60 - 64 ans	131	10,0	172	14,8	303	12,2	<b>1,31</b>
65 ans ou +	22	1,7	30	2,6	52	2,1	<b>1,36</b>
<b>Ensemble</b>	<b>1 311</b>	<b>100</b>	<b>1 163</b>	<b>100</b>	<b>2 474</b>	<b>100</b>	<b>0,89</b>
<b>Part (en %)</b>	<b>53,0</b>		<b>47,0</b>		<b>100</b>		
<b>Age moyen</b>	<b>46,1 ans</b>		<b>48,1 ans</b>		<b>47,0 ans</b>		
<b>Age 25 % (Q1)</b>	<b>38,4 ans</b>		<b>38,9 ans</b>		<b>38,6 ans</b>		
<b>Age médian</b>	<b>45,9 ans</b>		<b>48,8 ans</b>		<b>47,0 ans</b>		
<b>Age 75 % (Q3)</b>	<b>54,3 ans</b>		<b>57,7 ans</b>		<b>56,0 ans</b>		

Source : CNG – SAGA

#### Evolution au cours des 10 ans :

Si la féminisation du corps se poursuit, un rajeunissement est également observé pour les femmes comme pour les hommes. L'âge moyen de l'ensemble des DH a diminué de près de 3 ans en dix ans, passant de 49,9 ans à 47 ans. Les femmes sont plus jeunes mais l'écart est plus faible que pour les hommes, ces derniers ont rajeuni en moyenne de 3,9 ans, contre 0,9 an pour les directrices.



Source : CNG – SAGA

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

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

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

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

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

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

### Situation au 1<sup>er</sup> janvier 2024 :

**En diminution mais encore majoritaire, la hors classe (emplois fonctionnels compris) représente 61,7 % chez les directeurs d'hôpital (64,1 % en 2023).**

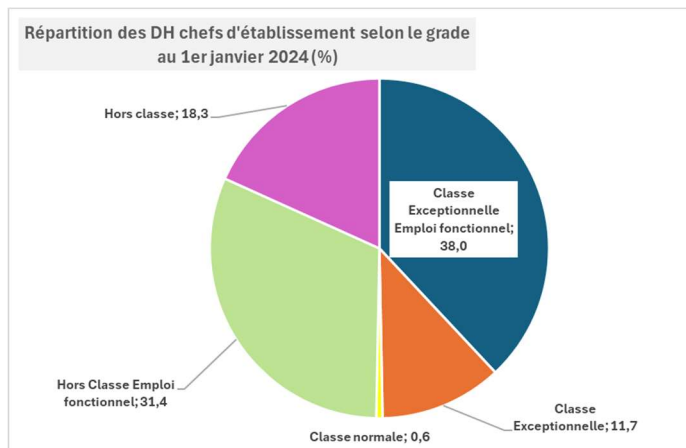
Emploi / Classe	Classe Exceptionnelle Emploi fonctionnel	Classe Exceptionnelle (Hors EF)	Hors Classe Emploi fonctionnel	Hors classe (Hors EF)	Classe normale (Dont EF)	Total
Chefs d'établissement	38,0	11,7	31,4	18,3	0,6	100
Directeurs adjoints	1,8	4,1	1,8	61,8	30,5	100
<b>Ensemble</b>	<b>6,7</b>	<b>5,1</b>	<b>5,8</b>	<b>55,9</b>	<b>26,5</b>	<b>100</b>

Source : CNG – SAGA

Parmi les 2 474 directeurs d'hôpital exerçant en établissement, **334 directeurs sont chefs d'établissement, soit 13,5 % des effectifs** (13,7 % en 2023, 14,1 % en 2022) et donc **2 140 occupent un emploi de directeur adjoint (86,5 %)**.

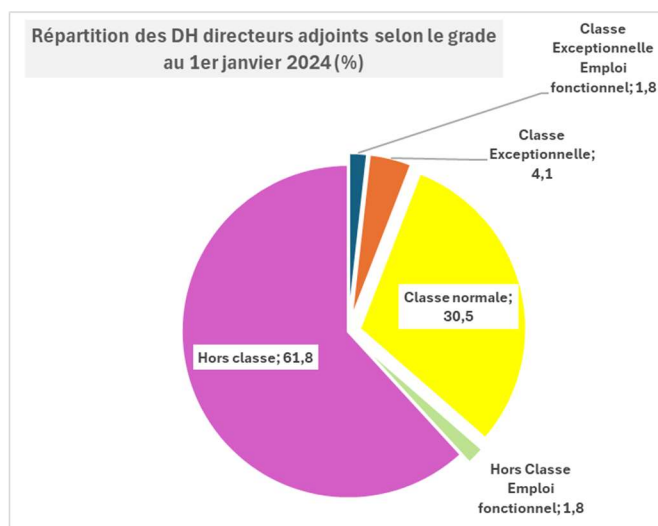
La majorité des directeurs d'hôpital sont en hors classe (61,7 %) suivis de la classe normale qui est représentée à 26,5 %. Selon l'emploi, ces proportions changent. Chez les chefs d'établissement, la classe normale représente moins de 1 % et la majorité se répartissent entre la hors classe et la classe exceptionnelle, essentiellement sur emplois fonctionnels pour ce troisième grade.

Parmi tous les chefs d'établissement étant en classe exceptionnelle, plus de 75 % sont détachés sur emploi fonctionnel ; parmi ceux en hors classe, près des 2/3 sont détachés sur emploi fonctionnel.



Source : CNG – SAGA

**Chez les directeurs adjoints, 63,6 %** d'entre eux sont en hors classe, parmi eux, seuls 2,8 % sont détachés sur emplois fonctionnels. La proportion de directeurs adjoints en hors classe est en légère baisse, elle était de 65,2 % en 2023, 67,4 % en 2022 et de 69,4 % en 2021, au profit de la classe normale, qui représente aujourd'hui 30,5 % (30,6 % en 2023, 27,4 % en 2022 et 25,5 % en 2021).



Source : CNG – SAGA

Ceci peut s'expliquer en partie par le rajeunissement observé chez les directeurs. En effet, les directeurs adjoints sont plus jeunes ces dernières années : 45,9 ans en 2024 et 2023, contre 46,1 ans en 2022 et 46,3 ans en 2021. Par ailleurs, parmi les 653 DH en classe normale, seuls 5 directeurs sont sur emploi fonctionnel.

99 femmes sont cheffes d'établissement parmi les 1 311 directrices d'hôpital, soit 6,9 % d'entre elles. Parmi les 1 163 hommes directeurs, 235 sont chefs d'établissement, soit 20,2 % d'entre eux, **soit un écart significatif de 13,3 points par rapport aux femmes.**

58,6 % des cheffes d'établissement sont en hors classe et 41,5 % en classe exceptionnelle, proportion qui a augmenté de 9,3 points par rapport à 2023. Les hommes chefs d'établissement sont pour 45,9 % d'entre eux en hors classe et 53,2 % en classe exceptionnelle (soit un écart encore significatif de 11,7 points par rapport aux femmes). Cette dernière proportion a également augmenté par rapport à 2023, de 7,9 points. **Chez les directeurs adjoints**, pour lesquels les femmes sont majoritaires, 65 % d'entre elles sont en hors classe et 5,1 % en classe exceptionnelle (respectivement 66,9 % et 3,2 % en 2023, soit + 1,9 point et + 1,9 point), contre 61,6 % des directeurs adjoints hommes en hors classe et 7 % en classe exceptionnelle (respectivement 62,9 % et 5,5 % en 2022, soit – 1,3 point et + 1,5 point).

Les différences observées entre sexe peuvent seulement en partie s'expliquer par le fait que les femmes sont plus jeunes (46,1 ans en moyenne pour les directrices, contre 48,1 ans pour les directeurs).

**Tableau 3 :** Répartition des DH exerçant en établissement, selon le grade et le sexe au 01/01/2024  
(Source : CNG – SAGA)

	Classe normale (CN) (Emplois fonctionnels (EF) compris)	% CN	Hors classe (HC hors EF)	% HC	Hors Classe Emploi fonctionnel (HC_EF)	% HC_EF	Classe Exceptionnelle (CE hors EF)	% CE	Classe Exceptionnelle Emploi fonctionnel (CE_EF)	% CE_EF	Total	% Total
Femmes		0,0	21	1,5	37	25,9	16	12,5	25	15,2	99	4,0
% par grade		0,0	21,2		37,4		16,2			25,3		100
Hommes	2	0,3	40	2,9	68	47,6	23	18,0	102	62,2	235	9,5
% par grade		0,9	17,0		28,9		9,8			43,4		100
<b>Chefs d'établissement</b>	<b>2</b>	<b>0,3</b>	<b>61</b>	<b>4,4</b>	<b>105</b>	<b>73,4</b>	<b>39</b>	<b>30,5</b>	<b>127</b>	<b>77,4</b>	<b>334</b>	<b>13,5</b>
% par grade		0,6	18,3		31,4		11,7			38,0		100
Femmes	363	55,4	769	55,6	19	13,3	42	32,8	19	11,6	1212	49,0
% par grade		30,0	63,4		1,6		3,5			1,6		100
Hommes	290	44,3	554	40,0	19	13,3	47	36,7	18	11,0	929	37,6
% par grade		31,2	59,6		2,0		5,1			1,9		100
<b>Directeurs adjoints</b>	<b>653</b>	<b>99,7</b>	<b>1 323</b>	<b>95,6</b>	<b>38</b>	<b>26,6</b>	<b>89</b>	<b>69,5</b>	<b>37</b>	<b>22,6</b>	<b>2 140</b>	<b>86,5</b>
% par grade		30,5	61,8		1,8		4,2			1,7		100,0
Ensemble des femmes DH	363	55,4	790	57,1	56	39,2	58	45,3	44	26,8	1311	53,0
% par grade		27,7	60,3		4,3		4,4			3,4		100
Ensemble des hommes DH	292	44,6	594	42,9	87	60,8	70	54,7	120	73,2	1164	47,0
% par grade		25,1	51,0		7,5		6,0			10,3		100,0
<b>Ensemble des DH</b>	<b>655</b>	<b>100,0</b>	<b>1 384</b>	<b>100,0</b>	<b>143</b>	<b>100,0</b>	<b>128</b>	<b>100,0</b>	<b>164</b>	<b>100,0</b>	<b>2 474</b>	<b>100,0</b>
% par grade		26,5		55,9		5,8		5,2		6,6		100

Lecture : Parmi les 655 directeurs d'hôpital de classe normale (emplois fonctionnels compris), on recense 2 hommes chefs d'établissement, soit 0,3 % de l'ensemble des DH de classe normale. Ces 2 chefs d'établissement hommes de classe normale représentent 0,9 % du total des chefs d'établissement hommes.

De même et de fait, au regard de l'ancienneté moyenne dans le corps, les femmes ont effectivement une ancienneté légèrement plus faible quel que soit le grade, hormis pour les directeurs adjoints de classe exceptionnelle, où les directrices enregistrent une ancienneté plus élevée d'un an et sur emplois fonctionnels (+ 2,5 ans), les femmes accédant en moyenne plus tardivement aux emplois supérieurs (cf. histogrammes du II.3.).

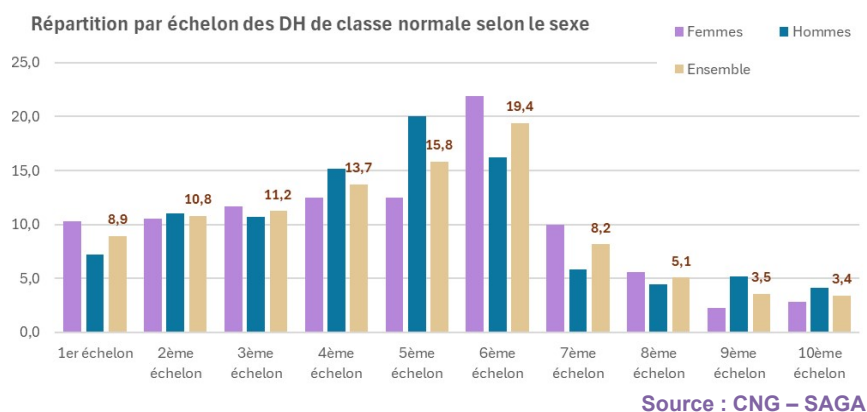
**Tableau 4 :** Ancienneté dans le corps au 1<sup>er</sup> janvier 2024 des DH exerçant en établissement, selon l'emploi, le sexe et le grade (Source : CNG – SAGA)

Ancienneté moyenne dans le corps et effectifs correspondants	DH chefs d'établissement												
	Classe normale			Hors classe (Hors EF)			Classe exceptionnelle (Hors EF)			Emplois fonctionnels (HC + CE)			Ensemble
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
	-	8,5 ans	8,5 ans	15,6 ans	18,7 ans	17,6 ans	29,2 ans	30,6 ans	30,0 ans	21,8 ans	22,9 ans	22,6 ans	22,5 ans
-	2	2	21	40	61	16	23	39	62	170	232	334	
	DH directeurs adjoints												
	Classe normale			Hors classe (Hors EF)			Classe exceptionnelle (Hors EF)			Emplois fonctionnels (HC + CE)			Ensemble
	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	F	H	Total	
	4,0 ans	4,2 ans	4,0 ans	14,8 ans	16,1 ans	15,3 ans	31,0 ans	30,5 ans	30,7 ans	22,9 ans	20,4 ans	21,7 ans	12,8 ans
360	288	648	769	554	1323	42	47	89	41	39	80	2140	

F : Femmes ; H : Hommes

✓ Classe normale (hors emplois fonctionnels) (650 DH) :

Près de la moitié des DH en classe normale se situent aux 4<sup>ème</sup>, 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> échelons (48,9 %), avec 46,9 % chez les directrices et 51,4 % chez les directeurs.



La forte diminution de la part de DH après le 6<sup>e</sup> échelon s'explique par le fait que les directeurs éligibles à la hors-classe doivent avoir atteint le 6<sup>e</sup> échelon et que jusqu'en 2021 aucun quota n'était appliqué pour le passage à la hors classe. On notera toutefois un fort renversement de la proportion des femmes et des hommes entre le 5<sup>e</sup> et le 6<sup>e</sup> échelon.

✓ Hors classe (hors emplois fonctionnels) (1 384 DH) :

Si antérieurement les **chefs d'établissement** en hors classe, hors emplois fonctionnels, étaient positionnés pour la moitié d'entre eux sur les 7<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> échelons (50 % en 2022), cette proportion diminue aujourd'hui (41 %). Chez les directrices, la part est de 38,1 % et de 42,5 % chez les hommes.

**Tableau 5 :** Répartition par échelon, sexe et emploi des DH en hors classe exerçant en établissement (hors emplois fonctionnels) (Source : CNG – SAGA)

Hors Classe (hors EF)	Femmes	%	Hommes	%	Total	%
<b>Chefs d'établissement</b>	<b>21</b>	<b>2,7</b>	<b>40</b>	<b>6,7</b>	<b>61</b>	<b>4,4</b>
2ème échelon		0,0	2	5,0	2	3,3
3ème échelon		0,0	2	5,0	2	3,3
4ème échelon	7	33,3	5	12,5	12	19,7
5ème échelon	4	19,0	4	10,0	8	13,1
6ème échelon - hors échelle A 1er chevron	1	4,8	3	7,5	4	6,6
6ème échelon - hors échelle A 2ème chevron	1	4,8	3	7,5	4	6,6
6ème échelon - hors échelle A 3ème chevron		0,0	4	10,0	4	6,6
7ème échelon - hors échelle B 2ème chevron	3	14,3	2	5,0	5	8,2
7ème échelon - hors échelle B 3ème chevron	1	4,8	4	10,0	5	8,2
8ème échelon - hors échelle Bbis 2ème chevron	1	4,8	1	2,5	2	3,3
8ème échelon - hors échelle Bbis 3ème chevron	3	14,3	10	25,0	13	21,3
<b>Directeurs adjoints</b>	<b>769</b>	<b>97,3</b>	<b>554</b>	<b>93,3</b>	<b>1 323</b>	<b>95,6</b>
1er échelon	23	3,0	21	3,8	44	3,3
2ème échelon	66	8,6	55	9,9	121	9,1
3ème échelon	66	8,6	51	9,2	117	8,8
4ème échelon	130	16,9	67	12,1	197	14,9
5ème échelon	155	20,2	97	17,5	252	19,0
6ème échelon - hors échelle A 1er chevron	55	7,2	34	6,1	89	6,7
6ème échelon - hors échelle A 2ème chevron	49	6,4	23	4,2	73	5,5
6ème échelon - hors échelle A 3ème chevron	30	3,9	22	4,0	52	3,9
7ème échelon - hors échelle B 2ème chevron	45	5,9	24	4,3	69	5,2
7ème échelon - hors échelle B 3ème chevron	53	6,9	48	8,7	101	7,6
8ème échelon - hors échelle Bbis		0,0	1	0,2	1	0,1
8ème échelon - hors échelle Bbis 2ème chevron	18	2,3	15	2,7	33	2,5
8ème échelon - hors échelle Bbis 3ème chevron	79	10,3	96	17,3	175	13,2
<b>Ensemble des DH Hors classe</b>	<b>790</b>		<b>594</b>		<b>1 384</b>	

**S'agissant des directeurs adjoints**, 33,9 % d'entre eux sont positionnés sur les 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> échelons, avec une proportion plus importante chez les directrices (37,1 %, contre 29,6 % chez les hommes).

