



TABLEAUX D'AVANCEMENT

Paris, le 5 juillet 2022

Tableau d'avancement à la hors classe des DH 2022 : *Un résultat particulièrement frustrant, le dispositif doit évoluer !*

EN BREF : le tableau d'avancement 2022 est publié sur le site du CNG. 38 collègues sont promus après application de la ligne directrice de gestion adoptée en CCN le 8 mars dernier. La liste laisse de nombreux collègues proposés avec de très bons dossiers sur le bord du chemin. En dépit d'une méthode conforme à la ligne directrice de gestion conduite avec toute la rigueur possible, le mécanisme d'accès à la hors classe doit évoluer pour redonner de meilleurs déroulements aux débuts de carrière des DH.

La réunion de travail du CNG avec les organisations syndicales pour l'établissement du tableau 2022 s'est tenue le 21 juin. Sur 246 collègues remplissant les conditions d'ancienneté et d'échelon, 127 étaient promouvables et 115 proposés, tous sur des postes d'adjoints. **Seuls 10 dossiers promouvables n'ont pas été proposés.** Ce faible nombre traduit la poursuite d'une pratique - compréhensible à ce stade - de la proposition quasi systématique de la promotion dès que les conditions statutaires sont remplies.

Deux dossiers de collègues D3S détachés sur emploi de DH ont été écartés car les règles intangibles de la fonction publique permettent l'évolution de carrière dans les deux corps, celui d'origine et celui de détachement. Ils passent en hors classe dans leur corps d'origine de D3S une fois remplies les conditions statutaires et de mobilité. En conséquence, ils sont reclassés aussi dans leur corps de détachement à grade équivalent, ce qui leur permet ensuite d'être intégrés DH directement en hors classe. Le SYNCASS-CFDT tient à expliquer qu'en raison de ces règles statutaires de la fonction publique, les D3S détachés **ne prennent la place de personne dans le tableau d'avancement et contribuent au contraire à augmenter l'assiette du ratio puisqu'ils sont bien comptabilisés dans les DH promouvables.**

En sus de ces deux cas hors du tableau de la promotion à la hors classe, 38 promotions étaient possibles du fait du ratio imposé par le gouvernement sur arbitrage de la Fonction publique à 30%. A l'écoute des revendications du SYNCASS-CFDT, la DGOS a cherché sans succès à maintenir le ratio au niveau de 2021 (40%).

Rappelons qu'en 2021, en raison du caractère tardif de la communication du ratio, le CNG avait procédé à l'établissement du premier tableau d'avancement en considérant que tous les dossiers des collègues proposés étaient de valeur professionnelle égale. Leur départage avait été réalisé selon deux critères : l'ancienneté dans le grade, puis l'âge.

Le tableau 2020, dernier établi en l'absence du ratio, comportait 70 collègues.

En 2021, 35 DH ont été promus.

La petite hausse de 2022, à 38 promus, résulte mécaniquement de la forte augmentation du nombre de promouvables qui passe de 85 à 127 DH.

L'adoption de la LDG suite au CCN du 8 mars ([LIRE ICI](#)) a fixé les critères pris en compte pour apprécier la valeur professionnelle : proposition motivée de l'évaluateur, trois dernières évaluations, caractères distinctifs du parcours des DH de classe normale (intérim, exercice ultra-marin, fonctions territoriales élargies, poste d'adjoint au directeur...).

Conformément à la LDG, le CNG a procédé à la cotation des 115 dossiers promouvables et proposés. Ce travail a été conduit avec la plus grande rigueur possible par le CNG en dépit de la difficulté de l'exercice. Certaines cotations des dossiers en résultant ont été révisées en séance grâce au travail syndical, notamment du SYNCASS-CFDT, en réévaluation à la hausse et plus rarement à la baisse.

Le CNG, particulièrement à notre écoute, a tenu à neutraliser des défauts d'évaluation telles que des absences ou des mentions d'impossibilité d'évaluer les collègues manifestement liés à des défaillances de certains évaluateurs. Le SYNCASS-CFDT a été particulièrement vigilant pour signaler ces cas de figure pénalisants apparus notamment pour les années 2019 et 2020, années de crise et de difficulté à faire respecter les règles de l'évaluation professionnelle, impactant souvent la complétude des supports. Cela a ainsi permis de ne pas défavoriser des dossiers bien cotés par ailleurs. La progression des évaluations individuelles des collègues entre 2019 et 2021 a été un facteur

important de cotation favorable des dossiers, de même que la cohérence d'expression entre proposition d'avancement et contenu de l'évaluation 2021.

La méthode de classement des dossiers s'est déroulée en plusieurs étapes :

- Une première sélection de dossiers cotés « excellent » par combinaison de la cotation de la proposition et des trois évaluations.
- Un tri effectué sur les dossiers « très bons », tenant compte des critères de la LDG, d'une part du caractère distinctif des parcours (intérim, poste d'adjoint au directeur, outre-mer, missions territoriales élargies...), d'autre part de la répartition entre les femmes et les hommes.
- En effet, les dossiers excellents (1) se répartissaient entre 15 hommes et 12 femmes. **Or conformément à la LDG, le tableau devait promouvoir au moins 20 femmes, le SYNCASS-CFDT ayant obtenu dans sa proposition des critères de la LDG que le TA soit au minimum conforme au taux de féminisation de la classe normale (53% de femmes sur les 38 promotions possibles).**
- 41 DH étaient proposés pour la deuxième fois par leurs évaluateurs, éventuellement différents de la première proposition. Ce point a joué à la marge pour départager des dossiers. **Cependant, le SYNCASS-CFDT a souligné que l'importance du nombre de propositions favorables consécutives ira croissant au fil des années, avec l'augmentation de la « file d'attente » des collègues remplissant les conditions.**

