



Centre National de Gestion
des Praticiens Hospitaliers
et des Personnels de Direction de
la Fonction Publique Hospitalière

**Bilan de la Prime de fonctions et de résultats
(PFR) 2013 des directeurs d'établissements
sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S)**

Une légère diminution du taux de retour des évaluations 2013 des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux (D3S)

Sur les 1 606 évaluations attendues, 1 374 retours ont été enregistrés, soit un taux de retour d'évaluation des directeurs d'établissements sanitaires sociaux et médico sociaux (D3S) pour l'année 2013 qui s'établit à 86%, contre 93% en 2012.

Contrairement à l'année dernière, aucune région, à l'exception de La Réunion qui ne compte qu'un D3S, n'a remonté la totalité de ses évaluations (12 régions affichaient un taux de retour de 100% en 2012). Dans l'ensemble, le taux de retour est meilleur pour les chefs d'établissements, il atteint même 88% pour les évaluations réalisées par les directions départementales de la cohésion sociale (DDCS). 15 des régions concernées par cette remontée DDCS affichent même un taux de retour de 100%, contre 7 d'entre elles s'agissant des remontées des ARS. Le Nord Pas de Calais enregistre, quant à lui, un très faible taux de retour pour les directeurs chefs d'établissement (16,7%).

Tableau 1 : Taux de retour dévaluation selon la région (D3S)

Alsace	28	2	10	40	96,4	100,0	90,0	95,0	
Aquitaine	72	6	16	94	91,7	100,0	75,0	89,4	
Auvergne	50	3	14	67	100,0	100,0	85,7	97,0	
Basse Normandie	25	2	14	41	100,0	100,0	85,7	95,1	
Bourgogne	48	3	12	63	97,9	100,0	83,3	95,2	
Bretagne	63	3	30	96	96,8	100,0	93,3	95,8	
Centre	66	4	30	100	95,5	75,0	90,0	93,0	
Champagne	25		8	33	100,0		87,5	97,0	
Corse	3		1	4	66,7		100,0	75,0	
Franche Comté	16	1	10	27	100,0	100,0	90,0	96,3	
Haute Normandie	29	3	24	56	96,6	100,0	79,2	89,3	
IDF	58	23	70	151	91,4	87,0	81,4	86,1	
Languedoc	36	3	23	62	91,7	33,3	82,6	85,5	
Limousin	34	1	7	42	94,1	100,0	57,1	88,1	
Lorraine	36	1	17	54	97,2	100,0	82,4	92,6	
Midi-Pyrénées	45	7	25	77	95,6	100,0	80,0	90,9	
NPDC	48		51	99	16,7		84,3	51,5	
PACA	63	3	28	94	65,1	66,7	82,1	70,2	
Pays de Loire	77	3	33	113	87,0	100,0	84,8	86,7	
Picardie	26	2	21	49	92,3	50,0	90,5	89,8	
Poitou Charentes	27	5	21	53	100,0	60,0	90,5	92,5	
Rhône Alpes	95	6	59	160	71,6	100,0	79,7	75,6	
Guadeloupe	1		7	8	100,0		85,7	87,5	
Martinique	6	1	4	11	100,0	100,0	75,0	90,9	
Guyane	1			1				0,0	
La Réunion		1		1		100,0		100,0	

Source : CNG – remontées des fiches d'évaluation – Champ France entière

(*) Les remontées concernant les MAD ayant été insuffisantes et incomplètes, le traitement de leur PFR ne figure donc pas dans l'analyse qui suit.

Encadré :

Textes de référence relatifs au régime indemnitaire des personnels des corps de direction de la fonction publique hospitalière (FPH) avec l'instauration de la prime de fonctions et de résultats PFR :

- Décret n°2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,
- Arrêté du 9 mai 2012 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats applicables aux corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière,
- Arrêté du 9 mai 2012 fixant la liste des indemnités relevant des exceptions prévues par l'article 7 du décret n° 2012-749 du 9 mai 2012 relatif à la prime de fonctions et de résultats des corps ou emplois fonctionnels des personnels de direction et des directeurs des soins de la fonction publique hospitalière

Concernant la Part Fonctions (PF), les cotations se basent sur les éléments figurant dans les référentiels métiers des corps de direction de la FPH, sur les responsabilités exercées et sur la complexité du poste occupé, ainsi que sur l'étendue et la nature des délégations accordées aux directeurs adjoints.

La cotation de PF doit être fixée à partir d'une échelle de cotation, modulée selon différents niveaux, pour chacune des six grandes familles retenues.

Le tableau ci-dessous indique les niveaux de cotation possibles pour chacune de ces familles, et distinguent les directeurs qui bénéficient d'une concession de logement ou d'une indemnité compensatrice de logement pour nécessité absolue de service prévue par l'article 3 du décret du 8 janvier 2010. Ainsi la cotation ne peut excéder le coefficient 3 pour un directeur bénéficiant d'une concession de logement. En revanche, pour ceux ne bénéficiant pas de concession de logement, la cotation de la part liée aux fonctions peut être affectée d'un coefficient maximal de 6.

Nature de l'emploi	Grades et emplois (D3S)	Niveaux de cotation	Variation possible en sus du niveau retenu afin de tenir compte de sujétions particulières	Modalités de variation
Chef	Chef d'établissement sur emploi fonctionnel	3	Aucune	-----
	Chef d'établissement sur échelon fonctionnel	2,8 ou 3	Aucune	-----
	Chef d'établissement Hors Classe	2,8	0,2	Variation possible en cas de difficultés liées à la situation financière, sociale, géographique et démographique, en cas de sujétions liées au rôle pivot de l'établissement dans le territoire, en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, GCSMS ou GIE.
	Chef d'établissement Classe Normale	3	Aucune	-----
Adjoint	Adjoint Hors Classe	2,5 ou 2,7	0,2	Variation possible en cas d'exercice multi-site ou d'exercice des fonctions de directeur de site, avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, GCSMS ou GIE.
	Adjoint Classe Normale	2,4 ou 2,6	0,2	Variation possible en cas d'exercice multi-site ou d'exercice des fonctions de directeur de site, avec délégation générale dans le cadre d'un établissement issu d'une fusion ou au sein d'une direction commune ou en cas d'exercice des fonctions d'administrateur de GCS, GCSMS ou GIE.

La modulation de la part liée aux résultats (PR) s'inscrit dans une fourchette allant de 0 à 6. Elle doit être en parfaite adéquation avec l'évaluation de l'année, laquelle doit être fondée sur une définition des objectifs annuels clairement identifiés, en nombre réalisables et raisonnables, dans le respect de la note d'informations annuelle sur l'évaluation élaborée par le CNG.

