



**MINISTÈRES  
ÉDUCATION  
JEUNESSE  
SPORTS  
ENSEIGNEMENT  
SUPÉRIEUR  
RECHERCHE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

Secrétariat général  
Service de l'appui au pilotage et des ressources  
Département du dialogue social  
Secrétariat du comité social d'administration ministériel  
de jeunesse et sports

**Direction générale  
des ressources humaines**

Paris, le jeudi 13 mars 2025

**Ordre du jour  
du comité social d'administration ministériel de jeunesse et sports  
du mardi 18 mars 2025  
(Salle E. Tabarly – 95 Avenue de France – Paris 13<sup>e</sup>)**

- 1. Désignation du secrétaire adjoint de séance**
- 2. Suivi des textes examinés aux précédents comités sociaux d'administration de Jeunesse et Sports**
- 3. Approbation des procès-verbaux suivants : CTMJS 14 octobre 2020, CSAMJS 30 mai 2023 et 27 septembre 2023**
- 4. Point pour débat**
  - Bilan des lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels des ministères en charge de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports
- 5. Point pour information**
  - Simplification et harmonisation des procédures d'habilitation (cadre réglementaire rénové : décret n° 2024-427 et arrêté du 10 mai 2024 actualisant des dispositions générales et communes relatives au certificat professionnel, brevet professionnel, diplôme d'Etat et diplôme d'Etat supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport et à leurs certificats complémentaires)
- 6. Points à la demande de la majorité des représentants des personnels**
  - a) Situation sur les crédits du ministère SJVA (montants et répartition) suite aux évolutions intervenues depuis la présentation du PLF 2025.
  - b) Impact de la baisse des crédits sur la formation professionnelle des personnels J&S, stagiaires (FPS) comme titulaires (FPC).

\*\*\*\*

**Lignes directrices de gestion ministérielles  
relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels**

**des personnels des ministères en charge de l'éducation nationale, de la jeunesse et  
des sports**

**Bilan de mise en oeuvre au 31.12.2023**

**Table des matières**

<b>PARTIE 1 - L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE .....</b>	<b>4</b>
<b>1. L'ACCOMPAGNEMENT CONTINU DES AGENTS PAR LA FORMATION .....</b>	<b>4</b>
A. Un deuxième schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation, de la jeunesse et des sports .....	4
B. Les écoles académiques de la formation continue (EAFC) : soutenir la GRH par la formation .....	6
C. Accès, suivi, valorisation des formations .....	8
<b>2. L'ACCOMPAGNEMENT CONTINU DES AGENTS PAR LES RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITE.....</b>	<b>21</b>
A. Le dispositif des RH de proximité .....	21
B. L'état des lieux de la mise en œuvre des RH de proximité .....	21
<b>3. L'INFORMATION DES PERSONNELS TOUT AU LONG DES PROCEDURES DE PROMOTION.....</b>	<b>25</b>
<b>PARTIE 2 - MISE EN ŒUVRE DES DEUX PREMIERES ORIENTATIONS DES LDG .....</b>	<b>31</b>
<b>1. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS DES PREMIER ET SECOND DEGRES, LES PERSONNELS D'EDUCATION, LES PSY- EN .....</b>	<b>31</b>
A. PREMIER DEGRE .....	31
B. SECOND DEGRE .....	38
<b>2. LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, PEDAGOGIQUES, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE .....</b>	<b>49</b>
<b>3. LES PERSONNELS D'ENCADREMENT .....</b>	<b>54</b>
A. LES PERSONNELS DE DIRECTION.....	54
B. LES PERSONNELS D'INSPECTION.....	58
C. ACCES AUX EMPLOIS FONCTIONNELS OU AUX CORPS SUPERIEURS OUVERTS AUX PERSONNELS D'ENCADREMENT.....	64
<b>PARTIE 3 DONNEES STATISTIQUES GENREES RELATIVES AUX PROMOTIONS.....</b>	<b>69</b>

**La loi n° 2019-828 du 6 août 2019** de transformation de la fonction publique a introduit dans la **loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat des dispositions prévoyant l'élaboration de lignes directrices de gestion par les administrations en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Ces lignes directrices de gestion ministérielles déterminent de manière pluriannuelle les orientations générales de la politique en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

L'article 6 du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion prévoit que la mise en œuvre des lignes directrices de gestion doit faire l'objet d'un bilan établi annuellement et présenté devant le comité technique compétent.