Le réexamen de cotations du CNG en séance à la demande des organisations syndicales a pu confirmer le sérieux avec lequel ce travail avait été effectué. **Cependant, seule la transmission des éléments des dossiers en amont permet de vérifier la cohérence de la cotation, souvent déterminante, ou la prise en compte d'un élément distinctif de parcours.**

Le SYNCASS-CFDT rappelle qu'il ne dispose pas de la possibilité de consulter l'intégralité des dossiers des collègues, le CNG ne nous informant que de leur fiche de synthèse. Il insiste fortement sur l'intérêt pour les collègues de transmettre aux permanents référents tous les éléments de leur dossier suffisamment tôt dans le déroulement de la procédure d'élaboration du tableau.

Le tableau aboutit à la nomination de 21 femmes et 17 hommes. Tous les profils sont représentés en termes de type de postes occupés, y compris en détachement, de taille d'établissements, de nature du concours ou de voie d'entrée dans le corps. Des établissements enregistrent plusieurs nominations. [LIRE ICI](#)

Les commentaires du SYNCASS-CFDT :

- **la construction du tableau 2022 présente une faiblesse : la LDG ayant été arrêtée postérieurement à la campagne d'évaluation, les critères n'étaient pas connus des évaluateurs. Une rédaction nuancée de la proposition d'accès à la hors classe et de l'évaluation 2021, même positive, a eu pour conséquence une cotation moins favorable. Le style de chaque évaluateur est important dans la cotation de chaque dossier ;**
- **l'ajustement de la pratique pour 2023 aboutira sans doute à des propositions et des évaluations majoritairement très laudatives de plus en plus difficiles à départager ;**
- **il devra en résulter une prise en compte croissante et plus détaillée des conditions d'exercice de chacun, de même que le nombre de propositions consécutives précité.**

Le SYNCASS-CFDT demande au CNG la rédaction d'un support de proposition qui permette d'objectiver les compétences et les réalisations qui motivent la proposition ainsi que les éléments de contexte et de responsabilité particuliers. La Fiche C2 du support actuel n'est plus suffisante pour réussir à départager les collègues à l'avenir.

Le SYNCASS-CFDT est conscient de la déception que suscite le tableau chez les collègues qui « restent à quai », en dépit de leurs dossiers de très bonne qualité. Après deux ans d'application du ratio, 77 collègues ne sont pas promus, dont 23 pour la deuxième fois. C'est l'équivalent d'une promotion actuelle entière de l'EHESP. Il faut rappeler que l'abandon du caractère linéaire de la carrière (assorti de conditions de mobilité exigeantes), n'est connu que depuis avril 2018 même avec une application différée obtenue de haute lutte par les syndicats de directeurs avec le soutien de la DGOS de l'époque. Les directeurs rentrés dans le corps avant cette date par le concours ou par le tour extérieur en classe normale en font particulièrement les frais.

La dureté des conditions d'exercice liés entre temps à la crise sanitaire et à ses prolongements renforce l'incompréhension des collègues et nourrit un sentiment d'absence de reconnaissance. L'incompréhension se situe bien entendu au niveau des collègues concernés mais aussi à celui des chefs d'établissement évaluateurs,

qui peuvent éprouver une perception légitime de désaveu par rapport à leur proposition motivée pour ceux qui les ont épaulés sans faille durant cette période de crise.

Pour le SYNCASS-CFDT, une évolution rapide des conditions d'accès à la hors classe est indispensable pour redonner plus de fluidité aux débuts de carrière. La Directrice générale du CNG a répété au cours de la réunion du 21 juin que le principe du ratio promu-promouvable était intangible. Ce point nous a par ailleurs été confirmé à plusieurs reprises par les précédents cabinets de la santé comme de la fonction publique, ne nous laissant comme perspective que la transposition de l'évolution du cadre statutaire du nouveau corps des administrateurs de l'Etat.

Ainsi pour le SYNCASS-CFDT, les conditions d'accès doivent être assouplies en s'appuyant sur le décret statutaire des administrateurs de l'Etat : celui-ci ne prévoit la mobilité pour la promotion de grade à la hors classe au sein du statut particulier que par un renvoi à leur LDG, négociée, pour la définition détaillée de cette mobilité. Alors que la nôtre est définie précisément dans le statut particulier et qu'elle est particulièrement défavorable aux femmes.

Le SYNCASS-CFDT réaffirme sa revendication d'un ratio rectifié à la hausse et de la révision de la règle de mobilité. Mais pour cela, il faut une réécriture statutaire que nous ne manquerons pas de défendre auprès du nouveau Ministre de la santé.

Par ailleurs le ralentissement du déroulement des carrières rend d'autant plus urgent la révision du régime indemnitaire afin qu'il tienne compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement.

Le SYNCASS-CFDT poursuivra son action auprès du CNG et de la DGOS pour faire aboutir ces évolutions indispensables. Il se tient à la disposition de tous les collègues de classe normale pour expliquer et éclairer les perspectives des dossiers de chacun.

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