

TABLEAU D'AVANCEMENT 2022 A LA CLASSE EXCEPTIONNELLE NOTRE ANALYSE

Le tableau d'avancement 2022 comprend 55 promus :

	2020	2021	2022
<i>Vivier I</i>	20	28	20
<i>Vivier II</i>	3	6	3
<i>Mixte Vivier I & II</i>	9	5	11
Sous-total Vivier I+II	32	39	34
Vivier III	19	24	21
Total	51	63	55

Nos constats :

Le nombre d'inscrits régresse à un niveau proche de celui de 2020.

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 267 collègues début 2022, soit 9% du corps des DH, pour un quota de 20%, et ce après 7 tableaux d'avancement.

Avec le tableau d'avancement 2022, nous passons ponctuellement à 10,8%. Mais compte tenu du nombre de « sorties » de la classe exceptionnelle constaté en 2021 (36), il est très probable que la part de DH en classe exceptionnelle dans l'effectif du corps progressera très peu.

Portrait des promus 2022

	AGE	RATIO F/H
Vivier I+II	52,8	41%
Vivier III	59,9	38%
Total	55,4	40%

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 ont lieu à un âge plus avancé, du fait des conditions statutaires de base (il faut avoir atteint le 8^{ème} 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, et en particulier cette fois dans les viviers I et II, traduction de la féminisation progressive des emplois fonctionnels. Le ratio F/H des 276 DH de classe exceptionnelle fin 2021 était seulement de 27%.

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. Le CNG a maintenu son interprétation stricte de la règle de non prise en compte des intérimis dans les durées de fonction GRAF.

S'agissant du Vivier II, nous attirons l'attention sur la difficulté à faire valoir la 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 constaté un nombre assez important de dossiers proposés par les évaluateurs alors que les conditions de durée ne sont pas remplies. Il n'y a pas d'utilité « à prendre rang » dans la promotion à la classe exceptionnelle dans ce cas ; si vous avez un doute sur la durée des fonctions prises en compte, n'hésitez pas à nous contacter.

Globalement, la limitation et actuellement la diminution des emplois fonctionnels 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 se stabilise : 79 en 2021, 76 en 2022.

Seuls 50 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^{ème} 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 important cette année : la liste principale comprend 13 noms, et la liste complémentaire 24, dont 10 dont la promotion est déjà assurée par des départs en retraite programmés.

L'échelon spécial de la CE est contingenté à 15% de l'effectif du grade. Il est saturé chaque année et dépend donc de la progression de l'effectif dans le grade de CE et des départs en retraite.