15,8 % des directeurs adjoints sont sur le 8<sup>ème</sup> échelon hors échelle B bis, avec 20,2 % chez les directeurs hommes et 12,6 % chez les directrices. Ces proportions représentaient 17 % en 2023, avec 22,3 % pour les hommes et 13,2 % pour les femmes.

✓ **Classe exceptionnelle (hors emplois fonctionnels) (128 DH) :**

128 directeurs d'hôpital se positionnent en classe exceptionnelle, hors emplois fonctionnels, **89 directeurs adjoints** et **39 chefs d'établissement**.

Concernant les **chefs d'établissement**, 48,7 % se situent en haut de grille (hors échelon spécial) au 5<sup>ème</sup> échelon hors échelle C (HEC) - 3<sup>ème</sup> chevron (50 % en 2023) et 30,8 % sur l'échelon spécial (34,4 % en 2023). S'agissant des hommes, ils sont 65,2 % sur le 5<sup>ème</sup> échelon HEC – 3<sup>ème</sup> chevron et 30,3 % sur l'échelon spécial. Les femmes sont, quant à elles, réparties de façon plus homogène sur l'ensemble des échelons de la classe exceptionnelle et représentent 25 % sur le 5<sup>ème</sup> échelon (HEC – 3<sup>ème</sup> chevron) et 31,3 % sur l'échelon spécial. Au total, 31,3 % des cheffes en classe exceptionnelle (hors EF) bénéficient de l'échelon spécial contre 30,4 % des hommes.

Les **directeurs adjoints** se situent, quant à eux, pour 46,1 % au 5<sup>ème</sup> échelon hors échelle C – 3<sup>ème</sup> chevron, ils étaient 59 % en 2023 (45,2 % des directrices adjointes en classe exceptionnelle et 46,8 % des directeurs adjoints hommes). S'agissant de l'échelon spécial, 10,1 % des directeurs adjoints sont concernés (contre 13,1 % en 2023). **Les directrices adjointes sont significativement moins nombreuses que les hommes sur cet échelon, 2,4 % d'entre elles, contre 17 % des hommes.**

**Tableau 6 :** Répartition par échelon, sexe et emploi des DH en classe exceptionnelle exerçant en établissement (hors emplois fonctionnels) (Source : CNG – SAGA)

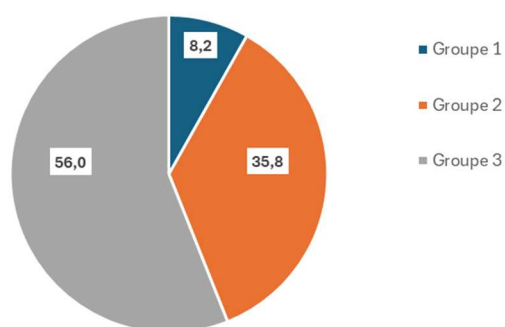
Classe exceptionnelle (hors EF)	Femmes	%	Hommes	%	Total	%
<b>Chefs d'établissement</b>	<b>16</b>	<b>27,6</b>	<b>23</b>	<b>50,0</b>	<b>39</b>	<b>30,5</b>
4ème échelon - hors échelle Bbis 2ème chevron			1	4,3	1	2,6
4ème échelon - hors échelle Bbis 3ème chevron	4	25,0		0,0	4	10,3
5ème échelon - hors échelle C 2ème chevron	3	18,8		0,0	3	7,7
5ème échelon - hors échelle C 3ème chevron	4	25,0	15	65,2	19	48,7
Echelon spécial - hors échelle D 1er chevron			1	4,3	1	2,6
Echelon spécial - hors échelle D 2ème chevron	1	6,3	1	4,3	2	5,1
Echelon spécial - hors échelle D 3ème chevron	4	25,0	5	21,7	9	23,1
<b>Directeurs adjoints</b>	<b>42</b>	<b>72,4</b>	<b>46</b>	<b>50,0</b>	<b>89</b>	<b>69,5</b>
1er échelon	1	2,4	1	2,1	2	2,2
2ème échelon - hors échelle A 1er chevron	1	2,4			1	1,1
3ème échelon - hors échelle B 2ème chevron	2	4,8	2	4,3	4	4,5
4ème échelon - hors échelle Bbis 2ème chevron	4	9,5	3	6,4	7	7,9
4ème échelon - hors échelle Bbis 3ème chevron	2	4,8	2	4,3	4	4,5
5ème échelon - hors échelle C 1er chevron	1	2,4			1	1,1
5ème échelon - hors échelle C 2ème chevron	11	26,2	9	19,1	20	22,5
5ème échelon - hors échelle C 3ème chevron	19	45,2	22	46,8	41	46,1
Echelon spécial - hors échelle D 2ème chevron	1	2,4	4	8,5	5	5,6
Echelon spécial - hors échelle D 3ème chevron			4	8,5	4	4,5
<b>Ensemble des DH Classe exceptionnelle (hors EF)</b>	<b>58</b>		<b>70</b>		<b>128</b>	

✓ Directeurs sur emplois fonctionnels (312 DH) :

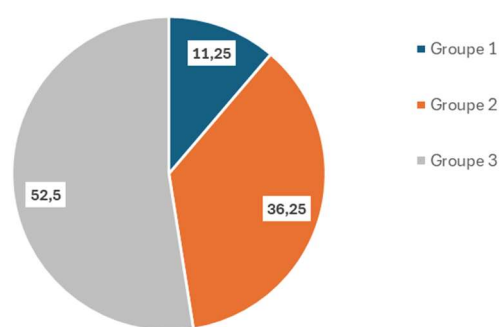
Sur les 355 emplois fonctionnels autorisés (de chef ou d'adjoint), 312 emplois sont occupés par des directeurs d'hôpital titulaires en activité dans les établissements au 1<sup>er</sup> janvier 2024, soit 87,9 %.

- 28 emplois fonctionnels de groupe I sont occupés, dont 23 par des DH en classe exceptionnelle, soit 82,1 % ;
- 112 emplois fonctionnels de groupe II sont occupés, dont 73 par des DH en classe exceptionnelle, soit 65,2 % ;
- 172 emplois fonctionnels de groupe III sont occupés, dont 68 par des DH en classe exceptionnelle, soit 39,5 % et 59,3 % (102 DH) en hors classe.

Répartition des DH chefs d'établissement sur les groupes d'emplois fonctionnels (%)



Répartition des DH directeurs adjoints sur les groupes d'emplois fonctionnels (%)



Source : CNG – SAGA

Parmi les 143 emplois fonctionnels occupés par des DH en hors classe (45,8 % des EF occupés), 102 sont en groupe III, soit 71,3 % ; 53,1 % d'entre eux concernent des chefs d'établissement. Parmi les 164 emplois fonctionnels occupés par des DH en classe exceptionnelle (52,6 % des EF occupés), 44,5 % sont en groupe II (73 directeurs), pour la plupart chefs d'établissement (79,5 %).

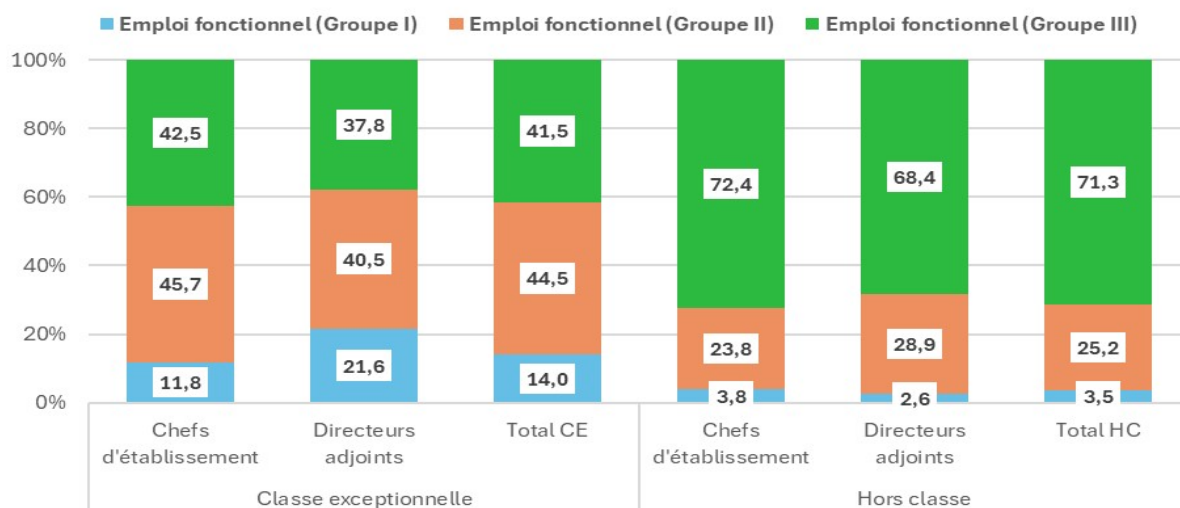
Cinq emplois fonctionnels, dont trois de groupe II et deux de groupe III, sont occupés par des DH en classe normale (1,6 % des EF occupés), tous directeurs adjoints.

**Tableau 7 :** Répartition des DH sur emploi fonctionnel (HC et CE) selon le grade, le groupe, l'emploi et le sexe (hors 5 DH de classe normale sur emplois fonctionnels) (Source : CNG – SAGA)

	Chefs d'établissement		Total Chef d'établissement	Directeurs adjoints		Total Directeurs adjoints	Ensemble
	Femmes	Hommes		Femmes	Hommes		
<b>CE_EF</b>	<b>25</b>	<b>102</b>	<b>127</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>37</b>	<b>164</b>
Groupe 1	3	12	15	5	3	8	23
Groupe 2	13	45	58	8	7	15	73
Groupe 3	9	45	54	6	8	14	68
<b>HC_EF</b>	<b>37</b>	<b>68</b>	<b>105</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>38</b>	<b>143</b>
Groupe 1	1	3	4		1	1	5
Groupe 2	9	16	25	4	7	11	36
Groupe 3	27	49	76	15	11	26	102
<b>Ensemble emplois fonctionnels</b>	<b>62</b>	<b>170</b>	<b>232</b>	<b>38</b>	<b>37</b>	<b>75</b>	<b>307</b>

CE\_EF : Classe exceptionnelle sur emploi fonctionnel, HC\_EF : Hors classe sur emploi fonctionnel

## Répartition des DH sur emploi fonctionnel (HC et CE) selon le groupe, l'emploi et le sexe



Source : CNG – SAGA

**Tableau 8 :** Répartition par échelon, grade et sexe des DH sur emploi fonctionnel du groupe I (hors classe et classe exceptionnelle) (Source : CNG – SAGA)

Groupe 1	Classe exceptionnelle				Hors classe				Ensemble			
	F	M	Total CE	%	F	M	Total HC	%	F	M	Total	%
2ème échelon						2	2	40,0		2	2	7,1
5ème échelon - hors échelle Bbis 1er chevron	2		2	8,7					2		2	7,1
5ème échelon - hors échelle Bbis 2ème chevron					1	1	2	40,0	1	1	2	7,1
6ème échelon - hors échelle C 1er chevron		2	2	8,7						2	2	7,1
6ème échelon - hors échelle C 2ème chevron	3	1	4	17,4		1	1	20,0	3	2	5	17,9
6ème échelon - hors échelle C 3ème chevron		1	1	4,3						1	1	3,6
7ème échelon - hors échelle D 2ème chevron		2	2	8,7						2	2	7,1
7ème échelon - hors échelle D 3ème chevron	3	9	12	52,2					3	9	12	42,9
<b>Ensemble groupe 1</b>	<b>8</b>	<b>15</b>	<b>23</b>	<b>100,0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>100,0</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>28</b>	<b>100,0</b>

F : Femmes H : Hommes HC : hors classe CE : classe exceptionnelle

Parmi les 28 emplois fonctionnels pourvus du groupe I, 50,0 % des directeurs occupant ces emplois sont positionnés sur le 7<sup>ème</sup> échelon (hors échelle D) ; 19 de ces emplois sont pourvus par des hommes (soit 67,9 %).

Parmi les 109 emplois fonctionnels pourvus du groupe II (classe exceptionnelle et hors classe), 75 sont occupés par des hommes, soit 68,9 %.

Près de la moitié (48,6 %) des directeurs sur emploi fonctionnel du groupe II sont positionnés au 3<sup>ème</sup> chevron de la hors échelle C, ils représentaient 53,5 % en 2023, 52,7 % en 2022 et 51,4 % en 2021.

**Tableau 9 :** Répartition par échelon, grade et sexe des DH sur emploi fonctionnel appartenant au groupe II (hors un DH de classe normale sur emploi fonctionnel) (Source : CNG – SAGA)

Groupe 2	Classe exceptionnelle				Hors classe				Ensemble			
	F	M	Total CE	%	F	M	Total HC	%	F	M	Total	%
2ème échelon						1	1	2,8		1	1	0,9
3ème échelon					1	3	4	11,1	1	3	4	3,7
4ème échelon - hors échelle A 1er chevron					1	3	4	11,1	1	3	4	3,7
4ème échelon - hors échelle A 2ème chevron						2	2	5,6		2	2	1,8
5ème échelon - hors échelle B 1er chevron	2		2	2,7	1	1	2	5,6	3	1	4	3,7
5ème échelon - hors échelle B 2ème chevron					2	4	6	16,7	2	4	6	5,5
5ème échelon - hors échelle C 3ème chevron	1	1	2	2,7					1	1	2	1,8
6ème échelon - hors échelle Bbis 1er chevron					3	3	6	16,7	3	3	6	5,5
6ème échelon - hors échelle Bbis 2ème chevron		1	1	1,4		2	2	5,6		3	3	2,8
6ème échelon - hors échelle Bbis 3ème chevron	3	6	9	12,3	2	1	3	8,3	5	7	12	11,0
7ème échelon - hors échelle C 2ème chevron	1	7	8	11,0	1	1	2	5,6	2	8	10	9,2
7ème échelon - hors échelle C 3ème chevron	14	37	51	69,9	2		2	5,6	16	37	53	48,6
8ème échelon - hors échelle Bbis 3ème chevron				0,0		2	2	5,6		2	2	1,8
<b>Ensemble groupe 2</b>	<b>21</b>	<b>52</b>	<b>73</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>23</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>34</b>	<b>75</b>	<b>109</b>	<b>100</b>

F : Femmes H : Hommes HC : hors classe CE : Classe exceptionnelle

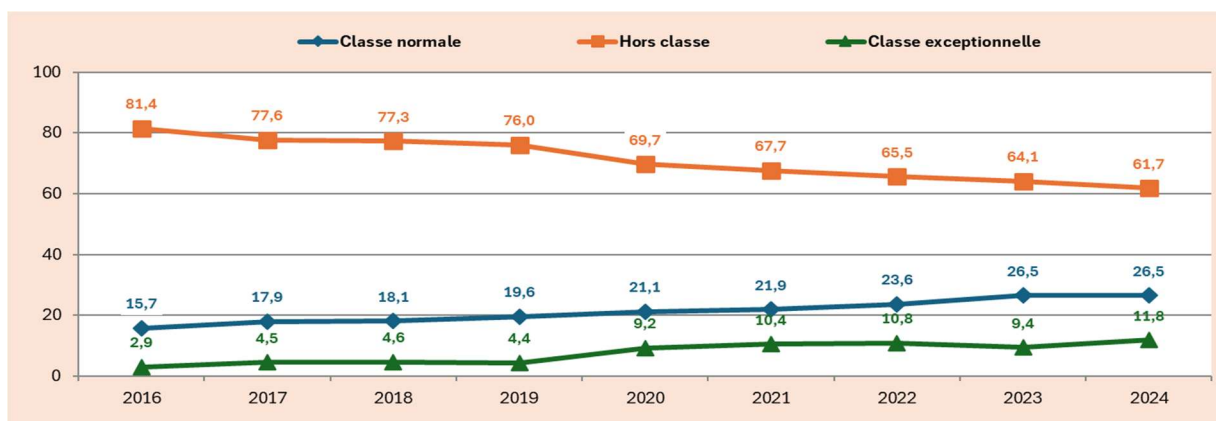
Parmi les 170 emplois fonctionnels pourvus du groupe III (classe exceptionnelle et hors classe), 113 le sont par des hommes, soit 66,5 % d'entre eux. 46,5 % des directeurs du groupe 3 se situent au 3<sup>ème</sup> chevron de la hors échelle B bis, ils représentaient 50,9 % en 2023, 51,5 % en 2022 et 47 % en 2021.