**Les lignes directrices de gestion des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS) du 22 octobre 2020, publiées au Bulletin officiel spécial n°9 du 5 novembre 2020 et relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels**, sont applicables aux personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (Psy-EN), personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS), personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection, personnels techniques et pédagogiques<sup>1</sup> des filières jeunesse et sports.

Ces lignes directrices de gestion, établies pour trois ans, soit jusqu'à fin 2023, ont fixé les orientations générales de la politique du ministère en matière de promotion et de valorisation des parcours ainsi que les procédures applicables.

**Pour rappel, ces LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels des personnels ont comme objectifs :**

**1 - d'offrir des possibilités de promotion et de valorisation des parcours aux personnels tout au long de leur carrière**

Le ministère assure des perspectives d'avancement et de promotions régulières au sein de chaque corps dans le cadre d'une carrière articulée en deux ou trois grades.

L'objectif est de permettre à minima à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades, conformément aux dispositions du protocole PPCR.

En outre, les personnels peuvent valoriser et diversifier leurs parcours en accédant à des corps de catégorie ou de niveau supérieur selon différentes voies : concours ou liste d'aptitude.

Les personnels peuvent également être **nommés sur des emplois** leur permettant d'exercer des responsabilités supérieures (par exemple, secrétaire général d'académie, directeur académique des services de l'éducation nationale) ou de nouvelles responsabilités (directeur d'école).

---

<sup>1</sup> Professeurs de sports, conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (CEPJ), conseillers techniques et pédagogiques supérieurs (CTPS)

## **2- de garantir un traitement équitable des personnels au travers des procédures de promotion et de valorisation des parcours**

Pour les promotions de l'ensemble de ses personnels, le ministère doit a mis en place des procédures transparentes qui s'appuient sur les orientations et les critères généraux ci-après :

La prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle

La prévention des discriminations

Le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La promotion des personnels en situation de handicap

La prise en compte de la diversité des environnements professionnels

La prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale

Ces objectifs 1 et 2 des LDG sont déclinés dans chacune des quatre annexes :

personnels enseignants des premier et second degré, personnels d'éducation, psychologues de l'éducation nationale ;

personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé ;

personnels d'encadrement ;

personnels techniques et pédagogiques.

## **3- d'offrir un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière**

Les directions des ressources humaines académiques contribuent à **l'accompagnement professionnel** des personnels par la mise en place et la coordination de dispositifs d'aide, de soutien et de conseil ainsi que de formation en lien avec le service académique de la formation continue de tous les personnels.

Cela se traduit par un accompagnement continu des agents et par une information des personnels tout au long des procédures de promotion.

Le présent document tire le bilan des opérations et actions conduites en 2023 en application de ces orientations générales :

la première partie est consacrée à « un accompagnement des personnels tout au long de leur carrière » soit le III des LDG ;

la deuxième partie de ce bilan traite des objectifs I et le II des LDG au travers des grandes catégories de personnels gérés ;

enfin sont annexées les données statistiques relatives aux promotions sur lesquelles s'appuie ce bilan.

## PARTIE 1 - L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE

### 1. L'ACCOMPAGNEMENT CONTINU DES AGENTS PAR LA FORMATION

#### A. Un deuxième schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation, de la jeunesse et des sports

En 2019, dans la continuité du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'Etat (2018-2020) impulsé par la direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP), le **premier schéma directeur de la formation continue des personnels de l'éducation nationale est publié pour la période 2019-2022**. Il s'agit de promouvoir une politique de formation répondant aux besoins des personnels et de l'institution, au service du développement professionnel des individus et des collectifs, de manière à faire évoluer leurs pratiques professionnelles en tenant compte notamment des évolutions scientifiques, techniques ou sociales afin de toujours mieux répondre aux besoins des élèves.

Pour la **nouvelle édition 2022-2025 du schéma directeur des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports** ([circulaire du 11 février 2022](#)), il s'agissait renforcer l'incitation des académies à mieux répondre aux besoins et aux demandes des agents, corrélés à leur parcours professionnel et aux besoins de l'institution.

Les objectifs en sont :

- faciliter l'accès à la formation continue ;
- permettre à chaque personnel d'être acteur de son parcours, notamment en utilisant les dispositifs de formation à l'initiative de l'agent ;
- donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre, dès que possible, l'accès à des diplômes et des certifications ;
- soutenir des projets collectifs et des dynamiques locales.

