



# TABLEAUX D'AVANCEMENT

Le 21 avril 2022

## Avancement des directeurs d'hôpital à la classe exceptionnelle (GRAF) et à son échelon fonctionnel

### Compte-rendu de la séance d'examen des dossiers

[CONSULTER LES RÉSULTATS](#)

#### Rappel du cadre statutaire

La classe exceptionnelle est un grade accessible aux directeurs hors classe sous certaines conditions d'ancienneté et de parcours. L'avancement peut être obtenu à la condition d'avoir occupé des emplois ou des fonctions supérieures de direction d'un niveau particulièrement élevé de responsabilité au titre des viviers I (emplois fonctionnels ou équivalent des autres versants de la fonction publique) et II (listes de fonctions déterminées par arrêtés), ou au titre du vivier III, qui pour 20% des promotions possibles, permet de promouvoir des directeurs dont le parcours fait la preuve d'une « valeur professionnelle exceptionnelle ». [Lire notre dossier complet](#)

La classe exceptionnelle permet d'accéder à la hors échelle C et à la hors échelle D pour ce qui concerne le seul l'échelon spécial également accessible sur tableau d'avancement, ces indices étant pris en référence pour le calcul de la retraite. Elle emporte également la majoration des montants de la PFR par rapport à la hors classe. Son incidence sur la rémunération est d'application immédiate pour les directeurs qui ne sont pas détachés sur un emploi fonctionnel. [Consulter la grille indiciaire et les plafonds de PFR](#)

Conformément à [la ligne directrice de gestion arrêtée en 2020](#) après l'avis favorable unanime du CCN, le CNG a réuni les syndicats représentatifs en visioconférence le 8 avril pour partager l'analyse des demandes d'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle au titre de 2022.

#### Les données statistiques

Effectifs du corps par grade	31/12/2021 (Base de calcul pour les quotas)	01/01/2022 (Base de calcul pour les places disponibles)	Inscriptions possibles en 2022
Classe normale	610	687	
Hors classe	2 022	2 010	
Classe exceptionnelle	276	267	<b>Viviers I et II : (2 908 X 20% = 582) - 267 = <u>315</u></b> <b>Dont vivier III : 315 X 20% = <u>63</u></b>
<i>dont Échelon Spécial</i>	29	28	<b>Échelon spécial (276 X 15%= 41) - 28 = 13</b>
Effectif total DH	2 908	2 964	

**Après une baisse sensible du nombre de demandes en 2021, on observe un nouveau tassement. Il n'y a pas eu en 2022 d'effet de rattrapage de dossiers contrariés par le début de la crise sanitaire.** La diminution des demandes au titre des viviers I et II, assez nette cette année, pourrait être imputable à un épuisement progressif du « stock » des collègues détachés sur emploi fonctionnel depuis 2012, dont le renouvellement depuis n'est que partiel. Cela se conjugue à la diminution du nombre d'emplois fonctionnels du fait de l'augmentation des directions communes sur la période.

**Le mécanisme d'avancement à la classe exceptionnelle fonctionne globalement mais la définition des fonctions éligibles au vivier II est dépassée. Ce vivier devrait prendre en compte les évolutions des périmètres de responsabilités de directeurs délégués d'établissement dans les nombreuses directions communes ainsi que les fonctions mutualisées avérées dans les GHT. Le SYNCASS-CFDT en fait sa ligne revendicative pour la carrière de ces collègues de même qu'il défend pour eux un régime indemnitaire et une NBI adaptés.**

### **Tableau d'avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle**

Le quota réglementaire est de 15% des effectifs de classe exceptionnelle au 31 décembre 2021. Le nombre de promotions possibles est de **13 sur la liste principale**. Il est fait application de listes complémentaires : la première en fonction des départs en retraite enregistrés dans le cours de l'année 2022 (10 places), la deuxième pour 50% des emplois susceptibles d'être vacants (6 places). Le tableau comporte donc **29 noms**.

