

Tableau d'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe

I – DISPOSITIF REGLEMENTAIRE

Le code général de la fonction publique a introduit les lignes directrices de gestion ministérielles pour déterminer de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique des ressources humaines en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les lignes directrices de gestion du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS) du 22 octobre 2020 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels sont publiées au Bulletin officiel spécial n°9 du 5 novembre 2020.

Afin de garantir un traitement équitable d'attribution des promotions au choix pour l'ensemble des personnels, le ministère a mis en place des procédures transparentes permettant d'objectiver l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle et de prévenir les discriminations en étant vigilant à ce que les promotions attribuées respectent les principes d'égalité et diversité. Une attention particulière est apportée au respect de la proportion femmes/hommes parmi les promouvables, à la prise en compte de la diversité des environnements professionnels, à la promotion des personnels en situation de handicap, et à la valorisation de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale.

La sélection des personnels éligibles à une promotion au choix est fondée sur l'appréciation de leur valeur professionnelle et de leur expérience, mesurée à travers des dossiers de propositions rédigés par les supérieurs hiérarchiques et d'un classement de ces propositions par l'autorité hiérarchique.

II – COMPTE RENDU DE LA SELECTION AU CHOIX

A- Informations statistiques sur les promouvables et les dossiers proposés

Pour rappel, selon le décret 2011-1317 du 17 octobre 2011, sont promouvables au grade d'attaché d'administration hors classe, les attachés principaux (APA) ayant atteint au moins le cinquième échelon de leur grade, ainsi que les directeurs de service (DDS) ayant atteint au moins le septième échelon de leur grade. Les intéressés doivent justifier :

1° de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite, à la date d'établissement du tableau d'avancement (vivier 1) ;

2° ou de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966 (vivier 2) ;

Dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles prononcées par chaque ministre ou autorité de rattachement en application de l'article 26, peuvent également être inscrits au tableau d'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe mentionné au premier alinéa les attachés principaux et les directeurs de service ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle. Les attachés principaux doivent avoir atteint le 10^{ème} échelon de leur grade et les directeurs de service doivent avoir atteint le 14^{ème} échelon de leur grade (vivier 3).

Le nombre d'AAE hors classe est contingenté à 10% du nombre total d'AAE tous grades confondus. Aussi, le nombre de possibilités de promotion est déterminé par la différence constatée au 31 décembre de l'année N-1 entre le nombre correspondant à 10% de la cohorte d'AAE et le nombre réel d'AAE hors classe présents à cette date.

- En 2023, le nombre de possibilités de promotions est de **126**.

Pour mémoire, en 2022, 85 promotions ont été prononcées. L'augmentation du nombre de possibilités de promotion constaté cette année est directement corrélée à la mise en œuvre du plan de requalification de la filière administrative et au recrutement d'un nombre important d'attachés supplémentaires.

- **1508** agents remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement au grade d'attaché hors classe, contre 1461 agents en 2022.

Parmi ces personnels promouvables, la proportion de femmes est de 54% contre 46% d'hommes.

La moyenne d'âge des promouvables est de 53 ans 9 mois et 18 jours.

L'ancienneté moyenne de corps est de 21 ans 8 mois et 8 jours. L'ancienneté moyenne de grade est de 11 ans 4 mois.

Les personnels promouvables exercent dans les environnements professionnels suivants : administration centrale (7%), EPLE (47%), services administratifs (22%), enseignement supérieur (dont les CROUS) (20%), EPNA (1%), jeunesse et sports (inférieur à 1%).

- Au titre de la campagne 2023, la DGRH a reçu **275** dossiers classés avec avis « très favorable » et répartis comme suit : 141 femmes et 134 hommes.

La moyenne d'âge de ces agents proposés est de 52 ans 1 mois et 24 jours.

Pour ces derniers, l'ancienneté moyenne de corps est de 20 ans 2 mois et 28 jours et l'ancienneté moyenne de grade est de 11 ans 1 mois et 22 jours (APA et DDS).

B- Méthodologie et bilan de la sélection au choix

Le choix des attachés d'administration promus au grade de hors classe par la voie du tableau d'avancement résulte d'un examen piloté par la DGRH. Les dossiers sont transmis par les académies et comportent un rapport d'aptitude professionnelle et le dernier compte rendu d'entretien professionnel disponible.

