

ICD HC, ICD HC-ES

Les tableaux d'avancement 2021

Les tableaux d'avancement en HC pour 2021 sont donc enfin sortis le 19 février : 66 ICDD (Ingénieurs Civils de la Défense Divisionnaires) sont promus en ICD HC (ICD Hors Classe) et 20 ICD HC ont accédé à l'Echelon Spécial.

Pour rappel, l'avancement selon les nouvelles directives de gestion ne se fait plus en CAPC mais, pour autant, les représentants **FO** ont défendu des dossiers d'ICD à différents niveaux de décisions.

■ Avancement en ICD HC

Taux de promotion en ICD HC : 8%.

→ Conditions

Justifier d'au moins un an au 5ème échelon du grade d'ingénieur divisionnaire (ICDD) au 31 décembre 2021,

Et

1^{er} vivier : avoir effectué 6 ans de services en position de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1015, ou auprès des organisations internationales intergouvernementales ou administrations des états membres de l'UE (sous réserve d'agrément).

2^{ème} vivier : avoir effectué 8 ans de services en position d'activité ou de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966 dans des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité (liste ministérielle fixée par arrêté du 19 octobre 2017).

Les services accomplis dans les emplois du 1^{er} vivier sont pris en compte dans le calcul du 2^{ème} vivier.

3^{ème} vivier : justifier de 3 ans au 8^{ème} échelon du grade d'ingénieur divisionnaire et avoir fait preuve d'une "valeur professionnelle exceptionnelle" - Dans la limite de **20%** de la promotion annuelle prononcée par le ministre des armées.

Ces conditions sont appréciées au 31 décembre 2021

Nombre de « promouvables » théoriques : **80 agents**.

66 agents ont été promus, dont 4 femmes.



→ Détail par grand employeur

ACE	Nb de conditionnants	Promus 2021	Promus 2020
DGA	341	33	26
EMAA	86	2	5
EMA	27	0	2
SGA	144	6	6
SCA	68	4	4
DRHAT	79	1	3
EMM	48	2	2
DIRISI	90	4	2
SIMu	14	2	1
DCSSA	32	2	0
DMAé	11	1	0
CGA	7	1	0
DRSD	7	1	0
Ecoles	7	1	2
CRAI (Nexter, Naval Group...)	65	4	1
INI, ONAC	4	2	0
Divers	10	-	-
Total	1058	66	54

Nota : Le nombre de postes d'ICD HC étant contingenté, le nombre d'avancements prononcés a été de 66 au lieu de 80... La sous-direction de la gestion des personnels civils argumente cette année encore qu'il s'agit de ne pas « assécher » le vivier des agents promouvables pour les années à venir. Sachant que pour 2022, le taux d'avancement sera de 10% !

■ Avancement en ICD HC ES (Echelon Spécial)

→ Conditions

Avoir 3 ans d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon d'ICD HC au 31 décembre 2021, ou avoir atteint un échelon doté d'un groupe hors échelle en étant ou en ayant été détaché dans un emploi fonctionnel.

→ Détail par grand employeur

ACE	Nb de conditionnants	Promus 2021	Promus 2020
DGA	14	7	9
SGA	5	2	3
SCA	1	1	0
SSA	1	1	1
DRHAA	5	2	0
DMAé	1	1	0
DRHAT	4	2	1
DIRISI	4	3	0
SIMu	1	1	0
CNMSS	1	-	-
Total	37	20	14

Nota : 20 avancements ont été prononcés, pour 16 initialement prévus (voir notre compte-rendu de la CAPC de mai 2019).



■ Commentaire FO

En premier lieu, il convient de dénoncer que la liste des « conditionnants » mise en ligne sur le site du SGA n'est pas véritablement la liste de celles et ceux qui réunissent toutes les conditions pour pouvoir être proposé(e)s. Si il faut effectivement justifier a minima d'un an d'ancienneté au grade d'ICDD 5^e échelon, c'est bien le fait d'avoir eu de hautes responsabilités ou un haut niveau d'expertise qui vous permettra d'accéder au HC... Pour info en 2019 (avancement 2020), sur un peu plus de 1 000 conditionnants « a minima », seuls environ 250 faisaient partie du « vivier » et un peu moins de 80 IDEF étaient de fait proposés par leur ACE... La liste des « conditionnants » mise en ligne est donc en quelque sorte biaisée...

Mais comment savoir véritablement si on est éligible ? Ce d'autant plus que les représentants des personnels n'ont plus accès à certaines informations... **FO** se refuse pour autant de dire que « l'administration fait ce qu'elle veut ». Ce serait faire un mauvais procès à celles et ceux avec qui les commissaires en CAPC ont travaillé ces dernières années. Certains référents regrettent probablement le travail effectué par les commissaires qui savaient défendre des dossiers d'agents « oubliés » par leur hiérarchie et/ou leur chef d'établissement. L'accès aux mémoires de propositions, à la liste des postes « à responsabilité »... permettait également d'avoir une meilleure idée des « profils » éligibles en fonction des ACE... Les commissaires **FO** ne se privaient pas de rappeler que ce sont les « super-experts » les plus perdants dans l'histoire : ils sont très (trop) rarement CTD (l'accès privilégié pour la HC) et il faut une vraie volonté d'un chef d'établissement pour qu'il soit reconnu qu'un ICDD non CTD et non manager a exercé pendant au moins 8 ans sur un poste « à niveau élevé de responsabilité »... ou d'avoir fait preuve d'une valeur professionnelle « exceptionnelle » !

FO s'étonne du nombre de femmes accédant au grade d'ICDHC au regard de leurs effectifs dans le corps des ICD (17%) et dans le grade d'ICDD (10,1%) mais elles ne seraient que 6,5% des conditionnants... Rappelons juste qu'en 2019, 8% des promus étaient des femmes...

Si les commissaires en CAPC ne travaillent plus sur l'avancement... ils peuvent s'exprimer sur les recours faits par les ICD auprès de la CAPC. Et un recours bien argumenté a de bonnes chances de recevoir un avis favorable de la commission, dès lors que la mauvaise foi du notateur est très perceptible, quitte à lire entre les lignes. Comme nous l'écrivions en mai 2019 : « l'important se loge souvent dans les détails. Ce sont eux qui font souvent la différence ». Aussi, **FO** ne peut qu'inciter les ICD à contacter leurs représentants, à leur soumettre un projet de CREP, de recours, à évoquer leur situation particulière, pour pouvoir être défendus au mieux et surtout au plus tôt.

Pour conclure, la crise sanitaire a épuisé beaucoup d'agents et de nombreux managers ont été exposés à des RPS... D'un côté la « dette organique » à résorber, de l'autre des directives gouvernementales pas toujours faciles à appliquer, surtout avec un ministère pour qui le télétravail était jusqu'à peu réservé à des agents ayant un handicap ou un problème médical... Manager ce n'est pas toujours facile, alors devoir le faire à distance sans que toute une équipe ne soit équipée comme il convient... ? Quant aux super-experts, sans accès à leurs logiciels, bases de données, etc... pas facile non plus ! Donc pour les managers et les experts, il n'a pas été facile d'exercer et d'atteindre tous les objectifs... Il importe encore plus que d'habitude que les résultats soient contextualisés, que les travaux supplémentaires ou complémentaires soient mentionnés et appréciés...

Donc, rappelez-vous en : les CAPC « Mesures d'Ordre Individuel » n'ont pas disparu. À défaut de se faire en présentiel, elles se font en visio... Alors à vos recours !

Vos commissaires en CAPC ICD : Nadine Carré-Tea et Eric Riou
Le 25 février 2021



COMMUNIQUE