Tous les candidats ont été classés selon le critère principal d'élaboration de ce tableau qui est l'âge à mérite égal. Le départ en retraite officialisé est également pris en compte dans l'ordre de classement. L'âge médian des directeurs inscrits au tableau d'avancement 2022 est de 61 ans et 10 mois, nettement plus jeune que celui observé en 2021.

Sur 46 demandes, 45 remplissaient les conditions statutaires. Après discussion, un directeur non proposé par l'ARS a été inscrit compte tenu de son parcours indiscutable. Au total le nombre d'inscriptions sur le tableau 2022 est très supérieur à celui de 2021 (5 inscriptions), confirmant les fluctuations du nombre de nominations d'une année sur l'autre. Le processus étant tributaire du nombre de départs en retraite, les tableaux d'avancement se suivent et ne se ressemblent pas.

**Les quotas d'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle sont normalement calés sur ceux des deux autres versants de la fonction publique pour les administrateurs de niveaux comparables. Il serait vain de revendiquer un pourcentage plus élevé. C'est par l'effet du nombre de collègues accédant à la classe exceptionnelle que le nombre de promotions pourra augmenter chaque année, et cela dépend d'une plus grande ouverture d'esprit de notre ministère et de la fonction publique pour promouvoir d'autres profils de carrières en élargissant le deuxième vivier et en ouvrant le nombre des emplois fonctionnels du premier vivier.**

### **L'accès à la classe exceptionnelle au titre des viviers I et II**

**53 demandes** ont été présentées, dont **34 remplissent les conditions de durée dans les parcours**. Cinq demandes ne remplissaient pas la condition de proposition par l'évaluateur. L'examen approfondi du tableau a consisté à vérifier qu'aucune omission n'émanait du CNG dans l'analyse du parcours, de nature à reclasser positivement un dossier. Les durées des fonctions éligibles et exercées s'apprécient strictement au jour près, d'où l'importance des dates mentionnées, soit par les arrêtés de nomination pris par le CNG pour les emplois fonctionnels, soit par tout élément figurant au dossier pour les fonctions relevant du vivier II (supports annuels d'évaluation, organigramme daté, note de service ou encore décision d'affectation interne du chef d'établissement).

Conformément à la pratique adoptée les années précédentes, le CNG a reporté au titre du vivier III les demandes ne satisfaisant pas les conditions des viviers I et II, mais remplissant la condition nécessaire du 8ème échelon détenu dans la hors classe.

Les nominations prendront effet au 1er janvier 2022, sauf lorsque la condition d'accès au 5ème échelon de la hors classe n'est pas encore remplie. Dans ce cas, la nomination intervient à la date d'accès à cet échelon.

### **L'accès à la classe exceptionnelle par le vivier III**

Il a fait l'objet de **77 demandes** (y compris la demande reclassée par le CNG depuis le vivier I et II), dont certaines formulées pour la deuxième ou troisième fois. **53** remplissaient les conditions statutaires, **50** étaient proposées par l'évaluateur. Le CNG avait initialement proposé **16 nominations** ; le tableau publié après discussion lors de la réunion du 8 avril comporte **21 noms**.

Le SYNCASS-CFDT est intervenu en propos liminaires pour souligner que les dossiers présentés par des femmes étaient proportionnellement moins nombreux à être proposés à l'inscription par le CNG que ceux des hommes. La ligne directrice de gestion relative à l'accès au vivier III du GRAF ne mentionne pas l'égalité entre les femmes et les hommes comme critère. **Sur la demande du SYNCASS-CFDT, ce principe d'égalité professionnelle de valeur législative a été intégré dans les débats, ce qui a contribué notamment au réexamen positif de dossiers de collègues directrices adjointes. A nous de maintenant la faire inscrire dans la ligne directrice de gestion concernée.**

**La méthode de travail retenue par le CNG** pour l'analyse des dossiers au titre du vivier III est celle mise en œuvre ces dernières années : le CNG a examiné les dossiers administratifs, la fiche de proposition, les évaluations et le parcours pour identifier les éléments exceptionnels ou remarquables. Les syndicats de directeurs ont été destinataires, en amont de la réunion du 8 avril, de 50 fiches de synthèse établies par le CNG pour les directeurs remplissant la condition statutaire et proposés par leurs évaluateurs.