S'inscrivant dans le cadre des **orientations interministérielles** du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État (2021-2023), le schéma directeur du MENJ renforce la démarche d'une transformation, plus qualitative, de la gestion des ressources humaines cela se traduit par l'élaboration de **feuilles de route RH académiques** en faveur de **davantage d'accompagnement, de proximité et de personnalisation**.

#### Six axes structurants

**Axe 1** – Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation ;

**Axe 2** – Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et de favoriser la réussite scolaire de tous ainsi que l'éducation tout au long de la vie ;

**Axe 3** – Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la jeunesse, de l'engagement, d'éducation populaire et des sports ;

**Axe 4** – Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation ;

**Axe 5** – Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et managériales ;

**Axe 6** – Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique.

Les académies ont perçu ce nouveau schéma comme un outil structurant de leur propre programme académique de formation.

### **Des indicateurs de suivi**

Définis en lien avec les autres directions de l'administration centrale après consultation des académies, ces indicateurs permettent de suivre la mise en œuvre du schéma directeur pendant ses 3 années en vigueur.

- 1 Nombre de journées stagiaires réalisées par priorité
- 2 Nombre de personnels formés par rapport à l'ensemble des personnels, par catégorie et par sexe
- 3 Durée moyenne de formation en jours par personne formée
- 4 Taux d'accès à la formation par catégorie de personnel
- 5 Taux de présence et taux d'assiduité (présence du stagiaire à au moins 2/3 du temps de la formation) des personnels aux formations
- 6 Nombre et volume de journées stagiaires par type d'action : adaptation immédiate au poste de travail (T1), adaptation à l'évolution prévisible des métiers (T2), développement ou acquisition de nouvelles qualifications (T3)
- 7 Nombre et volume de journées stagiaires de formations d'initiative locale (FIL), dont les formations collaboratives par les pairs, par rapport au volume total de formations
- 8 Nombre et volume de journées stagiaires de formations de formateurs
- 9 Nombre et volume de journées stagiaires de formations assurées par les partenaires (opérateurs, associations, etc.)
- 10 Nombre et volume de journées stagiaires de formations certifiantes ou diplômantes
- 11 Nombre et volume de journées stagiaires de formations par modalité : en présentiel, en distanciel, hybride, collective ou individuelle
- 12 Nombre d'académies disposant d'une procédure ou d'un outil de collecte d'expression des besoins
- 13 Nombre et volume de journées stagiaires de formations déployées sur plus d'une année (logique de parcours)
- 14 Nombre et volume de journées stagiaires de bénéficiaires d'un accompagnement personnalisé dans le cadre d'un projet de formation, y compris au titre du CPF (gestion des RH de proximité, politique de vivier, cellule mobilité, tutorat, etc.)
- 15 Montant des crédits de formation hors titre 2 consommés et consacrés à la mise en œuvre du schéma directeur

### **Le programme national de formation (PNF)**

Il est la traduction opérationnelle, au niveau national, du schéma directeur. Il est principalement destiné aux aux personnels d'encadrement (personnels de directeurs et corps d'inspections, aux aux relais de la formation (formateurs de formateurs) aux personnels techniques et pédagogiques, notamment de la jeunesse et des sports.

<b>PNF 2023-2024</b>	<b>Nbre de séminaires en présentiel</b>	<b>Nbre de sessions de formation</b>	<b>Nbre de stagiaires présents</b>	<b>Nbre de journées stagiaires (= 6h de formation)</b>	<b>Nbre de jours de formation</b>
<b>Journées des corps d'inspection</b>	24	44	2 139	3 892	72

Formation de formateurs	72	180	30 878	22 952	290
Les RDV du MENJ	19	23	1 890	3 831	57,5
TOTAL	115	247	34 907	30 675	419,5

Source : GAIA-EGIDE, 2023-2024

## B. Les écoles académiques de la formation continue (EAFC) : soutenir la GRH par la formation

Impulsées en juin 2021 via un appel à projet en direction des académies et généralisées à la rentrée 2022, les EAFC ont représenté l'opportunité d'ancrer durablement le nécessaire **lien entre la GRH et la formation professionnelle** qui est un des principaux leviers d'accompagnement des évolutions professionnelles. Ce lien doit être affirmé et, sous le pilotage des directrices et directeurs des ressources humaines académiques, la formation continue permet de répondre aux besoins exprimés par les agents, être adaptée à leur situation de travail et soutenir leurs souhaits d'évolution professionnelle. La création des EAFC a représenté une évolution majeure de la politique de formation et enclenché un véritable élan dans l'ensemble des académies, ce qui a permis de transformer, en moins de deux ans, la formation continue.

