

Quand les tableaux d'avancement n'avancent pas...

PARIS LE 20 avril 2021

Le Centre National de Gestion vient de mettre en ligne le tableau d'avancement 2021 à la Classe exceptionnelle des DH, après que se soit tenue une séance de travail entre le CNG et les représentants des DH le mercredi 14 avril. Le CHFO vous dresse un bilan de la situation et propose une perspective.

Le CHFO vous a informés avec le plus de clarté et de transparence possible sur le mauvais coup infligé aux DH avec l'instauration du taux de promotion à la hors classe qui freine la progression de carrière des jeunes collègues (voir plus loin).

Il faut compléter le tableau en ce qui concerne la deuxième partie de carrière, en faisant le point sur les promotions à la classe exceptionnelle.

Pour mémoire

La classe exceptionnelle est le troisième grade du corps. C'est un grade dit à accès fonctionnel (GRAF), accessible donc en raison des fonctions exercées. Il est contingenté à hauteur de 20% de l'effectif du corps. Il est alimenté par trois viviers : le vivier I correspond principalement aux emplois fonctionnels et à des emplois de même niveau dans le secteur public, le vivier II correspond à un deuxième niveau d'emplois à haute responsabilité et comprend 9 catégories d'emplois listés par arrêté, le vivier III permet de promouvoir des collègues qui ont un parcours exceptionnel en dehors des listes précitées, ce dernier étant lui-même contingenté à 20 % des promotions.

La situation en 2021

Depuis le premier tableau d'avancement en 2015, 352 collègues ont été promus jusqu'en 2020. Début 2021, ils sont 240 présents dans l'effectif des DH, sur un total de 2942 (soit 8,2%). Nous sommes donc très loin du quota de 20% après 6 tableaux d'avancement. Nous avons même relevé qu'après avoir promu 51 collègues en 2020, le nombre de DH en classe exceptionnelle est revenu à son niveau de l'année précédente !

Pour cette année le nombre de promus augmente légèrement, avec 63 inscrits au tableau. Vous trouverez ci-après notre analyse précise de ce tableau d'avancement.

Les collègues remplissant les conditions statutaires de durée sur les emplois du Vivier I et du Vivier II sont un peu plus nombreux et l'application des Lignes directrices de gestion pour le vivier III a été affinée par le CNG, comme nous l'avions demandé lors de la préparation du tableau 2020. Le CHFO regrette que des propositions positives du CNG aient été remises en cause par certains représentants des directeurs, ce n'est pas notre conception de la défense de vos intérêts. Pour autant, nous sommes parvenus finalement à un tableau amélioré par rapport à la proposition initiale du CNG.

Cependant, au vu des constats sur les années précédentes, il est probable que cette évolution ne permette pas de progresser fortement vers le quota de promotion.

Il faut changer de braquet

Dès 2019, et malgré les changements de règles intervenus pour ce tableau (création du 3^{ème} vivier, réduction des durées exigées de fonction), le CHFO alertait sur une approche trop malthusienne, malgré les propos rassurants de certains de nos collègues annonçant que c'était une montée en charge progressive et « qu'on y arriverait ».

Les données de cette année montrent que le quota de 20% risque de rester très théorique si les règles ne sont pas changées. Il est impératif de restaurer une vraie perspective tout au long de la carrière, une motivation à progresser et une reconnaissance de l'engagement.

La mise en œuvre réelle des possibilités de promotion au troisième grade nécessite donc plusieurs changements

En premier lieu il s'agit de réviser la définition des emplois fonctionnels, puisque depuis plusieurs années, nous voyons leur nombre diminuer en deçà du quota, du fait des directions communes. Nous demandons que la gestion des emplois soit mise en adéquation avec la politique voulue par les pouvoirs publics. Cela permettra à tout le moins d'alimenter le vivier I à due concurrence.

En second lieu, il faut revoir la définition des autres fonctions « GRAFables » dans le cadre du vivier II. Le nombre de collègues éligibles à ce titre reste faible chaque année, du fait d'une liste restrictive et qui n'est plus adaptée au contexte, en particulier avec les GHT et les directions communes.

Et en troisième lieu, il faudra poursuivre une prise en compte plus complète des critères de parcours pour ouvrir les possibilités d'accès par le vivier III, à due concurrence pour permettre d'appliquer le ratio de 20%.

Pour le CHFO, ce sujet est une priorité de travail de cette année dans les chantiers à mener avec la DGOS.

C'est aussi le cas pour la promotion à la hors classe.

L'instauration du taux de promotion se traduit par une iniquité forte qui pénalise l'attractivité de notre corps. Il n'est pas question d'en rester à la situation créée avec le tableau d'avancement décidé dans la précipitation en mars, et la révision des règles doit être négociée au plus vite.

En 2021 plus que jamais, le CHFO est à vos côtés pour une juste appréciation de la valeur professionnelle et des contraintes d'exercice.

[Consulter le tableau d'avancement sur le site du CNG](#)

[Consulter notre analyse du TA CE 2021](#)