



TABLEAUX D'AVANCEMENT

Paris, le 11 mars 2021

Accès à la hors classe des DH : *Un tableau d'avancement 2021 réduit par un ratio injuste*

EN BREF : le tableau d'avancement à la hors-classe des DH pour 2021 a été décidé avec un ratio promus/promouvables que le SYNCASS-CFDT a dénoncé d'emblée et qu'il persiste à contester. Mais pour l'année 2021, la décision du gouvernement impliquait de définir des critères pour que le tableau soit établi, avec un ratio fixé à 40% des inscriptibles, permettant 35 promotions.

Un tableau établi avec retard et réduit par rapport aux années précédentes

Le CNG vient de publier son arrêté, daté du 5 mars, détaillant les collègues inscrits au tableau d'avancement 2021 à la hors-classe.

[CONSULTER L'ARRÊTÉ DU CNG](#)

Comme cela avait été indiqué aux syndicats de directeurs, lors d'une réunion de travail le 3 mars, 35 inscriptions sont prononcées, en application du ratio promus/promouvables de 40%, dont le SYNCASS-CFDT a détaillé le mécanisme dans ses communiqués du 20 janvier et du 23 février.

[CONSULTER LE COMMUNIQUE DU 20 JANVIER](#)

[CONSULTER LE COMMUNIQUE DU 23 FÉVRIER](#)

C'est nettement moins que les années précédentes, pour lesquelles tous les collègues remplissant les conditions et proposés pouvaient être nommés. Le SYNCASS-CFDT exprime à nouveau son désaccord à l'introduction d'un ratio promus/promouvables, qui aboutit à limiter drastiquement le nombre de collègues qui accéderont cette année à la hors classe.

Lors des ultimes discussions, 25 collègues promouvables de la même promotion EHESP, ayant la même ancienneté dans leur échelon, devaient être départagés.

Un tableau impliquant des critères supplémentaires

L'élaboration du tableau nécessitait donc de définir des critères supplémentaires pour départager des collègues dont les profils étaient inévitablement équivalents.

Devant l'impossibilité de trancher au regard des appréciations, qui sont portées par une pluralité d'évaluateurs, une discussion a eu lieu sur l'introduction d'un critère basé sur la date de mobilité des collègues. Ce critère a été rapidement évacué, puisqu'il aurait abouti à sélectionner des parcours professionnels avec des durées de fonctions très courtes sur le premier poste occupé.

Cela n'aurait donc été, ni juste, ni pertinent : on ne peut pas envoyer un tel signal à la profession, notamment aux chefs d'établissement appelés à ouvrir des postes à la sortie des promotions et qui attendent un engagement professionnel d'une durée significative. L'application du critère basé sur la durée de la mobilité laissait d'ailleurs deux collègues ex aequo, ce qui aurait nécessité à nouveau de les départager.

Le SYNCASS-CFDT ne veut pas que le début de carrière s'inscrive dans une logique de course à la mobilité. Ce n'est l'intérêt, ni des jeunes collègues, ni des établissements et des équipes, ni des générations suivantes qui ne doivent pas se trouver privées de postes à la sortie de l'EHESP.

L'âge n'était évidemment pas un critère idéal, mais le seul qui pouvait être retenu. C'est ce critère que le CNG a appliqué.

Le SYNCASS-CFDT réaffirme qu'il n'engage pas l'avenir et les tableaux d'avancement à la hors classe des années qui viennent. Ce critère ne peut constituer une ligne directrice de gestion servant de référence pour la gestion future. Nous devons maintenir la pression pour revenir sur ce mécanisme injuste, et à tout le moins en limiter les effets pour restaurer la fluidité des déroulements des débuts de carrière.

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