L'évolution de la PR, et si possible le montant correspondant, doivent être communiqués au directeur évalué à l'issue de l'entretien d'évaluation et impérativement confirmée par une notification adressée par l'évaluateur dans un délai d'un mois.

L'analyse de la prime de fonctions et de résultats porte sur les seuls retours d'évaluation des D3S entièrement renseignés, soit sur un total de 1 374 sur 1 606 évaluations attendues (85,6%).

I – La Part Fonctions (D3S)

Les instructions relatives à l'application du dispositif ont été à maintes reprises rappelées aux évaluateurs. On constate toutefois encore un nombre non négligeable d'erreurs ou incohérences de cotation, que ce soit pour les chefs d'établissement D3S (7 Hors Classe pour lesquels les cotations s'établissent à 2,4, à 2,5, à 2,6, à 2,7, 4,6 ou 5) ou pour les directeurs adjoints (35 professionnels).

Ces incohérences sont signalées dans le tableau ci-après en caractère rouge et en italique. Il s'agit probablement d'erreurs suite à un changement de poste, d'emploi ou d'établissement en cours d'année. Pour un directeur adjoint devenu chef d'établissement en cours d'année par exemple, il semblerait que ce soit sa cotation en tant que directeur adjoint qui ait été transmise pour coter sa part fonction de chef d'établissement.

Tableau 2 : Distribution des D3S selon la cotation PF, l'emploi et le grade (D3S) :

2,4		1	1	46	2	48	46	3	7,7	0,4
2,5		1	1	1	39	40	1	40	0,2	5,4
2,6		1	1	120	8	128	120	9	20,1	1,2
2,7		2	2		61	61	0	63	0,0	8,5
2,8	8	405	413	82	10	92	90	415	15,1	55,9
2,9			0	1	41	42	1	41	0,2	5,5
3	316	144	460	5	7	12	321	151	53,7	20,3
4,8			0	1		1	1	0	0,2	0,0
4,6		1	1			0	0	1	0,0	0,1
5		1	1			0	0	1	0,0	0,1
5,2			0	1		1	1	0	0,2	0,0
5,4			0		3	3	0	3	0,0	0,4
5,6		10	10		1	1	0	11	0,0	1,5
5,8			0		3	3	0	3	0,0	0,4
6	17	2	19			0	17	2	2,8	0,3

Pour les D3S chefs d'établissement, la cotation moyenne de la PF est de 3, contre 2,7 pour les directeurs adjoints. Parmi les directeurs chefs d'établissement, 3% bénéficient du doublement de leur PF au titre de l'indemnité compensatrice de logement, cette proportion représente 5% des chefs d'établissement classe normale.

Chez les directeurs adjoints, 1,4% d'entre eux bénéficient de l'indemnité logement, il s'agit de directeurs hors classe uniquement.

Tableaux 3 et 4 : Répartition des D3S selon la part fonction, l'emploi et le grade (D3S)

2,4		0,2	0,1
2,5		0,2	0,1
2,6		0,2	0,1
2,7		0,4	0,2
2,8	2,3	71,3	45,4
3	92,7	25,4	50,6
4,6		0,2	0,1
5		0,2	0,1
5,6		1,8	1,1
6	5,0	0,4	2,1

2,4	17,9	1,1	11,1
2,5	0,4	22,3	9,3
2,6	46,7	4,6	29,6
2,7	0,0	34,9	14,1
2,8	31,9	5,7	21,3
2,9	0,4	23,4	9,7
3	1,9	4,0	2,8
4,8	0,4	0,0	0,2
5,2	0,4	0,0	0,2
5,4	0,0	1,7	0,7
5,6	0,0	0,6	0,2
5,8	0,0	1,7	0,7

Chez les directeurs chefs d'établissement, la part fonction la plus élevée s'établit à 6 pour ceux qui sont en classe normale, ils ne représentent néanmoins que 5%, la majorité ayant une part fonction égale à 3 (92,7%).

S'agissant des D3S chefs d'établissement en hors classe, 71,3% ont une part fonction de 2,8.

Parmi les directeurs adjoints, 2 cotations dominent pour la classe normale, il s'agit des cotations 2,6 (46,7%) et 2,8 (31,9%). Les D3S en hors classe se répartissent pour la majorité (80,6%) entre les cotations 2,5 (22,3%), 2,7 (34,9%) et 2,9 (23,4%).

Majoration de la cotation PF entre 2012 et 2013

En 2013, 22% des 1341 D3S, soit 295 professionnels, ont bénéficié d'une majoration de la cotation de la part fonction de 0,2. La part la plus importante concerne les directeurs adjoints, sur les 432 adjoints, 151 bénéficient de cette majoration soit 35% d'entre eux, contre 144 chefs d'établissement sur les 909 recensés soit 15,8%.

Concernant les chefs d'établissement, seuls les D3S en hors classe sont concernés, ce qui représente 25,4% d'entre eux, contre 22% en 2012.

S'agissant des directeurs adjoints, ils sont 34% en classe normale (32% en 2012) et 37% en hors classe en nette hausse par rapport à l'exercice antérieur (22% en 2012).

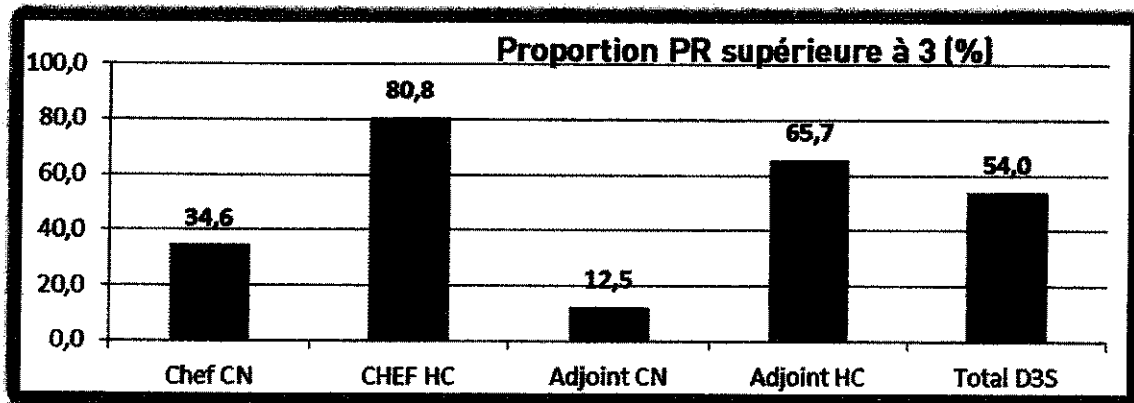
Tableau 5 : Part des D3S ayant une majoration PF selon l'emploi et la classe (D3S) :

0	341	424	765	170	111	281	1046
0,2	0	144	144	87	64	151	295

II – La Part Résultats (D3S)

1 – Cotation de PR de départ (transcription du régime indemnitaire 2012).