**Tableau 10 :** Répartition par échelon, grade et sexe des DH sur emploi fonctionnel (classe exceptionnelle et hors classe) appartenant au groupe III (Source : CNG – SAGA)

Groupe 3	Classe exceptionnelle				Hors classe				Ensemble			
	F	M	Total CE	%	F	M	Total HC	%	F	M	Total	%
2ème échelon					1	2	3	2,9	1	2	3	1,8
3ème échelon					1	1	2	2,0	1	1	2	1,2
4ème échelon					7	7	14	13,7	7	7	14	8,2
5ème échelon - hors échelle A 1er chevron					4	12	16	15,7	4	12	16	9,4
5ème échelon - hors échelle A 2ème chevron		1	1	1,5	2	6	8	7,8	2	7	9	5,3
5ème échelon - hors échelle C 3ème chevron		2	2	2,9						2	2	1,2
6ème échelon - hors échelle B 1er chevron		2	2	2,9	7	3	10	9,8	7	5	12	7,1
6ème échelon - hors échelle B 2ème chevron		1	1	1,5	8	7	15	14,7	8	8	16	9,4
6ème échelon - hors échelle B 3ème chevron	2	2	4	5,9	2	7	9	8,8	4	9	13	7,6
7ème échelon - hors échelle B 2ème chevron						1	1	1,0		1	1	0,6
7ème échelon - hors échelle Bbis 2ème chevron					1	2	3	2,9	1	2	3	1,8
7ème échelon - hors échelle Bbis 3ème chevron	13	45	58	85,3	9	12	21	20,6	22	57	79	46,5
<b>Ensemble groupe 3</b>	<b>15</b>	<b>53</b>	<b>68</b>	<b>100,0</b>	<b>42</b>	<b>60</b>	<b>102</b>	<b>100,0</b>	<b>57</b>	<b>113</b>	<b>170</b>	<b>100,0</b>

F : Femmes H : Hommes HC : hors classe CE : Classe exceptionnelle

## Evolution de la répartition des DH selon le grade depuis 2016 :



Source : CNG – SAGA

La proportion de DH **hors classe** n'a cessé de diminuer sur l'ensemble de la période (- 19,7 points), au profit de la classe exceptionnelle (+10,8 points) et, du fait de l'instauration en 2021 d'un quota pour l'avancement à la hors classe, de la classe normale (+ 8,9 points).

**Tableau 11 :** Répartition par grade et sexe des DH entre 2016 et 2024 (Source : CNG – SAGA)

(\*)

		Classe normale		Hors classe			Classe exceptionnelle			Total	%
		Effectif	%	Effectif	%	Dont EF (*)	Effectif	%	Dont EF (*)		
2016	Femmes	220	55,8	914	44,7	60	11	14,9	5	1 145	45,6
	Hommes	174	44,2	1 131	55,3	203	63	85,1	37	1 368	54,4
	<b>Ensemble</b>	<b>394</b>	<b>100</b>	<b>2 045</b>	<b>100</b>	<b>263</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>2 513</b>	<b>100</b>
	<b>Part par grade (%)</b>	<b>15,7</b>		<b>81,4</b>			<b>2,9</b>			<b>100</b>	
2017	Femmes	251	55,3	913	46,3	61	23	20	11	1 187	46,7
	Hommes	203	44,7	1 058	53,7	187	92	80	60	1 353	53,3
	<b>Ensemble</b>	<b>454</b>	<b>100</b>	<b>1 971</b>	<b>100</b>	<b>248</b>	<b>115</b>	<b>100</b>	<b>71</b>	<b>2 540</b>	<b>100</b>
	<b>Part par grade (%)</b>	<b>17,9</b>		<b>77,6</b>			<b>4,5</b>			<b>100</b>	
2018	Femmes	245	54,1	939	48,6	71	28	24,1	13	1 212	48,4
	Hommes	208	45,9	994	51,4	180	88	75,9	56	1 290	51,6
	<b>Ensemble</b>	<b>453</b>	<b>100</b>	<b>1 933</b>	<b>100</b>	<b>251</b>	<b>116</b>	<b>100</b>	<b>69</b>	<b>2 502</b>	<b>100</b>
	<b>Part par grade (%)</b>	<b>18,1</b>		<b>77,3</b>			<b>4,6</b>			<b>100</b>	
2019	Femmes	264	54,8	923	49,4	68	25	23,4	8	1 212	49,3
	Hommes	218	45,2	945	50,6	176	82	76,6	52	1 245	50,7
	<b>Ensemble</b>	<b>482</b>	<b>100</b>	<b>1 868</b>	<b>100</b>	<b>244</b>	<b>107</b>	<b>100</b>	<b>60</b>	<b>2 457</b>	<b>100</b>
	<b>Part par grade (%)</b>	<b>19,6</b>		<b>76,0</b>			<b>4,4</b>			<b>100</b>	
2020	Femmes	275	53,7	876	51,7	55	55	24,6	25	1 206	49,7
	Hommes	237	46,3	817	48,3	120	169	75,4	115	1 223	50,3
	<b>Ensemble</b>	<b>512</b>	<b>100</b>	<b>1 693</b>	<b>100</b>	<b>175</b>	<b>224</b>	<b>100</b>	<b>140</b>	<b>2 429</b>	<b>100</b>
	<b>Part par grade (%)</b>	<b>21,1</b>		<b>69,7</b>			<b>9,2</b>			<b>100</b>	
2021	Femmes	279	52,7	862	52,7	54	69	27,5	30	1 210	50,1
	Hommes	250	47,3	773	47,3	109	182	72,5	114	1 205	49,9
	<b>Ensemble</b>	<b>529</b>	<b>100</b>	<b>1 635</b>	<b>100</b>	<b>163</b>	<b>251</b>	<b>100</b>	<b>144</b>	<b>2 415</b>	<b>100</b>
	<b>Part par grade (%)</b>	<b>21,9</b>		<b>67,7</b>			<b>10,4</b>			<b>100</b>	
2022	Femmes	312	53,9	862	53,6	51	80	30,1	38	1 254	51,1
	Hommes	267	46,1	745	46,4	99	186	69,9	122	1 198	48,9
	<b>Ensemble</b>	<b>579</b>	<b>100</b>	<b>1 607</b>	<b>100</b>	<b>150</b>	<b>266</b>	<b>100</b>	<b>160</b>	<b>2 452</b>	<b>100</b>
	<b>Part par grade (%)</b>	<b>23,6</b>		<b>65,5</b>			<b>10,8</b>			<b>100</b>	
2023	Femmes	351	54,3	847	54,2	62	67	29,3	31	1 265	51,8
	Hommes	296	45,7	717	45,8	114	162	70,7	105	1 175	48,2
	<b>Ensemble</b>	<b>647</b>	<b>100</b>	<b>1 564</b>	<b>100</b>	<b>176</b>	<b>229</b>	<b>100</b>	<b>136</b>	<b>2 440</b>	<b>100</b>
	<b>Part par grade (%)</b>	<b>26,5</b>		<b>64,1</b>			<b>9,4</b>			<b>100</b>	
2024	Femmes	363	55,4	846	55,4	56	102	34,9	44	1 311	53,0
	Hommes	292	44,6	681	44,6	87	190	65,1	120	1 163	47,0
	<b>Ensemble</b>	<b>655</b>	<b>100</b>	<b>1 527</b>	<b>100</b>	<b>143</b>	<b>292</b>	<b>100</b>	<b>164</b>	<b>2 474</b>	<b>100</b>
	<b>Part par grade (%)</b>	<b>26,5</b>		<b>61,7</b>			<b>11,8</b>			<b>100</b>	

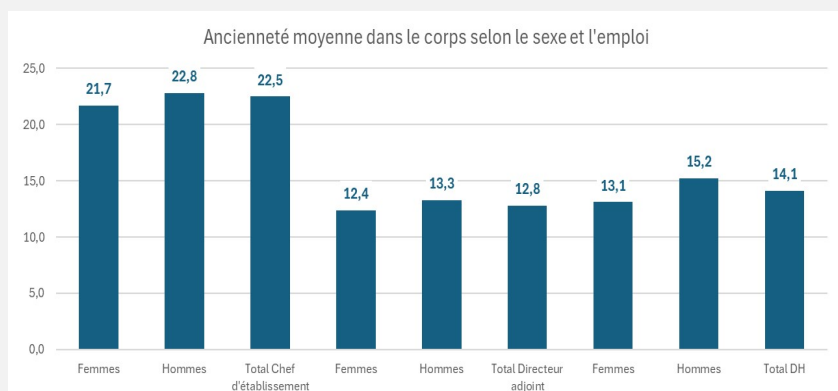
EF : Emploi fonctionnel

**La proportion de directrices d'hôpital au sein de la hors classe a augmenté de 10,7 points entre 2016 et 2024. En classe exceptionnelle, leur effectif a été multiplié par 9 (passant de 11 à 102), quand celui des hommes a été multiplié par 3 mais sur des volumes bien plus importants (passant de 63 à 190). En 2016, les directrices d'hôpital de classe exceptionnelle représentaient 1 % des effectifs féminins du corps ; en 2024, cette proportion atteint 7,8 %.**

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

#### Situation au 1er janvier 2024 :

En moyenne, en 2024, les DH exerçant en établissement ont une **ancienneté dans le corps de 14,1 ans.**



Source : CNG – SAGA

L'écart moyen observé entre l'ancienneté des hommes et l'ancienneté des femmes résulte de la structure par âge mais cet écart se réduit ou se stabilise depuis quelques années, passant de 4 ans en 2017 à 3,4 ans en 2018, à 3,1 ans en 2019, à 3 ans en 2020, à 2,4 ans en 2021, à 2,5 ans en 2022, à 2,4 ans en 2023 et à 2,1 ans en 2024.

Un quart des directeurs d'hôpital (25,8 %), tous grades et sexes confondus, ont une ancienneté moyenne dans le corps inférieure à 5 ans. En adéquation avec la féminisation récente de ce corps, cette proportion est un peu plus élevée pour les directrices d'hôpital (28,2 %, contre 22,9 % pour les hommes).

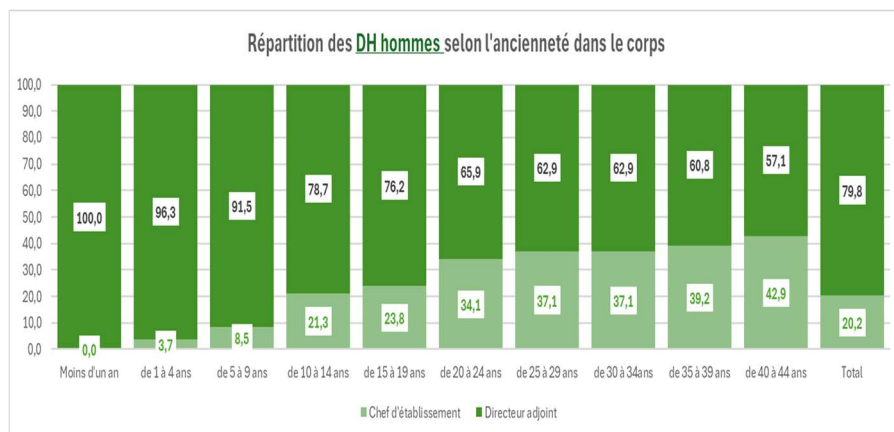
**Tableau 12 :** Répartition des DH exerçant en établissement, selon l'emploi, le sexe et l'ancienneté dans le corps au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (%) (Source : CNG – SAGA)

Tranches d'ancienneté dans le corps	Chefs d'établissement			Directeurs adjoints			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Moins d'un an	0,0	0,0	0,0	4,1	2,8	3,6	3,8	2,2	3,1
de 1 à 4 ans	4,0	3,8	3,9	26,1	25,0	25,6	24,4	20,7	22,7
de 5 à 9 ans	15,2	8,5	10,5	23,4	23,1	23,3	22,8	20,1	21,5
de 10 à 14 ans	5,1	12,8	10,5	10,9	12,0	11,4	10,5	12,1	11,2
de 15 à 19 ans	18,2	12,8	14,4	11,6	10,3	11,0	12,1	10,8	11,5
de 20 à 24 ans	17,2	12,8	14,1	7,6	6,3	7,0	8,3	7,6	8,0
de 25 à 29 ans	16,2	16,6	16,5	6,5	7,1	6,8	7,2	9,0	8,1
de 30 à 34ans	16,2	18,3	17,7	5,5	7,9	6,5	6,3	10,0	8,0
de 35 à 39 ans	5,1	13,2	10,8	3,6	5,2	4,3	3,7	6,8	5,2
de 40 à 44 ans	3,0	1,3	1,8	0,7	0,4	0,6	0,8	0,6	0,7
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Effectif</b>	<b>99</b>	<b>235</b>	<b>334</b>	<b>1 212</b>	<b>928</b>	<b>2 141</b>	<b>1 311</b>	<b>1 164</b>	<b>2 474</b>
<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>21,7</b>	<b>22,8</b>	<b>22,5</b>	<b>12,4</b>	<b>13,3</b>	<b>12,8</b>	<b>13,1</b>	<b>15,2</b>	<b>14,1</b>

**Les chefs d'établissement enregistrent une ancienneté moyenne dans le corps supérieure de 9,7 ans à celle des directeurs adjoints, les directeurs venant d'être titularisés prenant tous d'abord des postes d'adjoint.**

30,2 % des chefs d'établissement ont une ancienneté moyenne relevée de 30 ans et plus, avec une ancienneté légèrement plus faible chez les femmes cheffes d'établissement (24,2 %) que chez les hommes (32,8 %).

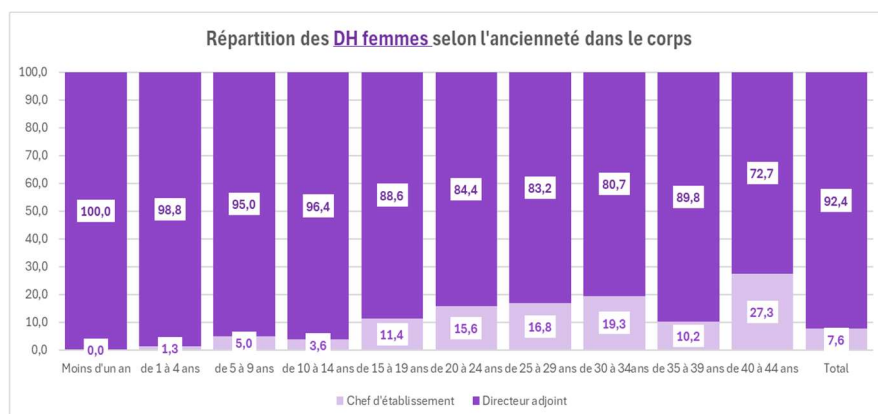
S'agissant des directeurs adjoints, 52,4 % ont une ancienneté moyenne de moins de dix ans, cette proportion représente 51 % chez les directrices adjointes et 43,1 % chez les hommes.



Si parmi les hommes chefs d'établissement, la plus grande proportion a une ancienneté dans le corps de 30 à 34 ans (18,3 %), parmi les directeurs d'hôpital hommes ayant une ancienneté dans le corps de 30 à 34 ans, 37,1 % d'entre eux sont chefs d'établissement.

Source : CNG – SAGA

Si, parmi les directrices cheffes d'établissement, la plus grande proportion a une ancienneté dans le corps de 15 à 19 ans (18,2 %), parmi les directrices d'hôpital ayant une ancienneté dans le corps de 15 à 19 ans, 11,4 % d'entre elles sont cheffes d'établissement.

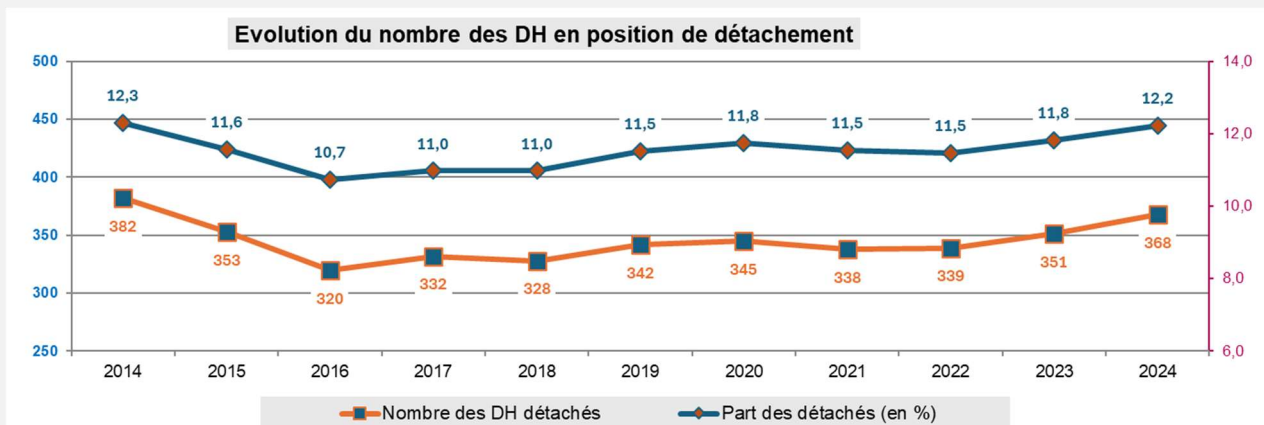


Source : CNG – SAGA

### III / Directeurs d'hôpital en détachement<sup>1</sup>

#### III. 1 Evolution des détachements sur les dix dernières années

**368 directeurs d'hôpital sont détachés au 1<sup>er</sup> janvier 2024**, contre 382 DH dix ans auparavant, soit une diminution enregistrée de 3,7 %, avec un taux d'évolution annuel moyen de - 0,4 %, légèrement plus élevée que la diminution moyenne annuelle du corps observée sur la même période (- 0,3 %). Après avoir connu une diminution entre les années 2013 et 2015, l'effectif des détachements s'est stabilisé autour de 340 détachements et est inverse la tendance ces dernières années où ce dernier progresse à nouveau.



