

MENJ – MSJOP

RAPPORT DE PROMOTION 2023

Tableau d'avancement : classe exceptionnelle des conseillers techniques et pédagogiques supérieurs

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 du 22 octobre 2020 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels ont été publiées au Bulletin officiel spécial n°9 du 5 novembre 2020.

Afin de garantir un traitement équitable d'attributions 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 candidats et à la prise en compte de la diversité des domaines professionnels.

La sélection des personnels éligibles à une promotion au choix est fondée sur l'appréciation de leur valeur professionnelle portée par les supérieurs hiérarchiques. Ils apprécient qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels.

Pour le premier vivier :

L'appréciation qualitative porte sur le parcours professionnel, l'exercice des fonctions éligibles et la valeur professionnelle de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière.

L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier, sur la durée d'exercice des fonctions éligibles, son investissement professionnel, compte tenu par exemple

des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de l'institution, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

Pour le second vivier :

L'appréciation qualitative porte sur le parcours professionnel et la valeur professionnelle de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière.

L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier, sur la durée, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de l'institution, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

II – COMPTE RENDU DE LA SELECTION AU CHOIX

A- Informations statistiques sur les candidats et les dossiers proposés.

Pour rappel, l'accès à ce troisième grade est ouvert, à hauteur de 80% des promotions, à des personnels qui ont accompli huit années sur des fonctions particulières et, à hauteur de 20% au plus des promotions, à des personnels ayant un parcours et une valeur professionnelle exceptionnelle.

Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint au moins le 2^{ème} échelon de la hors classe et qui justifient d'au moins huit ans de fonctions accomplies au cours de leur carrière dans des conditions d'exercice difficile ou sur des fonctions particulières :

- emploi de chef de service et de sous-directeur régis par le décret n°2019-1594 du 31 décembre 2019 relatif aux emplois de direction de l'Etat
- emploi de direction de l'administration territoriale de l'Etat dans les services relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports culminant au moins à la HEB
- emploi de direction d'établissements publics relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports culminant au moins à la HEB
- directeur ou secrétaire général d'un office, conseil ou organisme national relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports
- délégué ministériel au sein de l'administration centrale relevant des ministres chargés de la jeunesse ou des sports
- directeur technique national auprès d'une fédération sportive de discipline olympique ou para-olympique (1^{ère} catégorie).

Sont éligibles au titre du deuxième vivier, les agents ayant atteint au moins trois ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon de la hors classe.

Le nombre de possibilités de promotion à la classe exceptionnelle des CTPS au titre de 2023 est de 7, dont 6 au titre du premier vivier et 1 pour le deuxième vivier.

66 CTPS hors classe (70% d'hommes et 30% de femmes) remplissaient les conditions d'ancienneté, avant vérification de la condition d'exercice des fonctions, pour être promus à la classe exceptionnelle dont 56 pour le domaine sport et 10 pour le domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (JEPVA).

Dans le domaine du sport :

La moyenne d'âge des agents promouvables est de 61 ans, 1 mois et 1 jours et l'ancienneté moyenne dans le corps est de 13 ans et 16 jours. L'ancienneté moyenne de grade est de 4 ans, 6 mois et 26 jours.

24 agents promouvables sont affectés en DRAJES ou SDJES, 13 sont détachés sur contrat de préparation olympique ou de haut niveau, 13 sont affectés dans un établissement du sport, 4 en administration centrale et 2 sont en position de détachement sortant.

29 dossiers (22 hommes et 7 femmes) ont été transmis à la DGRH.

3 agents (hommes) étaient éligibles au titre des deux viviers, 5 (4 hommes et 1 femme) étaient recevables uniquement au titre du premier vivier et 13 uniquement au titre du deuxième vivier.

Par ailleurs, 8 dossiers n'étaient recevables ni au titre du premier vivier (durée des fonctions grafolantes insuffisantes ou absence de fonctions grafolantes) ni au titre du deuxième vivier (ancienneté insuffisante dans le 4^{ème} échelon de la hors classe ou n'ayant pas encore atteint le 4^{ème} échelon de la hors classe).

Dans le domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative (JEPVA) :

La moyenne d'âge des agents est de 57 ans, 9 mois et 26 jours et l'ancienneté moyenne dans le corps est de 10 ans, 4 mois et 15 jours. L'ancienneté moyenne de grade est de 2 ans 9 mois et 18 jours.

9 agents sont affectés en DRAJES ou SDJES et 1 est en position de détachement sortant.

6 dossiers (4 hommes et 2 femmes) ont été transmis à la DGRH.

Aucun de ces agents n'était éligible au titre du premier vivier (absence de fonctions grafolantes) et seuls 2 d'entre eux (1 homme et 1 femme) l'étaient au titre du deuxième vivier.

B- Méthodologie et bilan de la sélection au choix

Le choix des promus résulte d'un examen collégial piloté par la DGRH auquel sont associés les directions « métiers » : la direction des sports et la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.

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

- la nature des fonctions exercées ,
- la valeur professionnelle ,
- le parcours professionnel : la diversité des fonctions exercées et les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles,
- la durée des fonctions grafontes.

En matière de prévention des discriminations, la DGRH a veillé au respect des équilibres femme/homme. Ainsi, parmi les 7 agents promus, 5 sont des hommes et 2 des femmes.

La diversité des environnements professionnels du domaine sport est également représentée parmi les personnels promus qui sont majoritairement affectés en DRAJES ou SDJES tout comme le sont les agents promouvables, viennent ensuite par ordre décroissant les agents détachés sur contrat de préparation olympique ou de haut niveau puis ceux qui exercent en établissement.