Plus de la moitié des directeurs (54%) ont une PR 2012 supérieure ou égale à 3. Cependant, ce sont surtout les D3S Hors Classe qui sont concernés, 81% des D3S chefs d'établissement hors classe ont une PR supérieure à 3 et 65,7% des directeurs adjoints hors classe. En Classe Normale, les proportions sont moindres, 34,6% pour les chefs d'établissement et seulement 12,5% pour les directeurs adjoints.



Quel que soit l'emploi occupé, les directeurs en hors classe ont une cotation moyenne de la PR de départ supérieure à celle des directeurs en classe normale.

Logiquement, on constate un écart significatif des moyennes selon le grade (entrée dans le corps majoritaire en classe normale) ou la fonction.

Ainsi, la cotation moyenne de départ pour les chefs d'établissement est de 2,2 en classe normale et 3,5 en hors classe. Pour les directeurs adjoints, la moyenne est de 1,6 en classe normale et 3,1 en hors classe.

Tableau 6 : Répartition des D3S selon la cotation PR de départ (2012), l'emploi et le grade :

0	1,5	0,1	1,6	1,9	0,1	2,0	3,6	3,6
[0,1 - 0,49	0,5		0,5	0,1	0,1	0,2	0,7	4,3
[0,5 - 0,99	1,9	0,2	2,2	2,3	0,1	2,4	4,5	8,9
[1 - 1,49	4,3	0,7	5,0	4,5		4,5	9,5	18,3
[1,5 - 1,99	2,8	1,0	3,9	3,2	0,5	3,7	7,6	26,0
[2 - 2,49	3,0	2,2	5,1	2,3	1,5	3,8	8,9	34,9
[2,5 - 2,99	2,6	3,9	6,5	2,4	2,2	4,6	11,1	46,0
[3 - 3,49	2,9	7,5	10,4	1,6	4,2	5,8	16,2	62,2
[3,5 - 3,99	3,5	15,0	18,5	0,7	3,7	4,4	22,9	85,1
[4 - 4,49	1,8	7,6	9,4		0,4	0,4	9,8	94,9
[4,5 - 4,99	0,4	2,5	3,0		0,3	0,3	3,3	98,2
5 et plus	0,1	1,6	1,8			0,0	1,8	100,0

2 - Evolution de la cotation PR 2013 (D3S)

Tous emplois confondus, les D3S ont une PR moyenne de 3,3.

La part moyenne la plus importante observée est celle des chefs d'établissement Hors Classe, avec 3,9 de cotation.

La plus faible est observée chez les directeurs adjoints de Classe normale : 2,3.

La part des directeurs qui ont une cotation de PR supérieure ou égale à 3, passe à 64,2%, alors qu'elle était de 54% en 2012, soit une augmentation de 10,2 points. Cette variation montre une évolution favorable de la PR depuis sa mise en œuvre.

Tableau 7 : Répartition des D3S selon la cotation PR 2013, l'emploi et le grade (D3S):

0	0,1		0,1			0,0	0,1	0,1
[0,1 - 0,49	0,3		0,3	0,1		0,1	0,4	0,4
[0,5 - 0,99	1,6	0,1	1,6	0,9	0,1	1,0	2,7	3,1
[1 - 1,49	2,6	0,3	2,9	3,7		3,7	6,6	9,8
[1,5 - 1,99	3,1	0,5	3,6	3,0	0,1	3,1	6,7	16,5
[2 - 2,49	3,4	1,3	4,8	3,5	0,7	4,3	9,0	25,5
[2,5 - 2,99	3,4	2,8	6,1	2,8	1,3	4,2	10,3	35,8
[3 - 3,49	2,5	5,2	7,7	2,1	2,5	4,5	12,2	48,0
[3,5 - 3,99	3,7	9,3	13,0	2,0	3,4	5,4	18,4	66,4
[4 - 4,49	2,7	11,3	14,0	0,7	2,8	3,5	17,5	84,0
[4,5 - 4,99	1,6	7,2	8,7	0,4	1,5	1,9	10,6	94,6
5 et plus	0,7	4,3	5,0		0,4	0,4	5,4	100,0

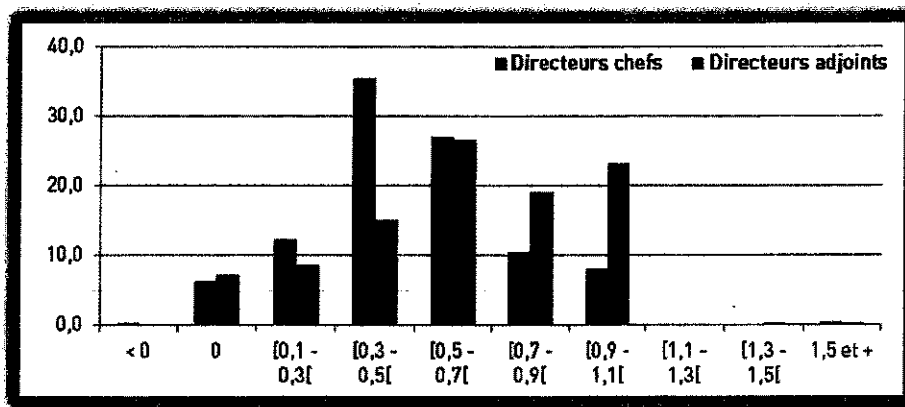
Ce sont les classes de cotations [4 - 4,49 et [4,5 - 4,99 qui ont le plus fortement progressé, en passant respectivement de 9,8% des directeurs à 17,5% des D3S et de 3,3% à 10,6% des D3S, soit une progression de 7,7 points pour la première et 7,3 pour la seconde.

3 - Coefficient de variation de la PR 2013 (D3S)

On constate que la progression 2012-2013 est un peu plus forte en moyenne pour les directeurs adjoints que pour les directeurs chefs d'établissement:

- pour les directeurs adjoints, on passe pour la classe normale de 1,6 à 2,3 et en hors classe de 3,1 à 3,6.
- pour les directeurs chefs d'établissement, on passe en classe normale de 2,2 à 2,7 et pour la hors classe de 3,5 à 3,9.