**Cette analyse a permis de qualifier des profils de parcours** selon les critères construits et affinés, tels qu'ils figurent dans la ligne directrice de gestion. Le CNG a analysé et classé les dossiers selon les catégories suivantes, certains profils étant susceptibles de relever de plusieurs catégories :

- Parcours de directeur adjoint « classique »
- Parcours de « directeur adjoint + » : parcours d'adjoint comportant un caractère exceptionnel ou remarquable
- Profil d'expert dans un domaine particulier (\*)
- Parcours mixte directeur adjoint et chef
- Parcours de chef d'établissement dont les emplois ne sont pas valorisables dans les viviers I et II.
- Carrière atypique dans des fonctions à haute responsabilité dans le domaine de la santé, non reconnues dans les viviers I et II
- Parcours incomplet dans des emplois des viviers I et II et susceptible de ne pouvoir être achevé compte tenu de l'âge ou d'une restructuration engagée (direction commune ou fusion).

**(\*) Faisceau de critères cumulatifs qui distingue l'expert d'un spécialiste :**

- nature et la durée de l'expertise : exceptionnelle, particulière ou innovante à un moment donné,
- exercice professionnel de l'expertise : les emplois occupés et/ou les missions confiées sont en relation avec l'expertise, les réalisations marquent le degré d'expertise (je ne suis pas expert si je ne fais qu'enseigner sans réaliser)
- formation(s) réalisée(s) pour construire cette expertise
- diffusion de cette expertise : enseignement, ouvrages, congrès...
- reconnaissance externe à l'établissement de cette expertise : recours externes émanant des autorités nationales et/ou régionales, contribution à des actions externes, invitation à participer à des groupes de travail, formations, concertations...

**Dans la continuité des discussions des dossiers de 2021, la prise en considération d'éléments remarquables dans des parcours de directeur adjoint a pu être défendue de façon plus volontariste, en particulier l'exposition des fonctions à des contextes de gestion difficiles et la diversité des parcours.**

Le SYNCASS-CFDT regrette l'extrême exigence du CNG, relayée par le SMPS de manière élitiste, dans l'analyse de dossiers de qualité, en particulier de collègues ayant exercé en tant que chef d'établissement certes non fonctionnels mais sur des durées significatives. Cela a concerné également des femmes ayant des parcours de chef d'établissement ou mixte chef et adjoint. Cette position restrictive est apparue en décalage avec la communication de certains sur l'égalité professionnelle.

L'existence d'évaluations parfois très anciennes mentionnant certaines réserves a joué en défaveur de collègues méritants, exposés à des contextes particulièrement sensibles et qui ont accompli leur mission. Le SYNCASS-CFDT souligne que ces évaluations tendaient, au moins en partie, à confondre les difficultés de fonctionnement des établissements avec l'action des directeurs. Ce biais de l'évaluation par certaines ARS, souvent constaté et regretté, a ici une conséquence directe et préjudiciable.

Un dossier non proposé par l'évaluateur a été rediscuté compte tenu du défaut de cohérence entre l'évaluation positive et la fiche de proposition. Malgré toute notre ténacité, le collègue n'a pas été inscrit.

**Comme les années précédentes, pour les carrières d'adjoint, le classement comme « expert » ou « DA + » est déterminant pour accéder à la classe exceptionnelle.**

**Dans la continuité des discussions du tableau 2021**, les discussions des dossiers ont confirmé la prise en compte d'éléments de parcours remarquables :

- l'étendue des fonctions notamment dans des établissements support de GHT, avec une dimension territoriale avérée ;

- les contextes d'exercice difficiles (climat social, restructuration) ;
- la réalisation de missions d'intérim d'une durée suffisante et les fonctions de directeur délégué de site avec large délégation.

