MENJ

RAPPORT DE PROMOTION 2023

Tableau d'avancement à l'échelon spécial du 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 homme-femme 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 à l'échelon spécial du grade d'attaché hors classe, les attachés d'administration hors classe (AAEHC) justifiant de trois années d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

Il est tenu compte, pour le classement dans l'échelon spécial, du chevron et de l'ancienneté que l'agent a atteints dans cet emploi pendant les deux années précédant la date au titre de laquelle l'accès à l'échelon spécial a été organisé.

Le nombre d'attachés relevant de l'échelon spécial ne peut être supérieur à un pourcentage des effectifs des attachés d'administration de l'Etat hors classe. Ce pourcentage (20%), qui s'applique à l'ensemble des administrations concernées, est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

- En 2023, le nombre de possibilités de promotions est de **33**.

Pour mémoire, en 2022, 34 promotions ont été prononcées.

- **383** personnels remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement à l'échelon spécial du grade d'attaché hors classe.

Parmi ces personnels promouvables, la proportion de femmes est de 45% contre 55% d'hommes.

La moyenne d'âge des promouvables est de 58 ans et 7 jours.

L'ancienneté moyenne de corps est de 24 ans 5 mois et 8 jours. L'ancienneté moyenne de grade est de 6 ans 4 mois.

Les personnels promouvables exercent dans les environnements professionnels suivants : administration centrale, EPLE, services administratifs, enseignement supérieur (dont les CROUS) et EPNA.

- Au titre de la campagne 2023, la DGRH a reçu **86** dossiers classés avec avis très favorable répartis comme suit : 48 femmes (56%) et 38 hommes (44%).

La moyenne d'âge des proposés est de 55 ans 4 mois et 2 jours.

L'ancienneté moyenne de corps est de 23 ans et 29 jours et l'ancienneté moyenne de grade est de 7 ans et 15 jours.

B- Méthodologie et bilan de la sélection au choix

Le choix des attachés d'administration promus à l'échelon spécial du grade d'attaché 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'ancienneté dans le 6^{ème} échelon des agents ont également été considérés.

En matière de prévention des discriminations, la DGRH a veillé au respect des équilibres femmes/hommes, ainsi sur les 33 dossiers retenus, 52 % sont des femmes, et 48 % sont des hommes, soit une répartition plus favorable aux femmes au regard de leur part parmi les agents promouvables qui est de 45%. Toutefois l'ensemble des AAE présents dans le grade de hors classe échelon spécial compte 48% de femmes et 52% d'hommes.

De même, l'âge moyen des promus est de 57 ans 7 mois et 9 jours, l'ancienneté moyenne de corps est de 24 ans 11 mois et 6 jours et de grade est de 7 ans 8 mois et 19 jours.

La diversité des environnements professionnels est également représentée parmi les personnels promus. En effet, 49% des promus sont affectés dans les services administratifs, 18% dans l'enseignement supérieur, 21% dans les EPLE, 9% en administration centrale et 3% dans les EPNA.

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 hors classe retenus pour cette promotion présentent les caractéristiques suivantes : les agents promus ont, dans l'ensemble, des dossiers témoignant d'une diversité dans leur parcours, avec pour certains une carrière déjà longue. La plupart ont un parcours ascendant au niveau de leurs compétences professionnelles, de prise de responsabilités et d'implication dans leurs missions. Il est à noter que certains agents, bien qu'un peu plus jeunes que la moyenne, sont déjà avancés dans leur carrière et présentent des dossiers de grande qualité.

A titre d'exemple, certains dossiers ont pu être retenus car les agents font preuve d'une réelle montée en compétences, bien qu'ayant exercé dans le même type de structure professionnelle. C'est ainsi qu'une attachée hors classe a pu être promue au vu des fonctions occupées durant une quinzaine d'années dans des établissements de l'enseignement supérieur en tant que directrice administrative d'UFR, DGS adjointe-DRH, DGS d'une école d'ingénieurs, puis DGS adjointe en charge du pilotage et DGS d'une université. Ce parcours démontre une progression au niveau des compétences professionnelles, du champ d'action de plus en plus vaste et de la capacité d'adaptation à la taille croissante des équipes encadrées au long du parcours.

D'autres agents ont un parcours riche en mobilité et plus diversifié sur les missions, leur dossier ont également retenu l'attention lors de l'examen. Un attaché hors classe a ainsi exercé dans diverses structures, en EPLE en tant qu'agent comptable, en DSDEN comme secrétaire général (en Métropole et en outre-mer) et en rectorat comme chef de division. L'exercice des missions sur des territoires au contexte difficile mérite d'être souligné et a pu être valorisé.