Graphique 1 : Répartition des D3S selon les coefficients de variation et l'emploi (D3S)



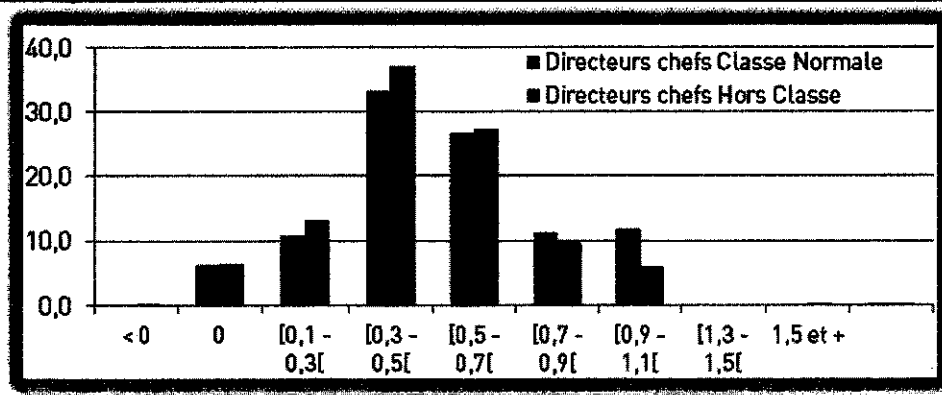
Le détail de la progression globalement plus favorable aux directeurs adjoints (0,59, contre 0,45) est donné dans les tableaux suivants.

Tableau 8 : Répartition des D3S selon la variation 2012/2011 de la PR, l'emploi et le grade :

< 0		0,1	0,1			0,0	0,1	0,1
0	1,6	2,7	4,3	1,1	1,2	2,3	6,6	6,6
[0,1 - 0,29	2,8	5,5	8,3	1,3	1,4	2,8	11,0	17,7
[0,3 - 0,49	8,4	15,7	24,1	2,0	2,8	4,8	28,9	46,6
[0,5 - 0,69	6,8	11,6	18,3	5,4	3,1	8,6	26,9	73,5
[0,7 - 0,89	2,8	4,2	7,0	3,8	2,3	6,1	13,1	86,7
[0,9 - 1,09	3,0	2,5	5,5	5,4	2,1	7,5	13,0	99,6
[1,1 - 1,29								
[1,3 - 1,49				0,1		0,1	0,1	99,7
[1,5 - 1,99		0,1	0,1			0,0	0,1	99,8
2 ou +	0,1	0,1	0,1		0,1	0,1	0,2	100,0

Plus de la moitié des directeurs (53,4%) a un coefficient de variation au moins égal à 0,5 point. Par ailleurs quel que soit l'emploi occupé, la variation moyenne de la PR 2013/2012 des directeurs en classe normale est supérieure à celle des directeurs en hors classe (cf. tableau ci-dessus).

Graphique 2 : Répartition des directeurs selon les coefficients de variation et le grade (D3S)



A partir de la tranche [0,7-0,9[et sauf exception, la part des directeurs chefs de classe normale est marquée par une inversion de tendance en leur faveur.

Concernant les directeurs adjoints, les variations observées en classe normale sont nettement supérieures à celles relevées pour la hors classe, à partir de la tranche [0,5-0,7].

Le coefficient de variation reste plus favorable aux directeurs adjoints.

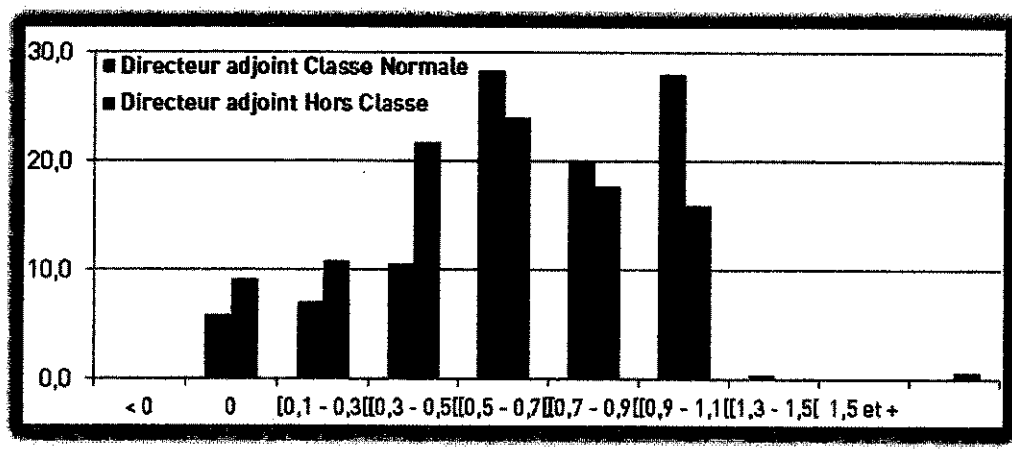
En effet, tandis que plus de 73,5% des directeurs ont un coefficient de variation inférieur à 0,7, la part des directeurs adjoints, représente quant à eux, seulement 57,4%, contre 81,2% des directeurs chefs d'établissement.

Tableau 9 : Répartition des D3S selon la variation 2012/2013 de la PR, l'emploi et le grade (D3S)

< 0		0,2	0,1			0,0	0,1
0	6,2	6,3	6,3	5,8	9,1	7,2	6,6
[0,1 - 0,29	10,9	13,0	12,2	7,0	10,9	8,6	11,0
[0,3 - 0,49	33,1	37,0	35,5	10,5	21,7	15,0	28,9
[0,5 - 0,69	26,7	27,3	27,1	28,4	24,0	26,6	26,9
[0,7 - 0,89	11,1	9,9	10,3	19,8	17,7	19,0	13,1
[0,9 - 1,09	11,7	6,0	8,1	28,0	16,0	23,1	13,0
[1,1 - 1,29			0,0			0,0	0,0
[1,3 - 1,49			0,0	0,4		0,2	0,1
[1,5 - 1,99	0,3	0,4	0,3		0,6	0,2	0,3

Près d'un quart des directeurs adjoints (24%), contre moins d'un directeur chef d'établissement sur 10 (9%) ont une variation supérieure à 0,9.