Source : CNG – SAGA

**Tableau 13 :** Evolution des DH en détachement entre 2014 et 2024 (Source : CNG – SAGA)

	2014	2024	Evolution 2014-2024		Taux d'évolution annuel moyen (%)
			Effectif	%	
Nombre de DH détachés	382	368	-14	-3,7	<b>-0,4</b>
Effectif total des DH	3 106	3 010	-96	-3,1	<b>-0,3</b>
<b>Part des DH détachés (%)</b>	<b>12,3</b>	<b>12,2</b>			

La proportion de directeurs détachés par rapport à l'effectif du corps est assez stable sur la période, elle représentait 12,3 % en 2014 et est de 12,2 % du corps en 2024.

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

L'année 2024 confirme la féminisation des DH en détachement, avec la quasi atteinte d'une parité, à l'instar de l'évolution de la composition du corps. La part des femmes parmi les DH détachés s'établit à 49,5 %, elle était de 49,3 % en 2023, 49,6 % en 2022 et 47 % en 2021. Dix ans auparavant, en 2014, cette part était de 36,1 % alors que la proportion de femmes dans le corps des directeurs d'hôpital en 2013 était de 41,1 % (5 points d'écart).

En 2014, on comptait 10,8 % de directrices détachées parmi l'ensemble des DH femmes ; aujourd'hui elles représentent 11,5 %. On comptait 13,3 % de directeurs détachés parmi l'ensemble des DH hommes en 2014, ils représentent aujourd'hui 13 %.

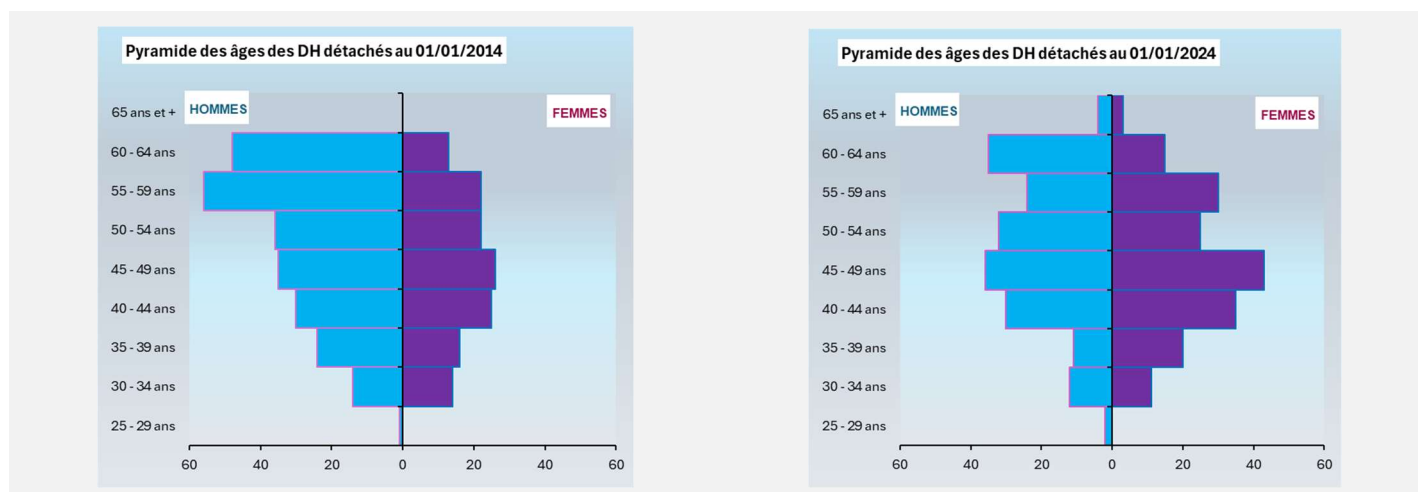
<sup>1</sup> Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps ou cadre d'emplois d'origine mais continuant à bénéficier, dans ce corps ou cadre d'emplois, de ses droits à l'avancement et à la retraite (art. L513-1 du Code général de la fonction publique).

**Tableau 14 : Répartition par sexe et âge des DH en détachement (Source : CNG – SAGA)**

Tranche d'âges	Structure au 01/01/2014 (en %)			Structure au 01/01/2024 (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
25 - 29 ans		1	1		2	2
30 - 34 ans	14	14	28	11	12	23
35 - 39 ans	16	24	40	20	11	31
40 - 44 ans	25	30	55	35	30	65
45 - 49 ans	26	35	61	43	36	79
50 - 54 ans	22	36	58	25	32	57
55 - 59 ans	22	56	78	30	24	54
60 - 64 ans	13	48	61	15	35	50
65 ans et +				3	4	7
<b>Ensemble</b>	<b>138</b>	<b>244</b>	<b>382</b>	<b>182</b>	<b>186</b>	<b>368</b>
<b>%</b>	<b>36,1</b>	<b>63,9</b>	<b>100</b>	<b>49,5</b>	<b>50,5</b>	<b>100</b>
<b>Age moyen (ans)</b>	<b>47,7</b>	<b>50,8</b>	<b>49,7</b>	<b>48,4</b>	<b>50,4</b>	<b>49,4</b>
<b>Age médian (ans)</b>	<b>47,1</b>	<b>52,4</b>	<b>50,3</b>	<b>47,8</b>	<b>50,6</b>	<b>48,7</b>

En dix ans, les DH en position de détachement ont légèrement rajeuni comme le montrent les pyramides des âges. 51,6 % des DH détachés avaient 50 ans et plus en 2014, cette part représente 45,7 % aujourd'hui. Si l'âge moyen est quasiment le même entre 2014 (49,7 ans) et 2024 (49,4 ans), l'âge médian est plus faible en 2024 : en effet, la moitié des DH détachés a moins de 48,7 ans alors qu'en 2014, la moitié avait moins de 50,3 ans. Néanmoins, on observe que les directeurs des jeunes générations (< 35 ans) sont moins nombreux à être détachés au 1<sup>er</sup> janvier 2024 en comparaison avec la situation au 1<sup>er</sup> janvier 2014.

L'écart d'âge entre les hommes et les femmes est toujours existant. En 2024, les directrices détachées sont âgées en moyenne de 48,4 ans, contre 50,4 ans pour les hommes, soit un écart de 2 ans (1,6 an en 2023, 2,3 ans en 2022 et 2021, contre 3,1 ans en 2014).



Source : CNG – SAGA

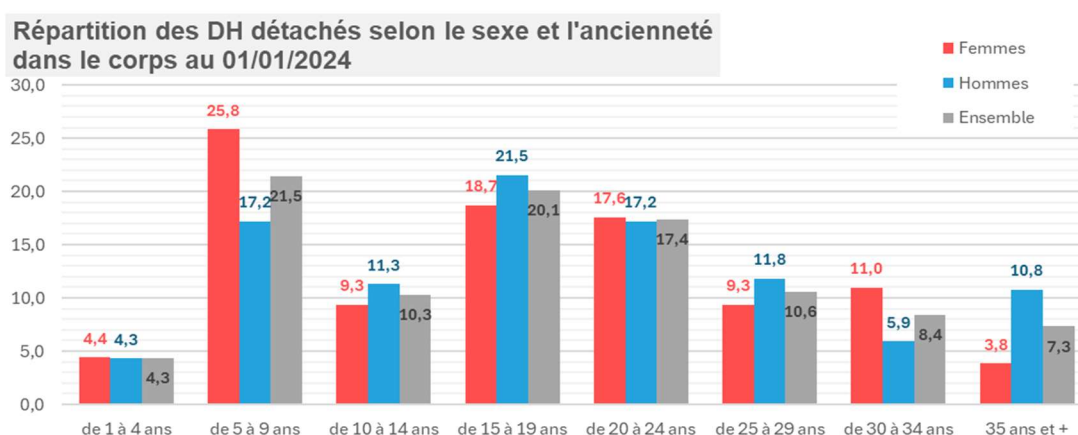
### III. 3 Ancienneté dans le corps des DH en détachement

En 2024, les DH détachés ont une ancienneté dans le corps qui varie de 3 à 42 ans, avec une ancienneté moyenne de 18,4 ans (tous sexes confondus), supérieure de 4,3 ans à celle des DH exerçant en établissement (14,1 ans). Les hommes directeurs détachés, qui sont en moyenne plus âgés que les femmes détachées, ont légitimement une ancienneté dans le corps également supérieure, de 1,6 an en moyenne (19,2 ans, contre 17,6 ans).

Tous sexes confondus, un quart des DH détachés (25,8 %) comptabilisent moins de dix ans d'ancienneté dans le corps.

**Tableau 15 :** DH en détachement - Ancienneté dans le corps (Source : CNG – SAGA)

Ancienneté dans le corps au 1 <sup>er</sup> janvier 2024	Femmes	%	Hommes	%	Ensemble	%
de 1 à 4 ans	8	4,4	8	4,3	16	4,3
de 5 à 9 ans	47	25,8	32	17,2	79	21,5
de 10 à 14 ans	17	9,3	21	11,3	38	10,3
de 15 à 19 ans	34	18,7	40	21,5	74	20,1
de 20 à 24 ans	32	17,6	32	17,2	64	17,4
de 25 à 29 ans	17	9,3	22	11,8	39	10,6
de 30 à 34 ans	20	11,0	11	5,9	31	8,4
35 ans et +	7	3,8	20	10,8	27	7,3
<b>Ensemble DH détachés</b>	<b>182</b>	<b>100</b>	<b>186</b>	<b>100</b>	<b>368</b>	<b>100</b>
<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>17,6 ans</b>		<b>19,2 ans</b>		<b>18,4 ans</b>	
<b>Ancienneté médiane</b>	<b>18 ans</b>		<b>19 ans</b>		<b>18,4 ans</b>	



Source : CNG – SAGA

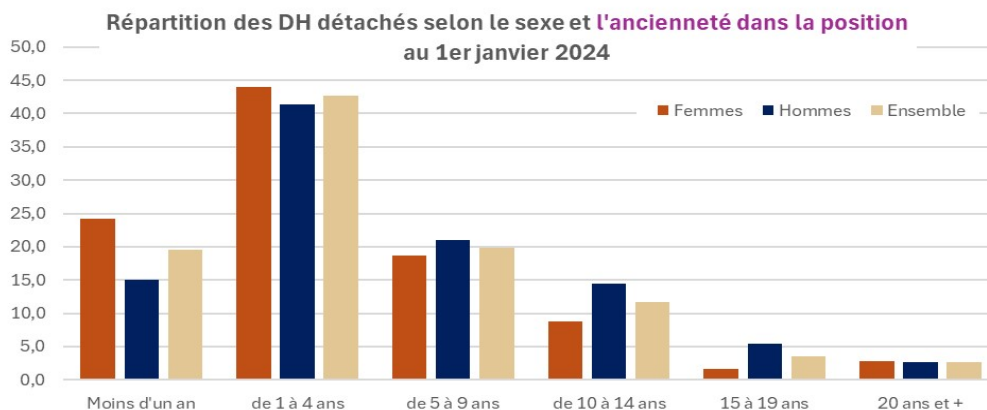
### III. 4 Durée moyenne dans la position de détachement

En moyenne, les DH sont détachés depuis 5,4 ans. La durée dans la position de détachement varie de manière importante allant d'une journée (position de détachement étant toujours en cours et ayant débuté au 1<sup>er</sup> janvier 2024) à 31,2 ans. Pour autant, la moitié de l'ensemble des directeurs est détachée depuis 3,4 ans et moins. Seuls 17,9 % des détachés le sont depuis plus de 10 ans.

**Tableau 16 :** DH en détachement - Ancienneté dans la position (Source : CNG – SAGA)

Durée de détachement au 1 <sup>er</sup> janvier 2024	Femmes		Hommes		Ensemble		Part des femmes (%)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
Moins d'un an	44	24,2	28	15,1	72	19,6	61,1
de 1 à 4 ans	80	44,0	77	41,4	157	42,7	51,0
de 5 à 9 ans	34	18,7	39	21,0	73	19,8	46,6
de 10 à 14 ans	16	8,8	27	14,5	43	11,7	37,2
15 à 19 ans	3	1,6	10	5,4	13	3,5	23,1
20 ans et +	5	2,7	5	2,7	10	2,7	50,0
<b>Ensemble DH détachés</b>	<b>182</b>	<b>100</b>	<b>186</b>	<b>100</b>	<b>368</b>	<b>100</b>	<b>49,5</b>
<b>Durée moyenne</b>	<b>4,7 ans</b>		<b>5,9 ans</b>		<b>5,4 ans</b>		
<b>Durée médiane</b>	<b>2,9 ans</b>		<b>3,8 ans</b>		<b>3,4 ans</b>		

L'ancienneté dans le détachement est inférieure d'1,2 an pour les femmes, à 4,7 ans, contre 5,9 ans pour les hommes.



Source : CNG – SAGA

### III. 5 Région d'affectation pour les DH en détachement

91,6 % des directeurs d'hôpital sont détachés en France métropolitaine, avec 40,2 % en Ile-de-France. L'Auvergne-Rhône-Alpes et la Bretagne arrivent ensuite avec 6,8 % chacune des détachements et Grand-Est et Nouvelle Aquitaine, avec 6,5 % chacune.

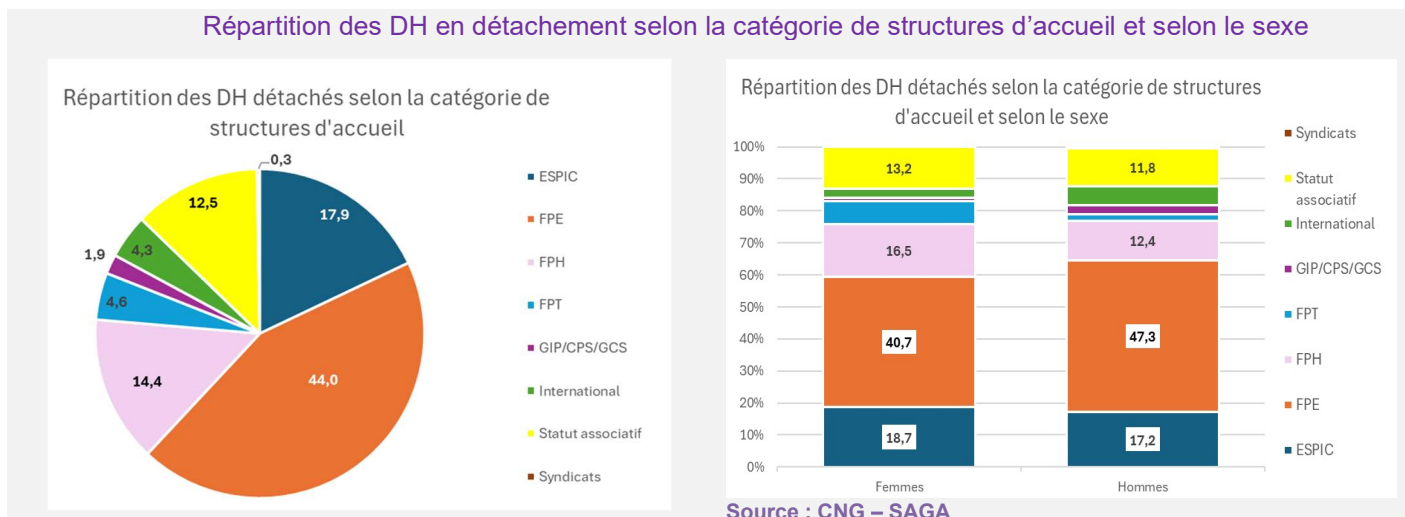
**Tableau 17 :** DH en détachement – Région du lieu de détachement (Source : CNG – SAGA)

Région du lieu de détachement	Effectif	%
Auvergne-Rhône-Alpes	25	6,8
Bourgogne-Franche-Comté	6	1,6
Bretagne	25	6,8
Centre-val de Loire	7	1,9
Grand est	24	6,5
Hauts-de-France	12	3,3
Ile-de-France	148	40,2
Normandie	13	3,5
Nouvelle Aquitaine	24	6,5
Occitanie	20	5,4
Pays de la Loire	12	3,3
Provence-Alpes-Côte d'azur	21	5,7
<b>France métropolitaine</b>	<b>337</b>	<b>91,6</b>
Guadeloupe, Saint-Martin et Saint-Barthélemy	5	1,4
Martinique	2	0,5
Mayotte	1	0,3
La Réunion	2	0,5
Nouvelle Calédonie	2	0,5
Wallis-et-Futuna	2	0,5
<b>Outremer</b>	<b>14</b>	<b>3,8</b>
Monaco	7	1,9
International (hors Monaco)	10	2,7
<b>Ensemble</b>	<b>368</b>	<b>100</b>

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

44 % des DH en détachement occupent un emploi qui relève de la fonction publique de l'Etat (FPE). Le secteur privé à but non lucratif (ESPIC) arrive en seconde position avec 17,9 % des DH détachés. Aucune différence notable n'est enregistrée entre les hommes et les femmes, même si ces dernières sont un peu plus nombreuses à bénéficier d'un détachement dans la fonction publique hospitalière (FPH), avec 16,5 % d'entre elles, contre 12,4 % des hommes et dans la fonction publique territoriale (FPT), avec 7,1 % des directrices, contre 2,2 % des DH hommes détachés.

