

## TABLEAU D'AVANCEMENT 2021 A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE NOTRE ANALYSE

**Le tableau d'avancement 2021 comprend 63 promus :**

	2020	2021
<i>Vivier I</i>	20	28
<i>Vivier II</i>	3	6
<i>Mixte Vivier I &amp; II</i>	9	5
Sous-total Vivier I+II	32	39
Vivier III	19	24
Total	51	63

### **Nos constats :**

Le nombre d'inscrits progresse de manière assez équilibrée entre Viviers I+II et Vivier III. Le nombre de promus au titre du Vivier II reste faible ; la liste des emplois GRAFables à ce titre doit être revue ([arrêté du 31 mars 2015](#)).

La classe exceptionnelle compte 240 collègues début 2021, soit 8,2% du corps des DH, pour un quota de 20%, et ce après 6 tableaux d'avancement.

Avec le tableau d'avancement 2021, nous passons ponctuellement à 10,3%. Mais compte tenu du nombre de « sorties » de la classe exceptionnelle constaté en 2020 (de l'ordre de 50), il est très probable que la part de DH en classe exceptionnelle dans l'effectif du corps progressera très peu.

### **Portrait des promus 2021**

	AGE	RATIO F/H
Vivier I+II	52,8	31%
Vivier III	59,5	42%
Total	55,4	35%

### **Nos constats :**

L'âge moyen de promotion à la classe exceptionnelle correspond à la logique de troisième grade dans la carrière. Les promotions au Titre du Vivier III se font ont lieu à un âge plus avancé, du fait des conditions statutaires de base (il faut avoir atteint le 8<sup>ème</sup> échelon) ; les collègues qui sont encore en mesure de compléter un parcours en Viviers I+II ne sont en général pas retenus.

Le taux de féminisation du tableau d'avancement progresse, il est plus favorable dans le Vivier III (miroir de la faible féminisation des emplois fonctionnels). Le ratio F/H des 242 DH de classe exceptionnelle fin 2020 était seulement de 23,1%.

## Nos constats sur l'élaboration du tableau d'avancement

**Pour les Viviers I et II**, elle découle des règles statutaires avec la computation des durées de fonctions sur les emplois éligibles. Les points de vigilance portent sur quelques situations de changement de structures. S'agissant du Vivier II, nous attirons l'attention sur la difficulté que rencontrent certains collègues à faire valoir leur position de « numéro 2 » dans les établissements du groupe II. Il faut veiller à des décisions et organigrammes explicites, sinon les collègues perdent des durées de fonction « GRAFables ».

Nous avons signalé collectivement au CNG le nombre assez important de dossiers proposés par les évaluateurs alors que les conditions de durée ne sont pas remplies. Le CNG doit renforcer sa pédagogie auprès des ARS.

Globalement, la limitation et actuellement la diminution des emplois fonctionnels constatée brident le passage au troisième grade en deçà du quota, de même que la définition restrictive des fonctions au Vivier II.

**Pour le Vivier III**, le nombre de dossiers adressés a diminué : 79 en 2021 contre 94 en 2020.

Seuls 54 dossiers ont été examinés : ont été écartés d'une part ceux qui étaient en fait éligibles aux Viviers I+II et ceux qui ne remplissaient pas la condition statutaire du 8<sup>ème</sup> échelon.

Pour l'étude des dossiers, le CNG s'appuie sur le [Ligne directrice de gestion](#) qui a été adoptée par le Comité consultatif national. Il est important de la connaître car elle définit les critères d'appréciation des parcours, pour identifier les collègues qui « ont fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle ». Il ne faut pas hésiter à nous consulter au préalable pour conseil sur les points à faire valoir, car il s'agit aussi d'apporter des justificatifs.

Lors de la réunion de travail avec les représentants des DH, les informations sont croisées pour confirmer ou faire évoluer l'appréciation initiale du CNG.

### Les promotions à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

Leur nombre est beaucoup plus limité cette année : 4 promotions (+1 en liste complémentaire), contre 21 (+3 en liste complémentaire) en 2020.

L'échelon spécial de la CE est contingenté à 15% de l'effectif du grade. Il est saturé chaque année. Le nombre exceptionnel en 2020 résultait d'une part du nombre important d'entrants dans la classe exceptionnelle en 2019, et d'autre part du nombre important de départs en retraite dans l'année.

Comme pour les Viviers I+II, il a été constaté un nombre significatif de propositions d'avancement alors que la durée statutaire (4 ans d'ancienneté dans le 5<sup>ème</sup> échelon de la CE ou 2 ans de direction générale de CHU dans les 5 ans) n'était pas remplie.