

SYNTHESE SUR LES ELEMENTS PFR 2020

(présentés au Comité consultatif national du 9 décembre 2021)

Les documents transmis portent sur le bilan 2020 de la PFR pour les DH et D3S et DS.

Les constats généraux sur la campagne d'évaluation montrent des difficultés persistantes sur leur remontée au niveau national et leur complétude :

- taux de retour passé de 91,3% à 83,1% pour les DH en 2019, et remonte légèrement à 86,7% 2020; le taux est même un peu inférieur pour les adjoints.
- taux de retour passé de 90,3% à 86,5% pour les D3S en 2019 puis 86,2% en 2020 ; le taux est même un peu inférieur pour les adjoints
- taux de retour passé de 97% à 94,7% pour les DS en 2019 puis 92,4% en 2020 ;

Tout cela nous convainc encore plus de la nécessité d'une gestion nationale et d'un contrôle. Sans évacuer bien sûr les facilitations qui pourraient être apportées par des instruments modernisés, y compris pour l'exploitation ultérieure des données.

Les phases de mobilité nous paraissent rester des moments critiques de ce point de vue, les collègues devant pour certains se battre pour une continuité de leur évaluation dans l'année concernée (sans oublier les décomptes de CET, de congés, etc.).

La part F

La part des DH adjoints bénéficiant d'une majoration de 0,2 progresse encore de 41 à 43,3% en 2020, croissance logique au vu des motifs de cette majoration (difficultés de l'établissement, exercice multisite). Elle est plus limitée pour les chefs d'établissement puisque nombre d'emplois ne sont pas éligibles.

Pour les D3S la même croissance avait été constatée mais se stabilise depuis 2019 (53% en 2020).

34,4 % des directeurs des soins bénéficient d'une majoration de la cotation de la part fonctions en 2020 (contre 32,2 % en 2019 et 30,5 % en 2018). La plus forte proportion est observée chez les coordonnateurs exerçant en établissement, avec 53,5 %, suivis des coordonnateurs exerçant en institut concernés à 28,2 %.

Le rapport pour 2018 introduisait des données sur la majoration de Part F pour intérim, ce qui permettra un suivi de ces situations dans le temps, car elles pèsent dans la dégradation des conditions de travail des collègues. Il serait intéressant de savoir si les données disponibles permettaient d'évaluer la durée de ces situations.

En 2020, 16,7 % des DH chefs d'établissement ont bénéficié d'une majoration de la cotation de la part fonctions pour intérim, contre seulement 1,3 % des directeurs adjoints. Cette part était respectivement de 14,1 % pour les chefs d'établissement et de 2,2% pour les directeurs adjoints en 2019.

En 2020, 12,9 % des D3S chefs d'établissement ont bénéficié d'une majoration de la cotation de la part fonctions pour intérim, contre 4,5 % des directeurs adjoints. Ces parts étaient respectivement de 16,8 % et 4,4 % en 2019.

S'agissant de la part résultats, le rapport indique que la convergence progressive des pratiques de cotation dans les régions marque le pas en 2018.

Il y a une progression logique des cotations moyennes et des cotations au plafond, en lien avec la pyramide des âges de chaque corps et l'allongement des carrières.

La part des DH ayant atteint le plafond des cotations PR (6) passe 61,3 % en 2019 pour les DH chefs d'établissement à 69,3 % en 2020, soit une hausse de 8 points. Pour les directeurs adjoints également, cette part passe de 53,1 % à 57,9 %, soit 4,8 points de plus.

La part des D3S ayant atteint le plafond des cotations PR (6) passe de 33,7 % en 2018 pour les chefs d'établissement à 40,2 % en 2019, et à 38,1 % en 2020, soit une baisse de 2,1 points. Pour les directeurs adjoints également, cette part passe de 18,0 % à 25,1 %, et à 19,7 % en 2020 soit - 5,4 points. La diminution de la proportion est certainement due à des départs à la retraite.

La part des DS coordonnateurs ayant atteint le plafond des cotations PR (6) est passée de 50,0 % en 2018 à 57,6 % en 2019 et 61,7 % en 2020, soit une hausse de 11,7 points en deux ans. Une augmentation continue est également observée pour les directeurs non coordonnateurs, la proportion ayant atteint le plafond passant de 19,4 % en 2018 à 22,6 % en 2019 et 26,1% en 2020 soit + 6,7 points.

Les données du CNG permettent d'observer, selon les régions :

- d'une part le niveau de la cotation de la part R,
- et d'autre part le coefficient de variation de la part R des directeurs (chefs ou adjoints), hors les directeurs au plafond de cotation.

Pour les DH, la part R moyenne des chefs d'établissement est de 5,7 et la variation de 0,4 hors directeurs au plafond de cotation ; pour les adjoints la cotation R moyenne est de 5 et la variation de 0,6 hors DH au plafond de cotation.

Pour les D3S, la part R moyenne des chefs d'établissement est de 4,8 et la variation de 0,5 hors directeurs au plafond de cotation ; pour les adjoints la cotation R moyenne est de 3,9 et la variation de 0,6 hors D3S au plafond de cotation.

Pour les DS, la part R moyenne des coordonnateurs est de 5 en établissements et de 5,1 en instituts ; la variation est de 0,7 en établissements et de 0,6 en instituts, hors directeurs au plafond de cotation ; pour les DS non coordonnateurs la cotation

R moyenne est de 3,6 en établissements et de 4,6 en instituts ; la variation est de 0,6 hors DS au plafond de cotation.

On constate globalement que la variation annuelle pour les DH chefs non plafonnés est très homogène entre les régions, alors qu'elle est plus dispersée pour les D3S chefs, bien que plus nombreux. On ne relève pas une telle différence pour les DH adjoints ou D3S adjoints, les moyennes régionales sont peu dispersées sans différence notable entre les 2 corps. Pour les DS, l'interprétation est difficile car les effectifs de chaque catégorie (coordo ou non, établissement ou institut) sont faibles.