Répartition des DH en détachement selon la catégorie de structures d'accueil et selon le sexe



S'agissant de la fonction publique de l'Etat, les Agences régionales de santé (ARS) accueillent, à elles seules, 44 DH, soit 12 % de l'ensemble des DH détachés et 27,2 % de l'ensemble des détachements dans la FPE. Elles restent en 2024 le principal type d'organisme d'accueil des directeurs détachés, précédées par le détachement dans le corps des D3S (51 directeurs) et fondations et hôpitaux sous statut privés à but non lucratifs (35 directeurs détachés) ainsi qu'en instituts et centres de lutte contre le cancer (23 directeurs détachés) et pour finir avec 22 directeurs détachés dans les chambres régionales des Comptes, où les directeurs occupent des fonctions de magistrats, premiers conseillers et rapporteurs.

17 directeurs relèvent de structures à l'international en 2024, comme en 2023, soit 4,6 % des détachements, comme en 2023 : le Centre Hospitalier Princesse Grace de Monaco emploie sept d'entre eux.

**Tableau 18 : DH en détachement – Organismes d'accueil et fonctions exercées (Source : CNG – SAGA)**

Organismes et type	Nombre	Fonctions exercées
<b>FPE</b>		<b>162 DH détachés (44 %)</b>
AFD	8	1 manager de division adjoint, 3 responsables adjoints, 4 experts techniques
Agence Nationale de recherches SIDA et hépatites virales	1	1 secrétaire général
Agence nationale pour la rénovation urbaine	1	1 secrétaire général
Ambassade de France	2	2 conseillers aux affaires sociales
ANAP	5	1 DG, 1 directeur associé, 1 directeur de département, 2 experts
ANSM	1	1 directeur de la surveillance
ARS	44	5 DGARS, 3 DGA, 11 directeurs délégués territoriaux/départementaux, 9 directeurs de l'offre de soins, 4 responsables département performance et financements, 1 coordinatrice, 3 chefs de projets, 1 directeur référent, 1 directeur de l'autonomie, 1 directeur de l'attractivité des métiers et de la transformation, 5 directeurs adjoints
Assemblée Nationale	3	2 chargés de mission à la commission des affaires sociales, 1 collaborateur parlementaire
Caisse nationale de l'Assurance maladie	3	2 responsables de département, 1 responsable adjoint
CNG	3	1 DG, 1 DGA, 1 conseiller technique
Conseil d'Etat /Tribunal administratif	8	3 premier conseiller, 1 conseiller, 1 juge administratif, 3 magistrats rapporteurs
Cour des comptes / Chambres régionales des comptes	22	8 premiers conseillers, 5 conseillers, 7 magistrats, 2 rapporteurs extérieurs
Ecoles / Université	3	1 DRH, 1 chef de service administratif, 1 attaché de conception scientifique/universitaire
EFS	1	1 DGA
EHESP	7	1 directeur (institut du management), 1 DRH, 3 enseignants, 1 responsable de filière
ENA	1	1 stagiaire
EPIDE	1	1 directeur général
Etablissement public national du Mont-Saint-Michel	1	1 secrétaire général
HAS	2	1 chef de service, 1 adjoint au chef de service
IGAS	2	1 IGAS, 1 IGSE
IGF	2	2 inspecteurs des finances
INJS	1	1 responsable des programmes stratégiques
INSA	1	1 directeur des services financiers
INSERM	1	1 directeur d'unité
Ministère de la justice	1	1 magistrat
Ministère de l'Education Nationale	1	1 adjoint au sous-directeur
Ministère de l'Europe et des affaires étrangères	1	1 conseiller régional
Ministère de l'intérieur	5	2 sous-préfets, 1 commissaire divisionnaire de Police, 1 adjoint au sous-directeur, 1 chef de bureau
Ministère des affaires étrangères	1	1 conseiller de coopération et d'action culturelle
Ministère des armées	1	1 chef de service, 1 adjoint au chef de service
Ministère des solidarités et de la santé	13	1 directeur de cabinet, 2 conseillers du Ministre, 3 sous-directeurs, 1 adjoint au sous-directeur, 2 chefs de bureau, 4 chefs de projets/chargés de mission
Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion	1	1 adjoint au chef de bureau
Ministère économique et financier	5	1 inspecteur des finances, 2 adjoints au chef de bureau, 1 chargé du suivi des établissements publics fonciers
Musées/monuments historiques	1	1 directeur de parc zoologique
ONIAM	1	1 directeur
Pôle emploi	1	1 directeur des achats et des marchés
Préfecture et sous-préfecture	3	1 préfet, 1 sous-préfet, 1 directeur de cabinet
Premier ministre	1	1 conseiller technique santé
Sénat	1	1 administrateur à la commission des affaires sociales
SGAR	1	1 chargé de mission
<b>ESPIC</b>		<b>66 DH détachés (17,9 %)</b>
Fondations / hôpitaux privés	35	23 DG, 3 DGA, 8 directeurs adjoints, 1 chef de projet
Mutuelles	8	1 DG, 2 DGA, 5 directeurs adjoints (stratégie, santé, offre de soins, affaires publiques, santé mentale)
CLCC / FNLCC	23	1 DG, 12 DGA, 1 délégué général, 1 directeur exécutif, 8 directeurs adjoints (DRH, finances, affaires générales, performance, stratégie)
<b>FPH</b>		<b>53 DH détachés (14,4 %)</b>
AP-HP International	2	1 directeur de la stratégie, 1 responsable formation
Détachement dans le corps des D3S	51	36 directeurs chefs, 15 directeurs adjoints

Organismes et type	Nombre	Fonctions exercées
<b>FPT</b>		<b>17 DH (4,6 %)</b>
Collectivités / Conseil départemental	11	1 directeur, 1 conseiller technique, 1 directeur délégué patrimoines et musées, 8 directeurs adjoints (santé, protection enfance, crèche, commande publique, finances)
EPSMS	2	1 directeur chef, 1 directeur de la filière "personnes âgées"
Collectivités / Communes	4	1 Maire, 1 directeur général des services, 1 DGA, 1 DRH
<b>GIP /CPS / GCS</b>		<b>7 DH détachés (1,9 %)</b>
GCS	2	1 DG, 1 conseiller de la gouvernance
GIP	5	3 DG, 1 directeur délégué aux fonctions support, 1 chef de projet
<b>International</b>		<b>16 DH détachés (4,3 %)</b>
Banque mondiale	3	1 responsable de l'infrastructure sociale, 1 coordonnateur de programme (développement humain), 1 chef de programme (Initiative performance soins de santé primaires)
Centre hospitalier Princesse Grace	7	1 directeur de l'Institut monégasque du sport, 6 directeurs adjoints
CHT de Nouméa	2	1 DG, 1 directeur adjoint affaires médicales
EU-Lisa	1	1 responsable gouvernance
Fédération Européenne des Hôpitaux	1	1 directeur général
Institut Français d'Espagne	1	1 secrétaire général adjoint
OMS	1	1 directeur de programme
<b>Statut associatif</b>		<b>46 DH détachés (12,5 %)</b>
ADAGES	1	1 directeur général
Agirc-Arrco	1	1 directeur général
ANFH	5	1 DG, 2 délégués régionaux, 2 directeurs adjoints
Associations	14	7 DG, 2 DGA, 1 directeur du territoire, 4 directeurs adjoints
CGOS	3	1 DG, 2 délégués régionaux
CNEH	1	1 directeur du pôle Concours et Adaptation à l'emploi
Fédération des spécialités médicales	1	1 délégué général
FEHAP	2	1 DG, 1 directeur offre des soins et coordination parcours de santé
FHF	18	1 directeur de cabinet, 1 conseiller stratégique, 10 délégués généraux / régionaux, 4 responsables de pôles, 2 adjoints au responsable de pôle
<b>Syndicats</b>		<b>1 DH détaché (0,3 %)</b>
Syndicats	1	1 permanent syndical
<b>Ensemble</b>		<b>368</b>

La mobilité inter-fonctions publiques permet ainsi l'accès pour les DH à des organismes ou structures variés (Préfectures, tribunaux, universités, mairies, ambassades, banque mondiale, ...) et à des fonctions diversifiées telles que sous-préfet, magistrat, directeur de parc zoologique ou enseignant.

## IV / Directeurs d'hôpital mis à disposition (MAD)<sup>2</sup>

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

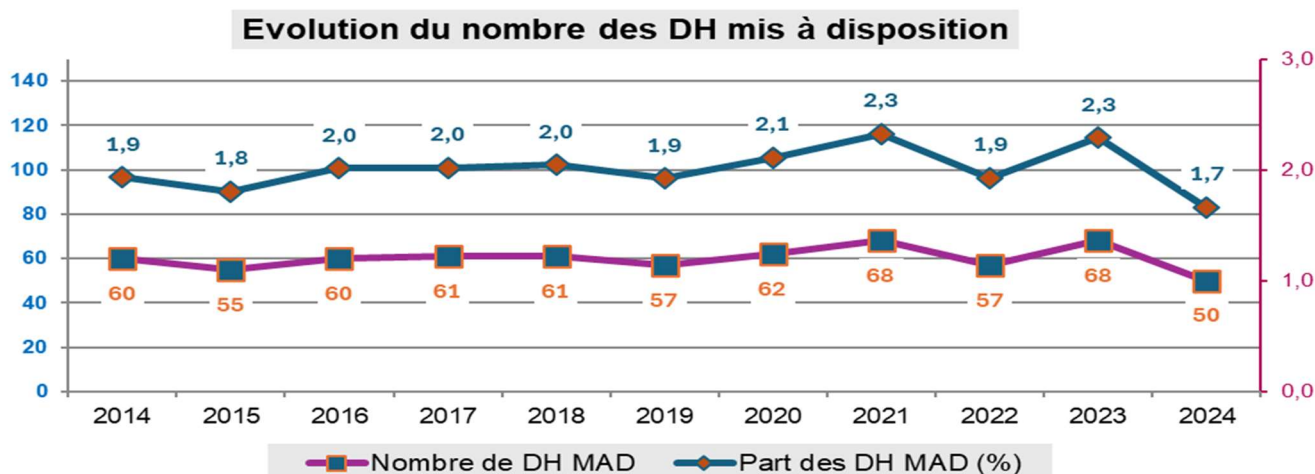
Pour la première fois, **le nombre de DH mis à disposition (MAD) a fortement diminué** (- 16,7 % en un an), avec sur la période considérée, avec - 1,8 % de croissance annuelle moyenne.

Cette baisse est notamment due à une meilleure répartition statistique entre les directeurs exerçant en établissement et pouvant être mis à disposition entre centres hospitaliers et les directeurs mis à disposition hors de la FPH.

**Tableau 19 :** Evolution des MAD entre 2014 et 2024 (Source : CNG – SAGA)

	2014	2024	Evolution 2014-2024		Taux d'évolution annuel moyen
			Effectif	%	
Nombre de DH MAD	60	50	-10	-16,7	-1,8
Effectif total des DH	3 106	3 010	-96	-3,1	-0,3
<b>Part des DH MAD (en %)</b>	<b>1,9</b>	<b>1,7</b>			

Les mises à disposition enregistrent la plus faible proportion sur le corps : 1,7 % (- 0,2 point en 10 ans).



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

Si en 2014, la majorité des directeurs mis à disposition étaient des hommes (60 %), en 2024, la parité est observée (50 %), en lien avec l'évolution démographique du corps constatée. Cependant la proportion de mises à disposition parmi les femmes est en diminution : en 2014, on comptait 1,9 % de directrices MAD parmi les DH femmes ; aujourd'hui, elles représentent 1,6 %.

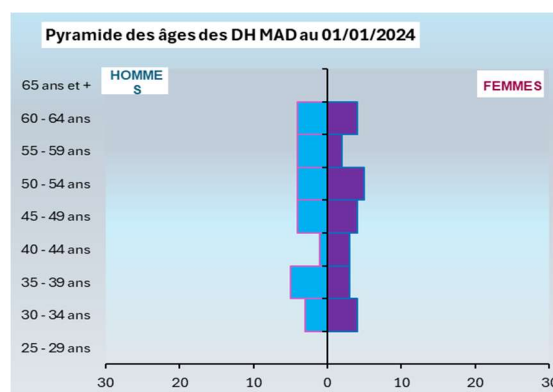
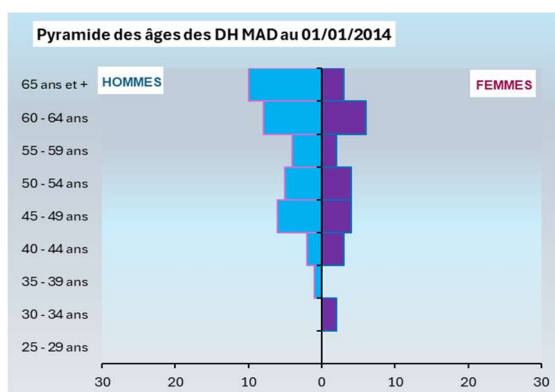
<sup>2</sup> La mise à disposition est la situation du fonctionnaire réputé occuper son emploi qui, demeurant dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine, continue à percevoir la rémunération correspondante mais exerce ses fonctions hors de l'administration où il a vocation à servir (L512-6 du Code 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).

**Tableau 20 :** Structure par sexe et par âge des DH en MAD le 01/01/2014 et le 01/01/2024

(Source : CNG – SAGA)

Tranche d'âges	Structure au 01/01/2014 (en %)			Structure au 01/01/2024 (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
30 - 34 ans	2		2	4	3	7
35 - 39 ans		1	1	3	5	8
40 - 44 ans	3	2	5	3	1	4
45 - 49 ans	4	6	10	4	4	8
50 - 54 ans	4	5	9	5	4	9
55 - 59 ans	2	4	6	2	4	6
60 - 64 ans	6	8	14	4	4	8
65 ans et +	3	10	13			
<b>Ensemble</b>	<b>24</b>	<b>36</b>	<b>60</b>	<b>25</b>	<b>25</b>	<b>50</b>
<b>%</b>	<b>40,0</b>	<b>60,0</b>	<b>100</b>	<b>50,0</b>	<b>50,0</b>	<b>100</b>
<b>Age moyen (ans)</b>	<b>48,5</b>	<b>52,7</b>	<b>51,0</b>	<b>47,5</b>	<b>48,3</b>	<b>47,9</b>
<b>Age médian (ans)</b>	<b>48,8</b>	<b>53,9</b>	<b>53,0</b>	<b>48,0</b>	<b>48,3</b>	<b>48,2</b>

Les directeurs mis à disposition en 2024 sont plus jeunes, ils sont âgés en moyenne de 47,9 ans, contre 51 ans en 2014. L'écart d'âge constaté entre les hommes et les femmes a presque disparu, il était de 4,2 ans en 2014, il est de 0,8 an en 2024.



Source : CNG – SAGA

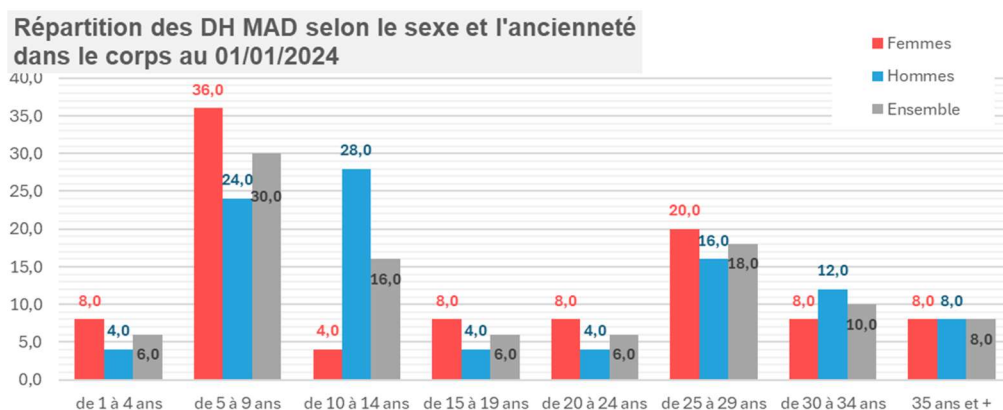
### III. 3 Ancienneté dans le corps des DH mis à disposition

En 2024, les DH mis à disposition ont une ancienneté dans le corps variant de 3,8 ans à 39 ans et une ancienneté moyenne de 17,8 ans, soit une durée supérieure de 3,7 ans à celle des DH exerçant en établissement (14,1 ans).