Graphique 3 : Répartition des directeurs adjoints selon les coefficients de variation et le grade (D3S)



4- La répartition régionale de la PR 201 et du coefficient de variation (D3S)

Dans l'ensemble des régions, le plus grand nombre de directeurs chefs d'établissement a une cotation PR supérieure à 3, à l'exception de 4 régions qui néanmoins enregistrent une PR moyenne proche de la moyenne (3,5).

Il convient de noter que 9 régions dépassent la PR moyenne de l'ensemble du corps des D3S : l'Aquitaine, la Bourgogne, la Franche-Comté, la Haute-Normandie, le Limousin, PACA, la Picardie, la Guadeloupe et la Martinique.

Tableau 10 : Répartition des directeurs chefs d'établissement selon la région et la tranche de cotation de la PR 2012-2013 (D3S)

Alsace			7,1	3,6			10,7	17,9	42,9	14,3	3,6		100,0	3,3	21,4
Aquitaine				1,4	2,8	9,7	11,1	12,5	20,8	29,2	5,6	6,9	100,0	3,6	25,0
Auvergne			3,8	3,8	5,7	9,4	7,5	9,4	18,9	20,8	20,8		100,0	3,4	30,2
Basse Normandie			7,4	7,4	7,4	7,4	3,7	7,4	14,8	22,2	11,1	11,1	100,0	3,4	33,3
Bourgogne			2,0	6,1	2,0	4,1	2,0	4,1		16,3	34,7	28,6	100,0	4,3	16,3
Bretagne			1,6	7,9	4,8	1,6	7,9	12,7	23,8	27,0	6,3	6,3	100,0	3,5	23,8
Centre	1,5		6,1	3,0	7,6	7,6	4,5	10,6	30,3	21,2	1,5	6,1	100,0	3,2	30,3
Champagne			12,0	12,0	4,0		4,0	8,0	16,0	12,0	20,0	12,0	100,0	3,3	32,0
Corse							50,0	50,0					100,0	3,0	50,0
Franche Comté					5,9		5,9	5,9	17,6	41,2	11,8	11,8	100,0	4,0	11,8
Haute Normandie					12,9	9,7	3,2	12,9	9,7	16,1	22,6	12,9	100,0	3,7	25,8
IDF			4,2	2,8	4,2	5,6	15,5	12,7	23,9	18,3	8,5	4,2	100,0	3,3	32,4
Languedoc				9,1	9,1	3,0	12,1	24,2	21,2	15,2	6,1		100,0	3,2	33,3
Limousin	3,1			3,1		3,1	12,5	3,1	15,6	21,9	25,0	12,5	100,0	3,9	21,9
Lorraine				2,8	5,6	11,1	11,1	16,7	16,7	13,9	8,3	13,9	100,0	3,5	30,6
Midi-Pyrénées			6,0	6,0	6,0	10,0	16,0	6,0	10,0	20,0	18,0	2,0	100,0	3,2	44,0
NPDC							40,0	20,0		40,0			100,0	3,4	40,0
PACA			2,4	2,4	4,8	9,5	2,4	9,5	31,0	23,8	9,5	4,8	100,0	3,6	21,4
Pays de Loire				1,4	5,7	12,9	10,0	18,6	21,4	21,4	7,1	1,4	100,0	3,4	30,0
Picardie					12,5	12,5	4,2		20,8	12,5	8,3	29,2	100,0	3,8	29,2
Poitou Charentes	6,7			13,3	6,7	3,3	3,3	13,3	20,0	20,0	6,7	6,7	100,0	3,1	33,3
Rhône Alpes	1,4			5,4	5,4	9,5	13,5	8,1	10,8	18,9	23,0	4,1	100,0	3,5	35,1
Guadeloupe										100,0			100,0	4,0	0,0
Martinique								14,3	14,3	14,3	57,1		100,0	4,1	0,0
La Réunion								100,0					100,0	3,3	0,0

Les coefficients de variation présentent également de profondes disparités régionales. En effet, tandis que 8 régions enregistrent 8 ou plus de 8 directeurs sur dix ayant un coefficient de variation inférieur à 0,5 : Alsace (96%), Auvergne (81%), Corse (100%), Languedoc-Roussillon (94%), Nord Pas de Calais (80%) et Guadeloupe (100%), cette part représente seulement 16% des directeurs chefs d'établissement en Bourgogne, 13% en Haute-Normandie ou encore 4% en Picardie.

Les coefficients moyens de variation vont de 0,2 à 0,9, avec une moyenne de l'ensemble qui s'établit à 0,4. Sept régions présentent un coefficient moyen de variation supérieur à celui de l'ensemble (0,4).

Tableau 11 : Répartition des directeurs chefs selon la région et la tranche de variation de la PR 2013 (D3S)

Alsace			32,1	53,6	7,1	7,1				100,0	0,3	0,0	28
Aquitaine		6,9	23,6	38,9	15,3	5,6	9,7			100,0	0,4	9,7	72
Auvergne		11,3	34,0	35,8	7,5	1,9	9,4			100,0	0,3	9,4	53
Basse Normandie		7,4		37,0	44,4	7,4	3,7			100,0	0,5	3,7	27
Bourgogne		2,0	4,1	10,2	8,2	65,3	10,2			100,0	0,7	10,2	49
Bretagne		4,8		66,7	27,0		1,6			100,0	0,4	1,6	63
Centre		3,0	21,2	16,7	16,7	22,7	19,7			100,0	0,6	19,7	66
Champagne		12,0	8,0	20,0	44,0	8,0	8,0			100,0	0,4	8,0	25
Corse			50,0	50,0						100,0	0,2	0,0	2
Franche Comté		5,9	17,6	23,5	52,9					100,0	0,4	0,0	17
Haute Normandie	3,2		3,2	9,7	80,6	3,2				100,0	0,4	3,2	31
IDF		18,3	8,5	26,8	28,2	8,5	8,5		1,4	100,0	0,4	9,9	71
Languedoc		6,1	39,4	48,5	3,0	3,0				100,0	0,3	0,0	33
Limousin		6,3		31,3	21,9	18,8	18,8		3,1	100,0	0,6	21,9	32
Lorraine		2,8	5,6	38,9	33,3	13,9	5,6			100,0	0,5	5,6	36
Midi-Pyrénées		6,0	10,0	48,0	26,0	10,0				100,0	0,4	0,0	50
NPDC		40,0	20,0	20,0	20,0					100,0	0,2	0,0	5
PACA		4,8	9,5	52,4	33,3					100,0	0,4	0,0	42
Pays de Loire			2,9	41,4	27,1	7,1	21,4			100,0	0,6	21,4	70
Picardie				4,2	62,5	16,7	12,5	4,2		100,0	0,6	16,7	24
Poitou Charentes		6,7	3,3	60,0	20,0		10,0			100,0	0,4	10,0	30
Rhône Alpes		5,4	12,2	35,1	37,8	4,1	5,4			100,0	0,4	5,4	74
Guadeloupe			100,0							100,0	0,2	0,0	1
Martinique		42,9			57,1					100,0	0,3	0,0	7
La Réunion							100,0			100,0	0,9	100,0	1

Les disparités régionales sont également observées chez les directeurs adjoints.