Pour évaluer la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des dossiers proposés, l'administration s'est fondée sur les critères objectifs suivants :

- en matière de valeur professionnelle : la nature des fonctions exercées (occupation d'un emploi fonctionnel ou à forte responsabilité, encadrement ou activités particulières liées aux

fonctions), le niveau d'expertise, la catégorie d'établissement et le montant des budgets gérés notamment pour les agents comptables ;

- en matière de parcours professionnels : la diversité des fonctions exercées et les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles au sein des ministères éducatifs, des établissements d'enseignement supérieur, la mobilité interministérielle ou vers d'autres fonctions publiques ;

L'ancienneté détenue dans le grade ainsi que l'échelon des agents ont également été considérés. Il est à noter que certaines académies ont proposé un nombre de dossiers classés avec avis « très favorable » légèrement supérieur à leur poids dans l'effectif national, quand d'autres ont restreint le nombre de ces propositions, limitant le choix d'agents pouvant être promus.

En matière de prévention des discriminations, la DGRH a veillé au respect des équilibres femmes/hommes. Ainsi sur les 126 dossiers retenus, 54% sont des femmes, et 46% sont des hommes, soit une répartition comparable à la proportion femmes/hommes des promouvables.

L'âge moyen des promus est de 52 ans 7 mois et 6 jours, l'ancienneté moyenne de corps est de 20 ans 8 mois et 27 jours et l'ancienneté moyenne de grade est de 12 ans 1 mois et 15 jours.

La diversité des environnements professionnels est également représentée parmi les personnels promus. En effet, 48% des promus sont affectés dans des EPLE, 22% dans les services administratifs, 20% dans l'enseignement supérieur, 6% en administration centrale, 3% dans d'autres services, 1% en EPNA et 1% en jeunesse & sports, soit une situation comparable à la situation des promouvables.

Enfin, la situation des agents bénéficiant d'une décharge syndicale a été également examinée. En effet, en application de la loi et de la jurisprudence du Conseil d'Etat, lorsqu'un fonctionnaire bénéficie d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou est mis à la disposition d'une organisation syndicale et qu'il y consacre une quotité de temps de travail au moins égale à 70 % d'un service à temps plein, il est inscrit, de plein droit, au tableau d'avancement de grade, au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade (article L212-4 et L212-5 du Code général de la fonction publique). Aucun agent n'était concerné cette année.

D'une manière générale, il est observé que les dossiers des attachés principaux retenus présentent les caractéristiques suivantes : les agents promus, quel que soit leur âge (3/4 des promus ont 50 ans et plus), ont majoritairement des dossiers témoignant d'une diversité dans leur parcours, qu'il s'agisse de mobilité fonctionnelle et/ou géographique (voire interministérielle ou inter-fonctions publiques), un parcours ascendant au niveau de leurs compétences professionnelles et de prise de responsabilité (encadrement, augmentation du budget géré en EPLE, occupation d'un emploi fonctionnel).

A titre d'exemple, certains agents ont exercé principalement les mêmes fonctions tout en changeant d'établissement, mais leur parcours n'en est pas moins marqué par une montée en compétences et une solide expertise. Le dossier d'un APAE a ainsi été retenu au regard de la taille des agences comptables gérées et de la catégorie des établissements d'exercice : l'agent est passé d'une agence comptable de 4 EPLE, à 7 puis 8 EPLE pour un budget total de 7 millions d'euros et avec la gestion d'une cité scolaire de 4 500 élèves et étudiants.

D'autres agents ont présenté un parcours avec une mobilité entre univers professionnels au sein du ministère de l'éducation nationale leur ayant permis d'exercer différentes fonctions.

Ainsi, un APAE a exercé en tant qu'agent comptable dans un lycée professionnel, puis comme chef de division et adjoint du secrétaire général en DSDEN. Ce type de parcours illustre une capacité d'adaptation de l'agent avec un périmètre d'intervention qui s'élargit au fil des postes, avec plus d'encadrement et une expertise plus diversifiée.

Les dossiers d'agents occupant un emploi fonctionnel ont également fait l'objet d'une attention particulière, 26% des agents promus occupant ce type d'emploi alors qu'ils ne représentent que 6% des promouvables. Par exemple, un APAE a pu être retenu car il présentait, outre l'occupation d'un emploi fonctionnel, un parcours ascendant par l'ensemble des missions exercées au cours de sa carrière d'attaché : agent comptable en EPLE, chef de bureau en DSDEN, DRH adjoint en université, directeur de composante en UFR et DGS adjoint en université (AENESR).

Des dossiers faisant état d'une mobilité entre ministères ou fonctions publiques ont aussi été valorisés. Certains agents ayant, en plus de leurs fonctions, des missions annexes de formation au niveau académique (par exemple, OP@LE dans les EPLE d'une académie ou préparation aux concours), des participations fréquentes à des jurys de concours ou qui ont pu assurer des intérim font aussi partie des agents promus.

Une partie des promotions a été prononcée au titre du vivier 3 (14 agents) soit 11% des promus. Par ailleurs 7 DDS, corps en voie d'extinction, ont également été promus.