**Tableau 21 :** DH mis à disposition - Ancienneté dans le corps au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (Source : CNG – SAGA)

Ancienneté dans le corps	Femmes	%	Hommes	%	Ensemble	%
de 1 à 4 ans	2	8,0	1	4,0	3	6,0
de 5 à 9 ans	9	36,0	6	24,0	15	30,0
de 10 à 14 ans	1	4,0	7	28,0	8	16,0
de 15 à 19 ans	2	8,0	1	4,0	3	6,0
de 20 à 24 ans	2	8,0	1	4,0	3	6,0
de 25 à 29 ans	5	20,0	4	16,0	9	18,0
de 30 à 34 ans	2	8,0	3	12,0	5	10,0
35 ans et plus	2	8,0	2	8,0	4	8,0
<b>Ensemble DH MAD</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>17,6 ans</b>		<b>18 ans</b>		<b>17,8 ans</b>	
<b>Ancienneté médiane</b>	<b>18 ans</b>		<b>14 ans</b>		<b>14 ans</b>	

L'ancienneté observée chez les hommes (18 ans) est légèrement plus élevée que celle des femmes (17,6 ans). Tous sexes confondus, 18 % des DH mis à disposition comptabilisent 30 ans et plus d'ancienneté dans le corps, ils représentaient 17,5 % en 2023, 21 % en 2022 et 22,1 % en 2021.



Source : CNG – SAGA

### III. 4 Durée moyenne de mise à disposition

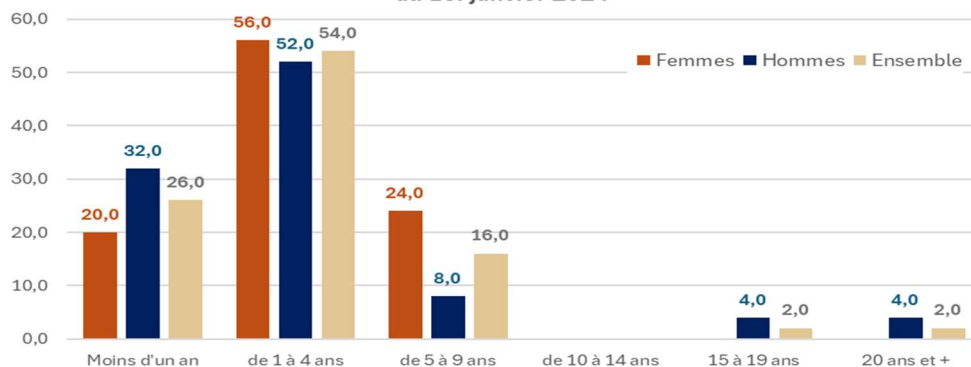
**En moyenne, les DH sont mis à disposition depuis 3,6 ans.**

La durée de mise à disposition varie d'une journée (mise à disposition venant de débiter au 1<sup>er</sup> janvier 2024) à 22,3 ans. Plus de la moitié des DH sont mis à disposition depuis 1 à 4 ans.

**Tableau 22 :** DH mis à disposition – Durée moyenne dans la MAD (Source : CNG – SAGA)

Durée de MAD au 1 <sup>er</sup> janvier 2024	Femmes		Hommes		Ensemble		Part des femmes (%)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
Moins d'un an	5	20,0	8	32,0	13	26,0	38,5
de 1 à 4 ans	14	56,0	13	52,0	27	54,0	51,9
de 5 à 9 ans	6	24,0	2	8,0	8	16,0	75,0
de 10 à 14 ans							
15 à 19 ans			1	4,0	1	2,0	0,0
20 ans et +			1	4,0	1	2,0	0,0
<b>Ensemble DH MAD</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>25</b>	<b>100</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>50,0</b>
<b>Durée moyenne</b>	<b>3,4 ans</b>		<b>3,7 ans</b>		<b>3,6 ans</b>		
<b>Durée médiane</b>	<b>2,3 ans</b>		<b>2 ans</b>		<b>2,1 ans</b>		

**Répartition des DH MAD selon le sexe et l'ancienneté dans la position au 1er janvier 2024**



Source : CNG – SAGA

## IV. 5 Région d'affectation des DH mis à disposition

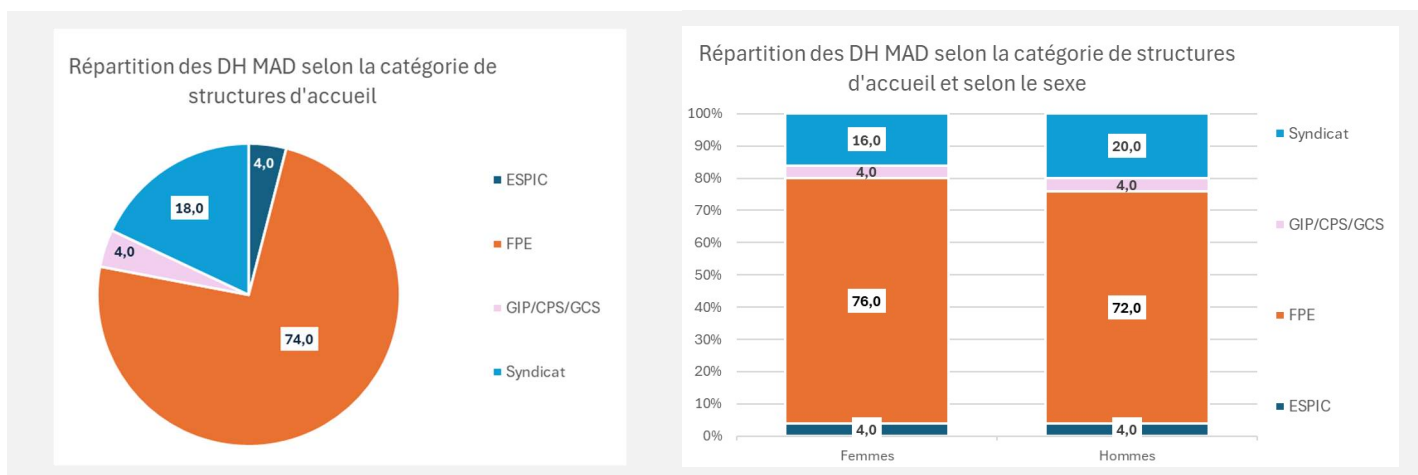
98 % des directeurs d'hôpital sont mis à disposition dans des organismes se situant en France métropolitaine et 82 % concernent sans surprise l'Ile-de-France.

**Tableau 23** : DH mis à disposition – Région de l'organisme d'accueil et région de l'établissement d'origine  
(Source : CNG – SAGA)

Région du lieu de MAD	Effectif	%
Auvergne-Rhône-Alpes	2	4,0
Bretagne	2	4,0
Ile-de-France	41	82,0
La Réunion	1	2,0
Nouvelle aquitaine	3	6,0
Provence-Alpes-Côte d'azur	1	2,0
<b>Ensemble DH MAD</b>	<b>50</b>	<b>100,0</b>

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

74 % des directeurs d'hôpital mis à disposition occupent un emploi relevant de la fonction publique d'Etat (FPE). Les syndicats nationaux arrivent ensuite avec 18 % des mises à disposition. Aucune différence notable n'est enregistrée entre les hommes et les femmes, si ce n'est dans le secteur syndical, où on retrouve davantage de femmes mises à disposition (16,7 % d'entre elles, contre 9,4 % des hommes).



Source : CNG – SAGA

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

**Tableau 24 : DH mis à disposition – Type d’organismes d’accueil et fonctions exercées (Source : CNG – SAGA)**

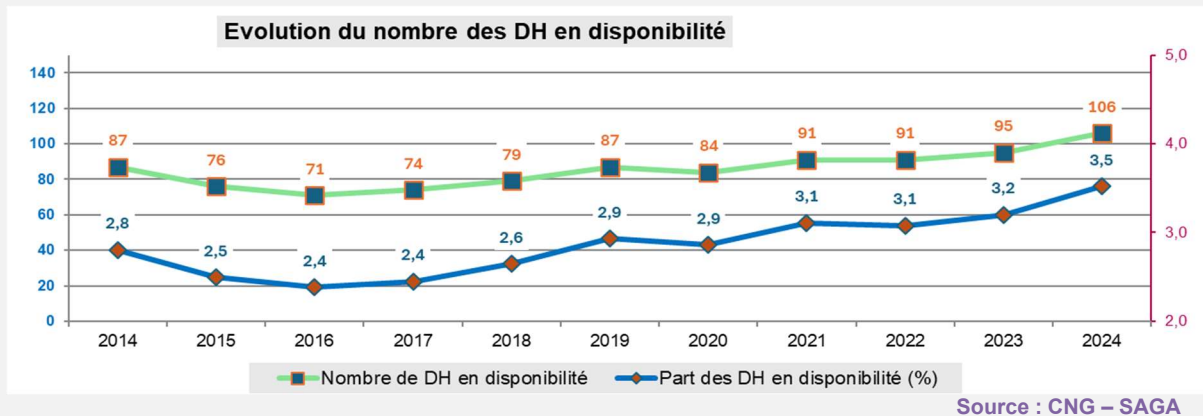
Organismes et type	Nombre	Fonctions exercées
<b>FPE</b>		<b>37 DH MAD (74 %)</b>
ARS	6	1 directeur départemental, 1 conseiller technique, 1 directeur délégué, 2 directeurs de projet, 1 directeur adjoint
CNG	3	1 secrétaire général, 2 chefs de département
ATIH	2	1 secrétaire général, 1 chef de service
IGAS	5	4 IGSE, 1 IGAS
Haute autorité pour la transparence de la vie publique	1	Directeur du contrôle des responsables publics
Agence française anticorruption	1	1 chargé de secteur
Ministère de la transformation et de la fonction publiques	1	Conseillère fonction publique hospitalière et égalité professionnelle
Ministère des armées	2	1 directrice des coopérations territoriales, 1 adjoint à la direction des hôpitaux des armées
Ministère des solidarités et de la santé	16	1 adjoint au chef de service, 2 adjoints au sous-directeur, 1 chef de bureau, 5 adjoints au chef de bureau, 7 chefs de projets/chargés de mission
<b>ESPIC</b>		<b>2 DH MAD (4 %)</b>
Fondations / hôpital	2	1 secrétaire général, 1 délégué général
<b>GIP/CPS/GCS</b>		<b>2 DH MAD (4%)</b>
GCS	1	1 directeur adjoint
GIP	1	1 directeur
<b>Syndicats</b>		<b>9 DH MAD (18 %)</b>
Syndicats	9	1 délégué national, 7 permanents nationaux, 1 responsable RH
<b>Ensemble</b>		<b>50</b>

Certains directeurs d’hôpital mis à disposition exercent ainsi en tant qu’inspecteur général des affaires sociales ou inspecteur général en service extraordinaire ou directeur dans un groupement de coopération sanitaire ou encore permanent syndical national. Le ministère des solidarités et de la santé accueille, à lui seul, 16 DH, soit 32 % de l’ensemble des DH mis à disposition. Ils restent donc, en 2024, le plus gros organisme d’accueil des directeurs mis à disposition.

## V / Directeurs d'hôpital en disponibilité<sup>3</sup>

### V. 1 Evolution des disponibilités sur les dix dernières années

**106 directeurs d'hôpital sont en disponibilité au 1<sup>er</sup> janvier 2024**, contre 87 DH dix ans auparavant, soit **une hausse enregistrée de 21,8 % sur la période considérée**, avec un taux d'évolution annuel moyen de + 2 %. Depuis 2016, leur nombre progresse, ainsi que la proportion que représentent les DH en disponibilité dans l'ensemble des directeurs d'hôpital, elle atteint 3,5 % en 2024.

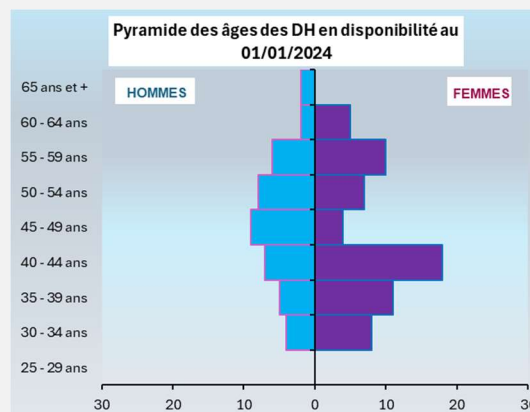
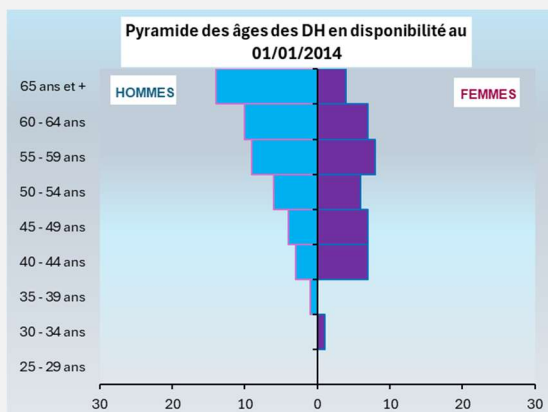


**Tableau 25 :** Evolution des disponibilités entre 2014 et 2024 (Source : CNG – SAGA)

	2014	2024	Evolution 2014-2024		Taux d'évolution annuel moyen (%)
			Effectif	%	
Nombre de DH en disponibilité	87	106	19	21,8	<b>2,0</b>
Effectif total des DH	3 106	3 010	-96	-3,1	<b>-0,3</b>
<b>Part des DH en disponibilité (%)</b>	<b>2,8</b>	<b>3,5</b>			

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

Alors que les directeurs en disponibilité ont toujours historiquement concerné majoritairement des hommes, **la part des femmes s'établit à 59,4 % en 2024**, alors qu'elle était de 46 % en 2014, soit une progression de 13,4 points. Les femmes sont légèrement surreprésentées. Elles représentent 4 % de l'ensemble des femmes DH, contre 3 % de DH hommes sont en disponibilité.



<sup>3</sup> 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 et cesse également de bénéficier de sa rémunération).

Comme pour l'ensemble du corps des directeurs d'hôpital, on observe un rajeunissement chez les directeurs en disponibilité. L'âge moyen est passé de 50 ans en 2020 à 49,5 ans en 2021, à 49 ans en 2022, 47,6 ans en 2023 et 46,6 ans en 2024.

En dix ans, les directeurs en disponibilité ont rajeuni de 4,6 ans en moyenne. Les directrices en disponibilité sont également plus jeunes que les hommes, mais cet écart s'est fortement réduit par rapport à 2014 (5,5 ans en 2014, contre 2,7 ans en 2024). L'âge médian confirme également ce rajeunissement : si en 2014, la moitié des directeurs en disponibilité avait moins de 52,6 ans, aujourd'hui la moitié a moins de 44,7 ans, soit un **écart de près de huit ans**. En 2014, 59,8 % des directeurs en disponibilité avaient 55 ans et plus, cette tranche d'âge ne représente plus que 23,6 % en 2023.