En effet, tandis que dans 6 régions, l'Alsace (62,5%), l'Auvergne (66,7%), la Champagne Ardenne (71,4%), la Corse (100%), la Franche Comté (66,7%) et l'Île de France (61,8%), près ou plus de deux tiers des directeurs adjoints ont une cotation PR inférieure à 3, cette proportion est d'un tiers ou moins dans 5 régions : la Basse Normandie (33,3%), la Bourgogne (33,3%), le Languedoc Roussillon (31,6%), le Limousin (25%) et la Martinique (33,3%).

Tableau 12: Répartition des directeurs adjoints selon la région et la tranche de la cotation de la PR 2013 (D3S)

Alsace				12,5		25,0	25,0	12,5	12,5	12,5			100,0	2,8	62,5
Aquitaine			12,5	12,5			25,0	25,0	12,5		12,5		100,0	2,7	50,0
Auvergne		8,3		16,7		25,0	16,7		8,3	16,7	8,3		100,0	2,6	66,7
Basse Normandie			8,3	8,3	8,3		8,3	8,3	25,0	8,3	16,7	8,3	100,0	3,3	33,3
Bourgogne						33,3		33,3	22,2		11,1		100,0	3,2	33,3
Bretagne				3,6	14,3	21,4	10,7	21,4	17,9	3,6	3,6	3,6	100,0	2,9	50,0
Centre				14,8	7,4	14,8	18,5	11,1	18,5	14,8			100,0	2,7	55,6
Champagne			14,3	14,3		42,9		14,3			14,3		100,0	2,2	71,4
Corse				100,0									100,0	1,3	100,0
Franche Comté				11,1	33,3	22,2		11,1	22,2				100,0	2,3	66,7
Haute Normandie			11,8	11,8	5,9	5,9	11,8	29,4	5,9	17,6			100,0	2,6	47,1
IDF			1,8	12,7	14,5	14,5	18,2	14,5	12,7	7,3	3,6		100,0	2,6	61,8
Languedoc				15,8		10,5	5,3	21,1	15,8	26,3	5,3		100,0	3,2	31,6
Limousin				25,0				25,0		25,0	25,0		100,0	3,2	25,0
Lorraine				14,3	28,6	7,1		14,3	14,3	7,1	7,1	7,1	100,0	2,9	50,0
Midi-Pyrénées				10,0	25,0	10,0	15,0	10,0	20,0	10,0			100,0	2,6	60,0
NPDC				4,8	11,9	7,1	23,8	11,9	16,7	21,4	2,4		100,0	3,0	47,6
PACA			4,8	4,8		4,8	23,8		28,6	9,5	23,8		100,0	3,4	38,1
Pays de Loire				18,5	11,1	14,8	7,4	14,8	22,2	7,4		3,7	100,0	2,7	51,9
Picardie				11,8		29,4	5,9	11,8	23,5		5,9	11,8	100,0	3,0	47,1
Poitou Charentes				10,5	10,5	10,5	10,5	15,8	15,8	15,8	10,5		100,0	2,5	57,9
Rhône Alpes				8,5	17,0	6,4	6,4	8,5	12,8	17,0	14,9	8,5	100,0	2,8	46,8
Guadeloupe				16,7		16,7	16,7		16,7			33,3	100,0	2,8	50,0
Martinique							33,3			66,7			100,0	3,2	33,3

Pour les directeurs adjoints, aucune région n'a une répartition de variation de la PR identique, mais quelle que soit la région, la majorité des directeurs adjoints perçoit une variation inférieure à 0,9, à l'exception de l'Auvergne qui enregistre une variation de PR d'au moins 0,9 pour 58,3% d'entre eux.

Il convient de signaler qu'aucun directeur adjoint ne perçoit une variation de 0,9 ou plus, il s'agit de la Basse-Normandie et de la Corse.

Tableau 13 : Répartition des directeurs adjoints selon la région et la variation PR 2012/2013 (D3S)

Alsace		12,5	37,5	25,0		12,5	12,5		100,0	0,6	25,0	8
Aquitaine		12,5	12,5	37,5	25,0	12,5			100,0	0,6	12,5	8
Auvergne			16,7		25,0	50,0		8,3	100,0	1,0	58,3	12
Basse Normandie	8,3	8,3	16,7	41,7	25,0				100,0	0,5	0,0	12
Bourgogne	11,1		33,3	22,2		33,3			100,0	0,6	33,3	9
Bretagne		10,7	46,4	10,7	21,4	10,7			100,0	0,5	10,7	28
Centre		14,8	11,1	11,1	14,8	48,1			100,0	0,7	48,1	27
Champagne				42,9	28,6	28,6			100,0	0,7	28,6	7
Corse				100,0					100,0	0,6	0,0	1
Franche Comté		11,1		33,3	22,2	33,3			100,0	0,7	33,3	9
Haute Normandie	11,8	29,4	17,6	23,5	11,8	5,9			100,0	0,4	5,9	17
IDF	1,8	14,5	18,2	41,8	14,5	9,1			100,0	0,5	9,1	55
Languedoc	10,5	10,5	21,1	10,5	10,5	36,8			100,0	0,6	36,8	19
Limousin	25,0	25,0		25,0		25,0			100,0	0,4	25,0	4
Lorraine	14,3	14,3	21,4	28,6		21,4			100,0	0,5	21,4	14
Midi-Pyrénées		5,0	20,0	10,0	35,0	30,0			100,0	0,7	30,0	20
NPDC	26,2	2,4	7,1	28,6	26,2	9,5			100,0	0,5	9,5	42
PACA	4,8	4,8		33,3	23,8	33,3			100,0	0,7	33,3	21
Pays de Loire	11,1	3,7	11,1	33,3	22,2	18,5			100,0	0,6	18,5	27
Picardie	5,9	5,9		52,9	11,8	23,5			100,0	0,6	23,5	17
Poitou Charentes		15,8		26,3	26,3	31,6			100,0	0,7	31,6	19
Rhône Alpes	10,6		14,9	21,3	23,4	29,8			100,0	0,6	29,8	47
France Métropolitaine	7,3	8,7	15,1	26,7	19,1	22,5	0,2	0,2	100,0	0,6	22,9	423
Guadeloupe			16,7	16,7	16,7	50,0			100,0	0,8	50,0	6
Martinique				33,3		66,7			100,0	0,8	66,7	3

5- Le coefficient de variation attribué variable selon l'évaluateur (D3S).