À noter que 5 collègues en position de détachement ou mis à disposition sont promus. De façon générale et contrairement à une idée reçue, les mobilités effectuées à ce titre peuvent tout à fait jouer positivement dans l'appréciation des parcours.

L'âge moyen des promus au titre du vivier III, près de 60 ans, confirme que les chances de promotions augmentent en fin de carrière.

**Nous sommes conscients de nos responsabilités dans l'appréciation des critères du vivier III, qui résultent d'une LDG approuvée par toutes les organisations syndicales. Dans les discussions, nous défendons des dossiers en lien avec la complexité de l'exercice professionnel, non en fonction d'une hiérarchie supposée des établissements. Cette position a été globalement partagée avec le CHFO. Il existe une vision étroitement élitiste de la classe exceptionnelle que le SYNCASS-CFDT ne partage pas.**

La proportion d'inscriptions au tableau 2022 au titre du vivier III par rapport aux dossiers examinés 21 sur 50 (soit 42%), est stable. L'amélioration de la proportion des femmes nommées est notable par rapport aux premières propositions du CNG et le SYNCASS-CFDT en a été le promoteur. Il agira pour inscrire dans la LDG ce principe d'égalité, tout comme pour l'accès à la hors classe des directeurs d'hôpital.

**Au total, le tableau d'avancement 2022 à la classe exceptionnelle comporte 55 noms (34 au titre des viviers I et II, 21 au titre du vivier III).**

Au bout de sept années de gestion, la montée en charge de la classe exceptionnelle se poursuit, mais elle est encore très loin d'être aboutie et **le quota restera loin d'être saturé**. Elle ne représente que 9% du corps, en deçà des proportions observées dans des corps comparables de la fonction publique.

Les collègues éligibles aux viviers I et II demeurent trop peu nombreux. Cela résulte de l'inadéquation des critères classant les emplois éligibles. **Les réorganisations territoriales regroupant ces emplois et en supprimant certains ne favorisent pas la montée en charge.**

**Pour les viviers I et II, le SYNCASS-CFDT demande que l'on reprenne le chantier sur les listes des fonctions et emplois du deuxième vivier marqués par leur décalage croissant avec la réalité des recompositions des équipes de direction et du paysage hospitalier. Il note en particulier la non reconnaissance des emplois de directeurs délégués de site issus de la mise en place de directions communes, et l'émergence d'emplois d'adjoints aux responsabilités larges dans des ensembles hospitaliers de très grande taille, pas uniquement les CHU.**

Le troisième vivier, dont les critères demeurent très exigeants, ne peut répondre à ces situations qui nécessitent des modifications des textes existants.

**Le SYNCASS-CFDT demande que les arrêtés correspondants soient modifiés en vue d'une amélioration équitaine des carrières.**

**Cette année encore, la perte de compétences de la CAPN n'a pas empêché le maintien d'une discussion constructive avec les syndicats de directeurs, dans l'intérêt des collègues et de la profession. La qualité des travaux préparatoires effectués par le département des directeurs du CNG est à souligner. Le travail de vos représentants, et du SYNCASS-CFDT en particulier reste essentiel pour préparer et défendre au mieux les dossiers.**

Le SYNCASS-CFDT est à la disposition des collègues qui le souhaitent pour plus de précisions et pour les conseiller dans leurs démarches.

**Anne MEUNIER**

**Nathalie MARCZAK**

[nathalie.marczak@syncass-cfdt.fr](mailto:nathalie.marczak@syncass-cfdt.fr)

**Lionel PAILHÉ**

[lionel.pailhe@syncass-cfdt.fr](mailto:lionel.pailhe@syncass-cfdt.fr)

**Le SYNCASS-CFDT agit pour une gestion concertée des établissements et la reconnaissance des responsabilités des cadres de direction, en vue d'un exercice professionnel maîtrisé**