**Tableau 26** Répartition par sexe et âge des DH en position de disponibilité (Source : CNG – SAGA)

Tranche d'âges	Structure au 01/01/2014 (en %)			Structure au 01/01/2024 (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
30 - 34 ans	1		1	8	4	12
35 - 39 ans		1	1	11	5	16
40 - 44 ans	7	3	10	18	7	25
45 - 49 ans	7	4	11	4	9	13
50 - 54 ans	6	6	12	7	8	15
55 - 59 ans	8	9	17	10	6	16
60 - 64 ans	7	10	17	5	2	7
65 ans et +	4	14	18		2	2
<b>Ensemble</b>	<b>40</b>	<b>47</b>	<b>87</b>	<b>63</b>	<b>43</b>	<b>106</b>
<b>%</b>	<b>46,0</b>	<b>54,0</b>	<b>100</b>	<b>59,4</b>	<b>40,6</b>	<b>100</b>
<b>Age moyen (ans)</b>	<b>48,2</b>	<b>53,7</b>	<b>51,2</b>	<b>45,5</b>	<b>48,2</b>	<b>46,6</b>
<b>Age médian (ans)</b>	<b>47,3</b>	<b>55,0</b>	<b>52,6</b>	<b>43,1</b>	<b>47,8</b>	<b>44,7</b>

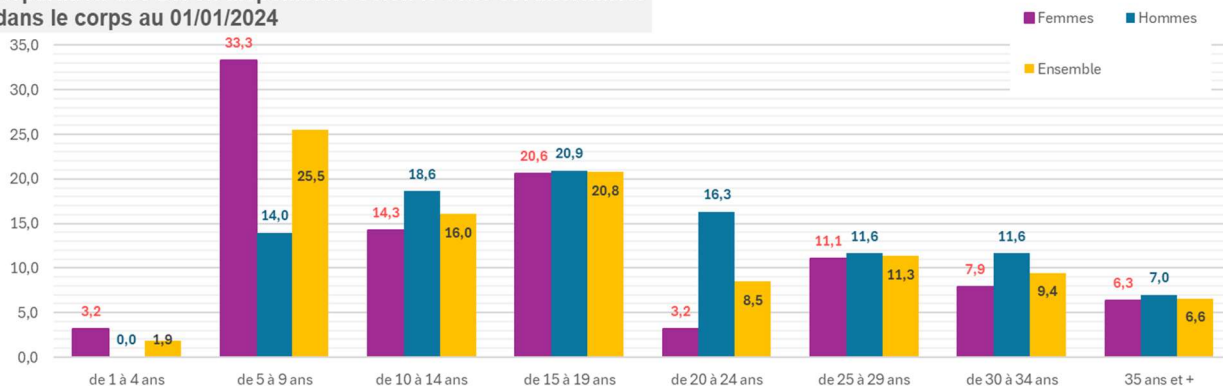
### V. 3 Ancienneté dans le corps des DH en disponibilité

En 2024, les DH en disponibilité ont une ancienneté dans le corps qui varie de 2 ans à 39 ans, avec une ancienneté moyenne de 17,8 ans, supérieure de 3,7 ans à celle des DH exerçant en établissement (14,1 ans). Les femmes comptent une ancienneté moyenne inférieure à celle des hommes de 3 ans. La moitié des DH en disponibilité a une ancienneté dans le corps de moins de 16 ans.

**Tableau 27 :** DH en disponibilité - Ancienneté dans le corps (Source : CNG – SAGA)

Ancienneté dans le corps	Femmes	%	Hommes	%	Ensemble	%
de 1 à 4 ans	2	3,2	0	0,0	2	1,9
de 5 à 9 ans	21	33,3	6	14,0	27	25,5
de 10 à 14 ans	9	14,3	8	18,6	17	16,0
de 15 à 19 ans	13	20,6	9	20,9	22	20,8
de 20 à 24 ans	2	3,2	7	16,3	9	8,5
de 25 à 29 ans	7	11,1	5	11,6	12	11,3
de 30 à 34 ans	5	7,9	5	11,6	10	9,4
35 ans et +	4	6,3	3	7,0	7	6,6
<b>Ensemble DH en disponibilité</b>	<b>63</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>106</b>	<b>100</b>
<b>Ancienneté moyenne</b>	<b>16,6 ans</b>		<b>19,6 ans</b>		<b>17,8 ans</b>	
<b>Ancienneté médiane</b>	<b>14 ans</b>		<b>19 ans</b>		<b>16 ans</b>	

Répartition des DH en disponibilité selon le sexe et l'ancienneté dans le corps au 01/01/2024



Source : CNG – SAGA

## V. 4 Durée moyenne dans la position de disponibilité

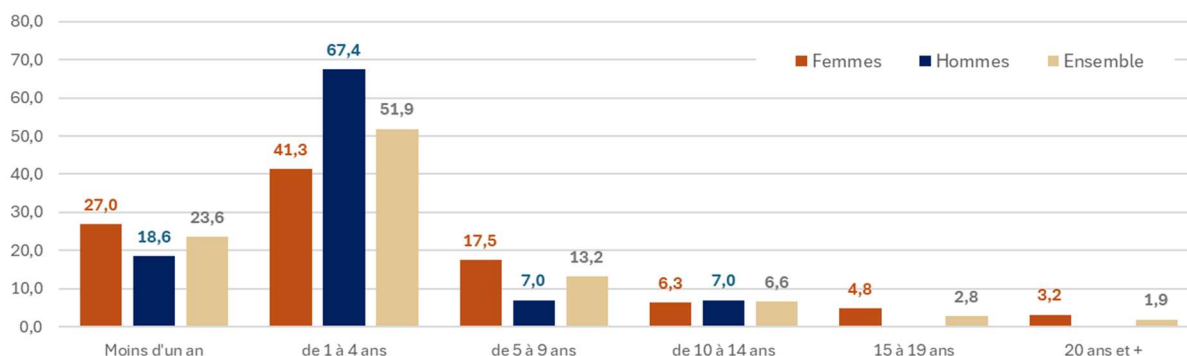
En 2024, les DH en disponibilité le sont en moyenne depuis 4 ans, durée qui varie d’une journée (disponibilité venant de débiter au 1<sup>er</sup> janvier 2024) à 26,2 ans. La moitié des DH sont mis à disposition depuis 1 à 4 ans (51,9 %).

Tableau 28 : DH en disponibilité - Ancienneté dans la position (Source : CNG – SAGA)

75,5 % des directeurs en position de disponibilité comptabilisent une ancienneté dans la position de moins de cinq ans. Il convient de noter que la moitié des directeurs a une ancienneté de moins de 2,2 ans dans cette position.

Durée de la disponibilité au 1 <sup>er</sup> janvier 2024	Femmes		Hommes		Ensemble		Part des femmes (%)
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	
Moins d'un an	17	27,0	8	18,6	25	23,6	68,0
de 1 à 4 ans	26	41,3	29	67,4	55	51,9	47,3
de 5 à 9 ans	11	17,5	3	7,0	14	13,2	78,6
de 10 à 14 ans	4	6,3	3	7,0	7	6,6	57,1
15 à 19 ans	3	4,8			3	2,8	100,0
20 ans et +	2	3,2			2	1,9	100,0
<b>Ensemble DH en disponibilité</b>	<b>63</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	<b>59,4</b>
<b>Durée moyenne</b>	<b>4,6 ans</b>		<b>3,1 ans</b>		<b>4 ans</b>		
<b>Durée médiane</b>	<b>2,3 ans</b>		<b>2,2 ans</b>		<b>2,2 ans</b>		

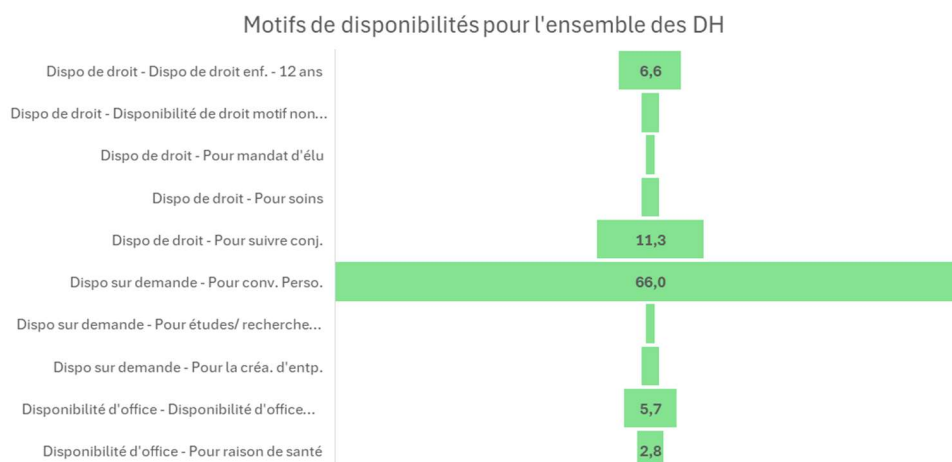
Répartition des DH en disponibilité selon le sexe et l'ancienneté dans la position au 1er janvier 2024



Source : CNG – SAGA

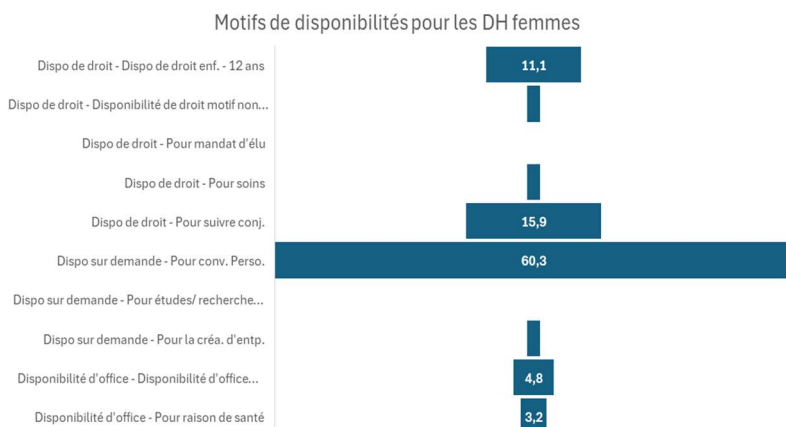
## V. 5 Motifs de demande de disponibilité pour les DH

**66 % des demandes de disponibilité sont prononcées pour convenance personnelle** suivie de la disponibilité de droit pour suivre son conjoint pour 11,3 % d'entre eux.

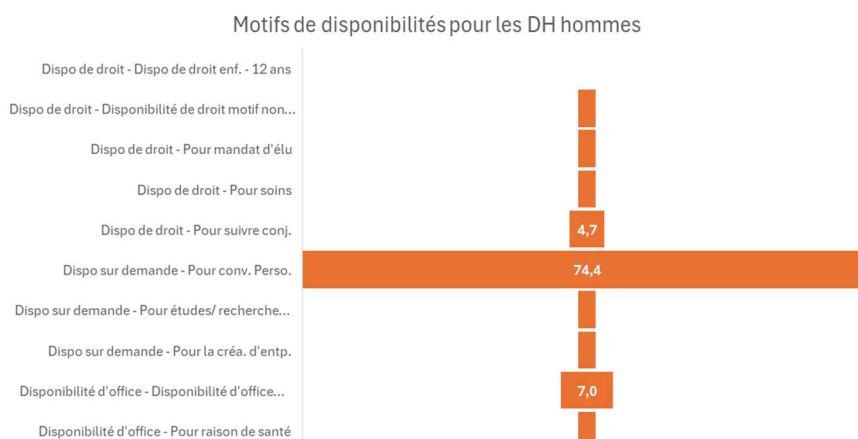


Source : CNG – SAGA

Les femmes sont davantage concernées par la disponibilité de droit (30,2 % d'entre elles, contre 11,6 % des hommes), avec 15,9 % d'entre elles pour suivre le conjoint et 11,1 % pour élever un enfant de moins de 12 ans, quand ces motifs concernent respectivement 4,7 % et aucun homme.



Source : CNG – SAGA



## VI / Mobilités et mouvements des directeurs d'hôpital


La période d'observation des mouvements des DH porte sur l'année 2022. Elle correspond aux **mouvements enregistrés entre le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et le 1<sup>er</sup> janvier 2024**.

Pour observer ces mouvements, il a été tenu compte des directeurs présents au 1<sup>er</sup> janvier 2024 et qui étaient en position statutaire « active » au 1<sup>er</sup> janvier 2023. Cette étude permet d'étudier plus finement les différents changements de position effectués par les DH en cours d'année.

### VI.1 Changements de position statutaire

Sur les 3 010 directeurs d'hôpital recensés au 1<sup>er</sup> janvier 2024, toutes positions statutaires confondues, **2 848** étaient présents et en position statutaire « active » au 1<sup>er</sup> janvier 2023, soit 94,6 % du corps. La différence observée de 162 directeurs correspond aux entrées dans le corps au cours de l'année. **Parmi ces 2 848 directeurs, 164 d'entre eux ont changé de position statutaire au cours de l'année 2023**, soit 5,8 % (contre 5,3 % en 2022, 5,1 % en 2021 et 5,3 % en 2020).

**Tableau 29** : Changement de position entre 2023 et 2024 (Source : CNG – SAGA)

 Position au 1 <sup>er</sup> janvier 2023	Position au 1 <sup>er</sup> janvier 2024							Nombre de changement de position	Part (%)
	En activité en établissement	Détachement	MAD	Disponibilité	RA	Congé spécial	Total		
En activité en établissement	2 261	59	11	21	3	1	2 356	95	4,0
Détachement	24	298	1	6			329	31	9,4
Mis à disposition (MAD)	23	5	38				66	28	42,4
Disponibilité	3	6		79			88	9	10,2
Recherche d'affectation (RA)	1				8		9	1	11,1
Congé spécial							0	0	
<b>Ensemble</b>	<b>2 312</b>	<b>368</b>	<b>50</b>	<b>106</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>2 848</b>	<b>164</b>	<b>5,8</b>
<b>Nombre de changement de position</b>	<b>51</b>	<b>70</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>164</b>		
<b>Part (en %)</b>	<b>31,1</b>	<b>42,7</b>	<b>7,3</b>	<b>16,5</b>	<b>1,8</b>	<b>0,6</b>	<b>100</b>		

**Lecture** : Sur les 2 356 DH en activité dans un établissement au 01/01/2023, 2 261 le sont toujours au 01/01/2024 (96 %). 95 ont changé de position au cours de l'année (soit 4 %), dont 59 pour un détachement, 11 pour une mise à disposition, 21 pour une disponibilité, 3 pour une recherche d'affectation et 1 pour un congé spécial.

Sur ces **164 changements de position statutaire** enregistrés, 95 DH en **position d'activité dans un établissement** au 1<sup>er</sup> janvier 2023 ont changé de position statutaire au cours de l'année, ce qui représente plus de la moitié des changements de position (58 %). 51 directeurs ont effectué a contrario un retour en établissement, soit 31,1 % des changements de position. Il en découle donc un solde négatif de 44 DH en 2023 pour la position « en activité en établissement ».

S'agissant des DH en **position de détachement**, alors que **70 directeurs** ont été placés en détachement en cours d'année 2023, 31 l'ont quittée, soit un solde positif de 39 directeurs. Parmi ces 70 nouveaux détachés, 59 étaient en activité au sein d'un établissement, soit 84,3 %.

Pour les DH **mis à disposition (MAD)**, 28 des 66 présents au 1<sup>er</sup> janvier 2023 (42,4 %) ont changé de position, dont 23 pour un retour en établissement. Parmi les 12 nouveaux DH mis à disposition courant 2023, 11 exerçaient précédemment dans un établissement et 1 était en détachement.

Pour les 88 directeurs placés **en disponibilité** au 1<sup>er</sup> janvier 2023, **9** directeurs ont changé de position (soit 10,2 %), dont 3 pour un retour en établissement et 6 pour un détachement. Parmi les 27 DH nouvellement placés en disponibilité au 1<sup>er</sup> janvier 2024, 21 exerçaient précédemment dans un établissement, soit 77,8 %.


3 DH ont intégré le dispositif de **recherche d'affectation** au cours de l'année 2023, tandis qu'un directeur le quittait parmi les 9 DH concernés par cette position.

## VI.2 Changements d'emploi (chef d'établissement / directeur adjoint)

**54 directeurs** ont opéré un changement d'emploi entre directeur adjoint et chef d'établissement ou vice versa au cours de l'année 2023 parmi les 2 261 directeurs présents et exerçant en établissement sans interruption du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 1<sup>er</sup> janvier 2024 (soit 2,4 %). Pour rappel, 37 directeurs avaient changé d'emploi en 2022 (ce qui représentait 1,6 %).

Parmi ces 54 changements d'emploi, 68,5 % reviennent à des directeurs adjoints devenus chefs d'établissement (37 DH), tandis que 17 chefs d'établissement ont pris des fonctions de directeur adjoint.

**Tableau 30** : Changement de type d'emploi entre 2023 et 2024 (Source : CNG – SAGA)

 <b>Emploi au 1<sup>er</sup> janvier 2023</b>	<b>Emploi au 1<sup>er</sup> janvier 2024</b>				<b>Part (%)</b>
	<b>Chefs d'établissement</b>	<b>Directeurs adjoints</b>	<b>Ensemble</b>	<b>Changement de typologie d'emploi</b>	
Chefs d'établissement	<b>287</b>	17	<b>304</b>	<b>17</b>	<b>5,6</b>
Directeurs adjoints	37	<b>1 920</b>	<b>1 957</b>	<b>37</b>	<b>1,9</b>
<b>Ensemble</b>	<b>324</b>	<b>1 937</b>	<b>2 261</b>	<b>54</b>	<b>2,4</b>
<b>Nombre de changement de typologie d'emploi</b>	<b>37</b>	17	<b>54</b>		-
<b>Part (%)</b>	<b>68,5</b>	<b>31,5</b>	<b>100</b>		

## VI.4 Mobilité régionale

Au cours de l'année 2023, parmi les 2 261 directeurs présents en établissement au 1<sup>er</sup> janvier 2023 et au 1<sup>er</sup> janvier 2024, **130** (soit 5,7 %) ont effectué un changement de région, comme en 2022 (5,4 % en 2021 et 5 % en 2020). Avec un solde des entrées-sorties de + 10 pour l'Auvergne-Rhône Alpes et + 8 pour les Hauts-de-France, ces deux régions connaissent la situation la plus favorable. A l'inverse, l'Île-de-France enregistre un solde négatif de - 7 DH, avec 16 départs pour 9 arrivées. La Réunion se distingue par l'absence de mouvement entrée/sortie.