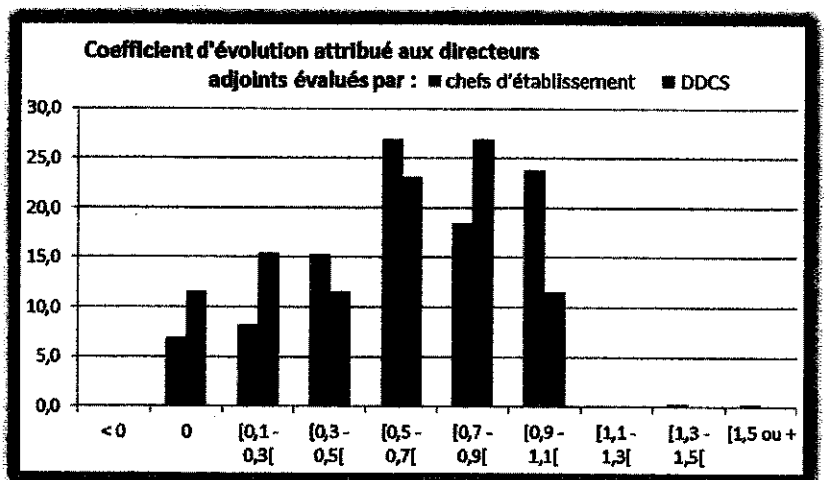
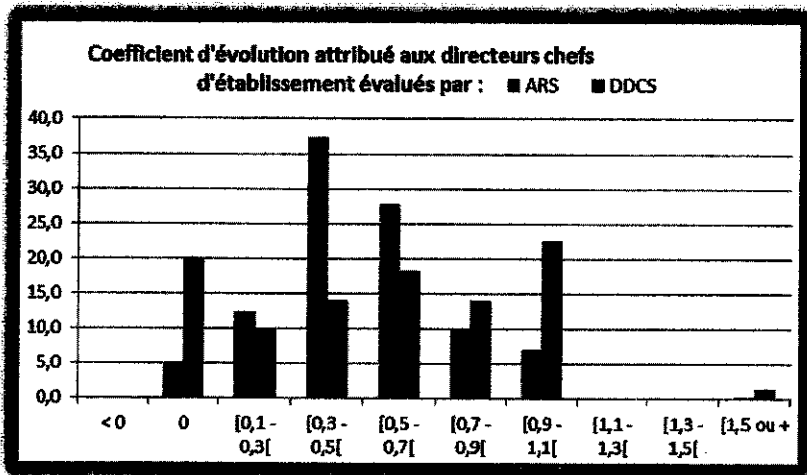
Près des trois quart (73,5%) des D3S, évalués en 2013, se sont vu attribués un coefficient inférieur à 0,7. Cependant selon l'évaluateur cette part diffère.

Les ARS, ayant évalué les directeurs chefs d'établissement par exemple, ont attribué un coefficient d'évolution de la PR inférieur à 0,7 à 83% d'entre eux.

Les chefs d'établissement, ayant évalué les directeurs adjoints, ont attribué un coefficient inférieur à 0,7 à 57% d'entre eux.

Tableau 14 : Répartition des directeurs selon la variation de PR et l'évaluateur (D3S)

< 0	0,1	0,1		0,0		0,0		0,0	0,1	0,1
0	5,1	5,3	19,7	19,7	6,9	6,9	11,5	11,5	6,6	6,6
[0,1 - 0,29	12,4	17,7	9,9	29,6	8,1	15,0	15,4	26,9	11,0	17,7
[0,3 - 0,49	37,4	55,0	14,1	43,7	15,3	30,3	11,5	38,5	28,9	46,6
[0,5 - 0,69	27,8	82,8	18,3	62,0	26,8	57,1	23,1	61,5	26,9	73,5
[0,7 - 0,89	10,0	92,8	14,1	76,1	18,5	75,6	26,9	88,5	13,1	86,7
[0,9 - 1,09	6,9	99,8	22,5	98,6	23,9	99,5	11,5	100,0	13,0	99,6
[1,1 - 1,29		99,8		98,6		99,5		100,0	0,0	99,6
[1,3 - 1,49		99,8		98,6	0,2	99,8		100,0	0,1	99,7
[1,5 ou +	0,2	100,0	1,4	100,0	0,2	100,0		100,0	0,3	100,0



6- Le versement exceptionnel (D3S)

17% des directeurs chefs d'établissement et 14,6% des directeurs adjoints ont bénéficié d'un complément exceptionnel, soit 16,3% quel que soit l'emploi concerné. Une légère augmentation est donc observée par rapport à la part relevée en 2012, qui concernait 12,4% des directeurs.

Tableau 15 : Versement exceptionnel (D3S)

0	81,5	83,8	82,9	84,8	86,3	85,4	83,7
de 0,1 à 0,49	7,6	7,7	7,7	5,8	5,1	5,6	7,0
de 0,5 à 0,99	7,6	5,5	6,3	4,7	4,6	4,6	5,7
de 1 à 1,49	3,2	2,8	3,0	4,7	4,0	4,4	3,4
de 1,5 à 1,99	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
de 2 à 3	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1

Cette part varie fortement d'une région à l'autre. En Alsace par exemple, cette part représente 57,1% des chefs d'établissement et 37,5% des directeurs adjoints, soit au total plus de la moitié (52,8%) des D3S qui ont perçu un complément exceptionnel, alors qu'en région Provence Alpes Côte d'Azur, quel que soit l'emploi, cette attribution ne concerne que 4,8% des directeurs.