**Tableau 31:** Changement de région d'exercice au cours de l'année 2023 (Source : CNG – SAGA)

Régions 2023	Régions 2024																			Total	Nombre de changements	%
	Auvergne Rhône-Alpes	Bourgogne Franche-Comté	Bretagne	Centre Val de Loire	Corse	Grand Est	Guadeloupe, St-Martin /St-B.	Guyane	Hauts-de-France	Île-de-France	La Réunion	Martinique	Mayotte	Normandie	Nouvelle-Aquitaine	Occitanie	Pays de Loire	PACA				
Auvergne-Rhône Alpes	268	3		3		1			2							2		1	281	13	4,6	
Bourgogne-Franche-Comté	4	85	2	1						1				1					94	9	9,6	
Bretagne	1	1	139						1	2					3		1		148	9	6,1	
Centre - Val de Loire	2			80				1	1					1	1		1	2	89	9	10,1	
Corse	1				12														13	1	7,7	
Grand Est	3					155			4	1									163	8	4,9	
Guadeloupe							16									1			17	1	5,9	
Guyane								12								1			13	1	7,7	
Hauts-de-France	4		1			2			156	1			1	1	1			1	168	12	7,1	
Île-de-France			1			4	1		4	374				3		1		2	390	16	4,1	
La Réunion											16								16	0	0,0	
Martinique												16				1			17	1	5,9	
Mayotte													3						3	0	0,0	
Normandie	1			1					1					112		2			117	5	4,3	
Nouvelle-Aquitaine	1				1				1	1					235	2	1		242	7	2,9	
Occitanie	5					1		1	4				1		2	154		4	172	18	10,5	
Pays de Loire			1					1						3			129	1	135	6	4,4	
PACA	1		1						2	3					1	6		169	183	14	7,7	
<b>Total</b>	<b>291</b>	<b>89</b>	<b>145</b>	<b>85</b>	<b>13</b>	<b>163</b>	<b>17</b>	<b>15</b>	<b>176</b>	<b>383</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>121</b>	<b>243</b>	<b>170</b>	<b>132</b>	<b>180</b>	<b>2 261</b>	<b>130</b>	<b>5,7</b>	
<b>Nombre de changements</b>	<b>23</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>130</b>			
<b>%</b>	<b>17,7</b>	<b>3,1</b>	<b>4,6</b>	<b>3,8</b>	<b>0,8</b>	<b>6,2</b>	<b>0,8</b>	<b>2,3</b>	<b>15,4</b>	<b>6,9</b>	<b>0,0</b>	<b>0,8</b>	<b>1,5</b>	<b>6,9</b>	<b>6,2</b>	<b>12,3</b>	<b>2,3</b>	<b>8,5</b>	<b>100,0</b>			
<b>Part (%) des changements</b>	<b>7,9</b>	<b>4,5</b>	<b>4,1</b>	<b>5,9</b>	<b>7,7</b>	<b>4,9</b>	<b>5,9</b>	<b>20,0</b>	<b>11,4</b>	<b>2,3</b>	<b>0,0</b>	<b>5,9</b>	<b>40,0</b>	<b>7,4</b>	<b>3,3</b>	<b>9,4</b>	<b>2,3</b>	<b>6,1</b>	<b>5,7</b>			

**Lecture :** Sur les 281 DH en activité dans la région Auvergne-Rhône Alpes au 01/01/2023, 268 le sont toujours au 01/01/2024 et 13 ont changé de région (4,6 %).

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

### Encadré : Le recrutement des directeurs d'hôpital

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

#### 1/ Recrutement par concours

Les élèves directeurs suivent un cycle de formation théorique et pratique d'une durée de vingt-quatre mois, organisé par l'Ecole des hautes études en santé publique à Rennes. Ils sont admis à suivre ce cycle de formation lorsqu'ils ont satisfait aux épreuves d'un concours national. Au moment de leur titularisation, les élèves directeurs sont classés au 1<sup>er</sup> échelon de la classe normale ou à un niveau qui tient compte de leur situation antérieure s'il s'agit de fonctionnaires ou d'agents non titulaires.

#### 2/ Recrutement par détachement et intégration

Peuvent seuls être détachés dans le corps des directeurs d'hôpital, les fonctionnaires et les militaires répondant aux conditions prévues par les articles L513-7 et L513-8 du Code général de la fonction publique. Le détachement intervient à un grade comparable et à l'échelon comportant un indice égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans le corps d'origine.

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

#### 3/ Recrutement par le tour extérieur

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

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

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

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

### *Après concours :*

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

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

### *Dans le cadre du tour extérieur :*

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

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

## **4/ Emplois pourvus par des contractuels**

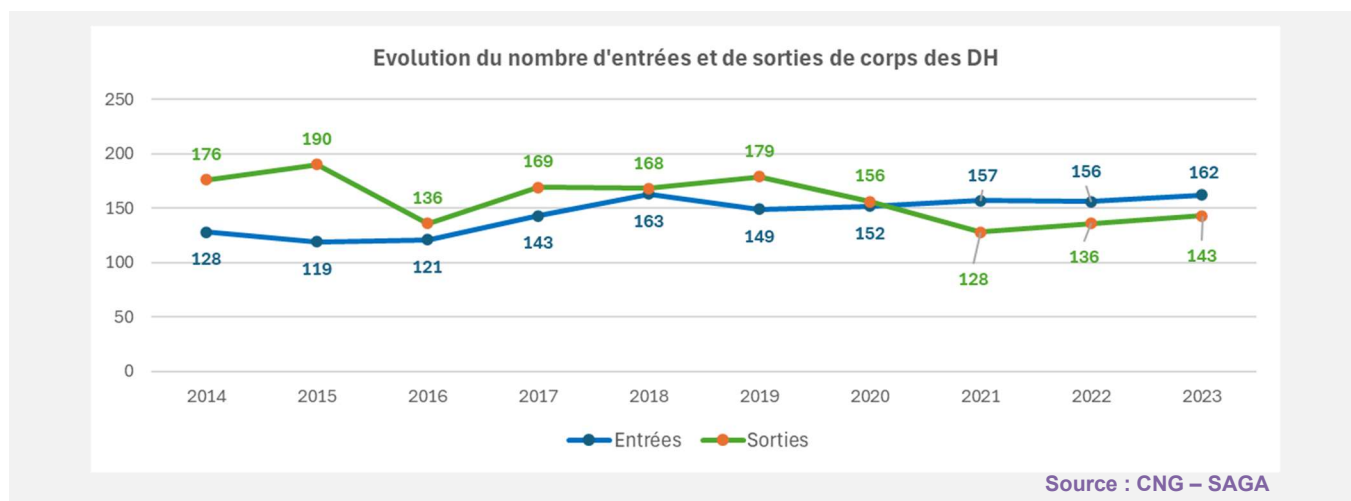
Des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire peuvent être recrutées sur des emplois fonctionnels de chef ou sur des emplois de chef d'établissement, pour une durée maximale de 4 ans renouvelable dans la limite maximale de 8 ans.

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

## VII.1 Solde des entrées et sorties

**162 personnes sont entrées dans le corps des DH en 2023** (156 l'année précédente), alors que **143 DH le quittaient** (136 en 2022), soit un solde positif pour la troisième année (+ 19 directeurs en 2023).

L'écart observé entre les entrées et sorties en début de période s'est fortement réduit depuis 2016. Il convient de préciser que le solde négatif observé chez les DH résulte notamment de la limitation antérieure du nombre de places offertes au concours national et, par voie de conséquence, des recrutements par la voie du tour extérieur malgré l'application du taux plafond réglementairement autorisé.



Les entrées par concours, qui n'avaient cessé de diminuer de 2008 à 2014 (elles étaient autour des 80/90 les années précédentes), se maintiennent aujourd'hui et retrouvent depuis 2018 ce niveau d'entrée. En cinq ans, les entrées sont effectivement restées stables, parallèlement à une diminution des sorties qui toutefois remontent ces deux dernières années.

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

**1 450 DH sont entrés dans le corps sur ces dix dernières années**, oscillant entre 119 et 163 entrées par an. Le concours, qui ne s'imposait plus comme mode d'entrée principal dans le corps, entre 2012 et 2018, a bien progressé depuis, il atteint, en 2022, la plus forte proportion de 54,5 %.

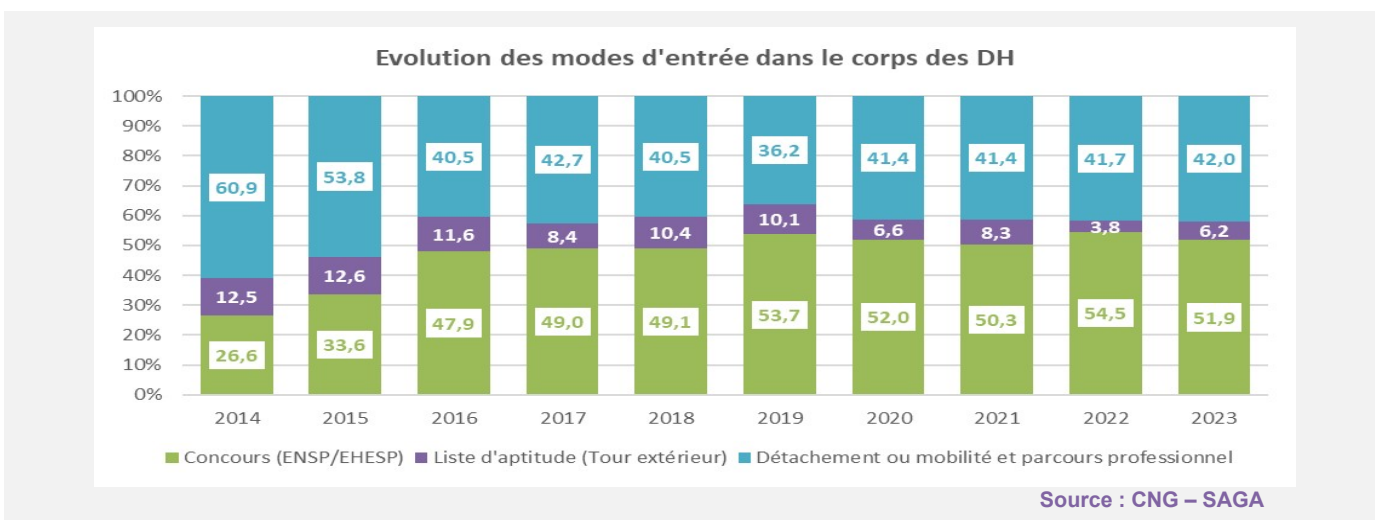
**Tableau 32 :** Evolution des entrées dans le corps selon le motif entre 2014 et 2023 (Source : CNG – SAGA)

Modes	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total sur 10 ans
Concours (ENSP/EHESP)	34	40	58	70	80	80	79	79	85	84	689
Liste d'aptitude (Tour extérieur)	16	15	14	12	17	15	10	13	6	10	128
Détachement ou mobilité et parcours professionnel	78	64	49	61	66	54	63	65	65	68	633
<b>Total Entrées</b>	<b>128</b>	<b>119</b>	<b>121</b>	<b>143</b>	<b>163</b>	<b>149</b>	<b>152</b>	<b>157</b>	<b>156</b>	<b>162</b>	<b>1 450</b>
<b>Part des concours (%)</b>	<b>26,6</b>	<b>33,6</b>	<b>47,9</b>	<b>49,0</b>	<b>49,1</b>	<b>53,7</b>	<b>52,0</b>	<b>50,3</b>	<b>54,5</b>	<b>51,9</b>	<b>46,8</b>
<b>Age moyen à l'entrée dans le corps</b>	<b>40,1 ans</b>	<b>39,2 ans</b>	<b>36,5 ans</b>	<b>37,7 ans</b>	<b>36,8 ans</b>	<b>36,9 ans</b>	<b>36,3 ans</b>	<b>39,0 ans</b>	<b>37,4 ans</b>	<b>36,7 ans</b>	

**En 2023, 84 personnes sont entrées par la voie du concours.** Parmi les 68 entrées par détachement ou mobilité et parcours professionnel, on compte 59 D3S intégrant le corps des DH, soit 86,8 % de ces entrées.

L'âge moyen d'entrée dans le corps des DH (36,7 ans) a retrouvé en 2023 une valeur plus proche de celles observées depuis quelques années, après avoir connu un pic à 39 ans en 2021.

L'âge moyen des directeurs issus du concours en 2023 est de 30,8 ans, celui des directeurs issus des tours extérieurs de 53,9 ans et celui des directeurs entrés par détachement, de 42,3 ans. En 2022, ces directeurs étaient en moyenne âgés respectivement de 32,7 ans, 48,3 ans et 42,6 ans.



### VII.3 Evolution des modes de sortie du corps

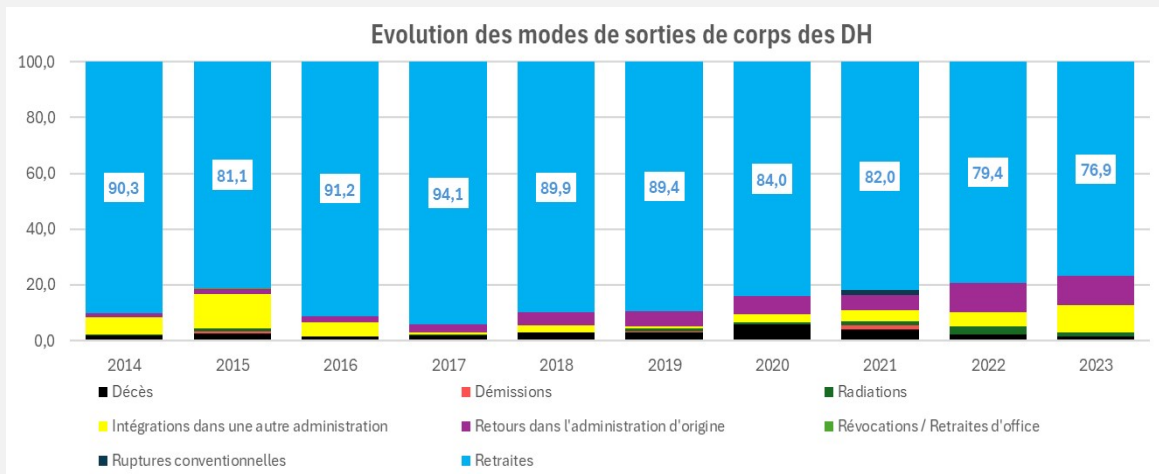
Sur les dix dernières années, 1 581 directeurs d'hôpital sont sortis définitivement du corps, dont 1 361 pour cause de départs à la retraite, soit 86,1 % du total des sorties. **Au cours de l'année 2023, 143 directeurs ont quitté le corps des DH**, contre 136 en 2022.

**Tableau 33 :** Evolution entre 2013 et 2022 du nombre de sorties selon le motif (Source : CNG – SAGA)

Modes	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total sur 10 ans
Décès	3	5	2	3	5	5	9	5	3	2	42
Démissions		1				1		2			4
Radiations	1	2		1		2	1	2	4	2	15
Intégrations dans une autre administration	11	24	7	1	4	1	5	5	7	14	79
Retours dans l'administration d'origine	2	3	3	5	8	10	10	7	14	15	77
Révocations / Retraites d'office		1									1
Ruptures conventionnelles								2			2
Retraites	159	154	124	159	151	160	131	105	108	110	1361
<b>Total Sorties</b>	<b>176</b>	<b>190</b>	<b>136</b>	<b>169</b>	<b>168</b>	<b>179</b>	<b>156</b>	<b>128</b>	<b>136</b>	<b>143</b>	<b>1 581</b>
<b>Part des retraites (en %)</b>	<b>90,3</b>	<b>81,1</b>	<b>91,2</b>	<b>94,1</b>	<b>89,9</b>	<b>89,4</b>	<b>84,0</b>	<b>82,0</b>	<b>79,4</b>	<b>76,9</b>	<b>86,1</b>
<b>Age moyen de départ à la retraite</b>	<b>63,9 ans</b>	<b>63,9 ans</b>	<b>63,8 ans</b>	<b>64,1 ans</b>	<b>63,9 ans</b>	<b>64,0 ans</b>	<b>64,1 ans</b>	<b>64,4 ans</b>	<b>64,5 ans</b>	<b>64,6 ans</b>	-

Si les départs à la retraite constituent, sur l'ensemble de la période, le principal motif de sortie du corps, leur proportion est en dessous des 80 % depuis 2022, les retours dans l'administration d'origine et les intégrations dans une autre administration étant en augmentation.

L'âge moyen de départ à la retraite, en augmentation depuis 2019, s'établit en 2023 à 64,6 ans, soit + 0,1 an en un an et + 0,7 an en dix ans.



Source : CNG – SAGA