Tableau 16 : Répartition régionale des directeurs concernés par le versement exceptionnel selon la catégorie d'emploi (D3S)

Alsace	57,1	37,5	52,8
Aquitaine	34,7	12,5	32,5
Auvergne	22,6		18,5
Basse Normandie	11,1	25,0	15,4
Bourgogne	8,2	33,3	12,1
Bretagne	12,7	14,3	13,2
Centre	10,6	11,1	10,8
Champagne	8,0	14,3	9,4
Corse			0,0
Franche Comté			0,0
Haute Normandie			0,0
IDF	23,9	16,4	20,6
Languedoc	21,2	15,8	19,2
Limousin	25,0	25,0	25,0
Lorraine	16,7		12,0
Midi-Pyrénées	8,0	5,0	7,1
NPDC		23,8	21,3
PACA	4,8	4,8	4,8
Pays de Loire	21,4	18,5	20,6
Picardie	25,0	23,5	24,4
Poitou Charentes	13,3	21,1	16,3
Rhône Alpes	9,5	14,9	11,6
Guadeloupe			0,0
Martinique	28,6		20,0
La Réunion			0,0

Il convient de signaler que parmi les 25 régions, pour 5 d'entre elles, aucun directeur n'a bénéficié d'un versement exceptionnel.

III / Annexe (D3S) :
Croisement de la PF et de la PR 2013

Tableau 17 : Répartition des directeurs selon la cotation PF et la PR 2013 (D3S)

2,8				0,3	1,0	1,3	3,7	6,4	10,2	12,5	7,5	2,8
3	0,1	0,4	2,3	3,8	4,1	5,5	5,1	4,1	8,4	8,0	4,7	4,4
5,6						0,1	0,1	0,2	0,2		0,3	0,1
6			0,1	0,2	0,2		0,2	0,4	0,3	0,2	0,2	0,1

2,4			0,8	2,0	2,0	2,8	1,8	1,0	0,5	0,3	0,5	
2,5			0,3			1,0	2,0	2,5	2,0	1,5	0,5	
2,6		0,3	1,8	6,5	4,0	6,5	3,8	3,8	3,0	0,5		
2,7			0,3			0,5	0,8	3,8	5,0	4,0	0,8	0,3
2,8			0,5	3,5	3,5	2,5	4,0	2,0	2,8	1,0	0,8	
2,9							1,0	1,0	2,5	2,5	2,0	1,3
4,8					0,3							
5,2									0,3			
5,4									0,5		0,3	
5,8						0,3		0,3		0,3		

Les directeurs chefs d'établissement, quel que soit le grade, sont 5,5% à avoir une cotation Part fixe 2013 égale à 3 et une PR 2013 comprise entre 2 et 2.5. 15,9% des directeurs adjoints ont une PR inférieure à 1,5.

Tableau 18 : Répartition des directeurs selon la cotation PF, la PR 2013 et le grade (D3S)

Directeurs chefs d'établissement CN	2,8				0,3	0,6	0,9	0,6					
	3	0,3	1,2	5,9	9,4	10,9	11,7	7,9	13,5	10,3	5,9	2,3	
	6			0,3	0,6	0,6	0,6	1,2	0,9	0,3	0,3	0,3	
Directeurs chefs d'établissement HC	2,8				0,4	1,2	2,1	5,3	10,0	16,4	20,1	12,1	4,5
	3			0,2	0,4		0,7	1,1	1,8	5,3	6,6	3,9	5,7
	5,6						0,2	0,2	0,4	0,4		0,5	0,2
	6										0,2	0,2	
Directeurs adjoints CN	2,4			1,2	3,2	3,2	4,4	2,8	1,6	0,8	0,4	0,8	
	2,6		0,4	2,8	10,4	6,4	10,4	6,0	6,0	4,8	0,8		
	2,8			0,8	5,6	5,6	4,0	6,4	3,2	4,4	1,6	1,2	
	4,8					0,4							
	5,2									0,4			
Directeurs adjoints HC	2,5			0,7			2,7	5,4	6,8	5,4	4,1	1,4	
	2,7			0,7			1,4	2,0	10,2	13,6	10,9	2,0	0,7
	2,9							2,7	2,7	6,8	6,8	5,4	3,4
	5,4									1,4		0,7	
	5,8						0,7		0,7		0,7		

Parmi les D3S chefs d'établissement en classe normale, 13,5% ont une PF de 3 et une PR comprise entre 3,5 et 4.
 Parmi les directeurs adjoints de classe normale, 10,4% ont une Pf de 2,6 et une PR comprise entre 1 et 1,5.

Tableau 19 : Répartition des directeurs selon la PR 2012, le coefficient de variation attribué en 2013 et le grade [D3S]

0	5,0	15,0	25,0	20,0	25,0				5,0	100,0	5,9
[0,1 - 0,5[42,9	28,6	28,6						100,0	2,1
[0,5 - 1[7,7	26,9	23,1	11,5	11,5					100,0	7,6
[1 - 1,5[5,3	28,1	36,8	7,0	17,5					100,0	16,7
[1,5 - 2[2,6	42,1	26,3	5,3	15,8					100,0	11,1
[2 - 2,5[5,0	35,0	30,0	10,0	7,5					100,0	11,7
[2,5 - 3[14,3	28,6	17,1	20,0	11,4					100,0	10,3
[3 - 3,5[5,1	38,5	23,1	2,6	12,8					100,0	11,4
[3,5 - 4[6,4	40,4	29,8	8,5	4,3					100,0	13,8
[4 - 4,5[4,2	33,3	20,8	20,8	8,3					100,0	7,0
[4,5 - 5[33,3	16,7	33,3						100,0	1,8
5 et plus	50,0									100,0	0,6

0									100,0	100,0	0,2
[0,5 - 1[33,3		33,3	33,3					100,0	0,5
[1 - 1,5[20,0	20,0	10,0	30,0					100,0	1,8
[1,5 - 2[7,1	21,4	14,3	14,3						100,0	2,5
[2 - 2,5[13,8	31,0	6,9	6,9					100,0	5,1
[2,5 - 3[3,8	21,2	28,8	3,8	7,7					100,0	9,2
[3 - 3,5[8,0	15,0	25,0	8,0	6,0					100,0	17,6
[3,5 - 4[8,0	40,8	25,9	10,0	3,0					100,0	35,4
[4 - 4,5[5,9	29,4	34,3	13,7	5,9		1,0			100,0	18,0
[4,5 - 5[5,9	38,2	17,6	8,8	17,6					100,0	6,0
5 et plus	4,5	36,4	40,9	13,6						100,0	3,9

Parmi les D3S chefs d'établissement de classe normale, ayant une PR 2012 comprise entre 1 et 1,5, 36,8% d'entre eux ont eu un coefficient d'évolution de la PR compris entre 0,5 et 0,7. Parmi les D3S en Hors classe, ayant une PR comprise entre 4,5 et 5, 17,6% ont bénéficié d'une évolution comprise entre 0,9 et 1.