### Mise en œuvre des écoles académiques de la formation continue (EAFC) : bilan après 2 ans d'existence

#### *Gouvernance, organisation, acteurs*

L'EAFC joue un rôle fédérateur auprès des différents prescripteurs, tant à l'interne (corps d'inspection, conseillers techniques, DAASEN, DRH, DAAC, DRAJES...) qu'à l'externe, avec les différents opérateurs institutionnels (réseau canopé, INSPÉ) et autres partenaires, publics et privés.

Une comitologie est bien installée dans les académies et sa forme varie d'une académie à l'autre (suppression ou fusion du conseil académique de la formation / conseil d'école ; création d'autres conseils). Dans certaines académies, les organisations syndicales sont associées au conseil d'école. La participation des directrices et directeurs des EAFC au Codir académique est également actée dans certaines académies.

Le dialogue social est par ailleurs globalement positif et des entretiens ou des groupes de travail sont différemment prévus.

#### *Le programme académique de formation (PAF)*

La formation continue voit un élargissement des publics touchés, notamment aux personnels administratifs et aux contractuels, avec une augmentation sensible de l'inter-catégorialité, particulièrement pour l'encadrement.

Le plan de professionnalisation de la filière administrative a été initié à partir de mai 2023 avec une session en présentiel en juin 2023 à l'IH2EF.

L'objectif est de développer et déployer sur tous les territoires une offre augmentée, structurée et homogène en direction des personnels administratifs opérée par les EAFC, de systématiser l'offre de formation des primo arrivants et de compléter l'offre des formations métier. Il s'agit également de constituer un réseau permettant des échanges et mutualisation.

Point de vigilance et de suivi : Pour le premier degré, cette intégration doit être renforcée, le pilotage territorialisé et l'organisation intégrée de la formation continue dans l'obligation de service des enseignants, au sein de ce dernier, pouvant conduire à un certain relâchement de la nécessaire articulation de l'ensemble de la formation au niveau académique.

Plus particulièrement pour les enseignants l'engagement en formation a quelque peu ralenti, suite à des désistements, à la rentrée 2023, suite aux orientations ministérielles liées au « 30% de formation en dehors du temps de face-à-face pédagogique » avec un horizon de 100% à atteindre à la rentrée 2024.

- ➔ La logique de parcours et de cycles est désormais acquise. La formation s'oriente davantage vers la modalité de l'hybridation, l'accompagnement à distance, le fractionnement des durées, pour répondre, entre autres, au % attendu d'actions réalisées sur du hors temps scolaire.

### **Modalités de mise en œuvre**

Dans toutes les académies, un maillage territorial s'est amélioré, permettant de prioriser le collectif par rapport à l'individuel et d'accompagner, entre autres, l'auto-évaluation des établissements, en y adossant un plan de formation.

Il est fréquemment fait état de la nécessaire évolution du rôle des ingénieurs de formation vers une activité de conseil individuel et collectif pour aider les personnels à s'engager durablement et efficacement dans la formation. La réflexion sur la professionnalisation des formateurs s'est approfondie en lien avec les modalités les plus pertinentes pour répondre aux objectifs de formation : scénarisation, plus-value du présentiel, hybridation, communautés apprenantes...

L'enjeu de la communication est bien identifié afin d'installer l'image et l'identité de l'école, la rendre perceptible et concrète pour les agents et engager les personnels à venir s'y former. Les plans de communication deviennent plus efficaces pour assurer la diffusion des informations relatives à la formation.

### Points de progression :

L'appel à expérimentation a en outre invité les académies à entrer dans une culture de **l'évaluation** de leur action de formation. La démarche qualité est souvent mise en avant comme un objectif. Cette question de l'évaluation est suivie au niveau national. Des indicateurs « macro » ont été définis à l'occasion de la deuxième édition du schéma directeur ministériel et pourront servir d'appui à une réflexion partagée entre niveau national et académique sur cet enjeu. La question de **la reconnaissance et de la certification** de la formation est aussi une perspective à concrétiser.

### **Apport d'expertise via l'instrument d'appui technique (IAT) de la Commission européenne (2022-2024)**

En octobre 2021, la DGRH et la DGESCO ont obtenu via l'instrument d'appui technique de la commission européenne un apport de conseil et d'expertise de la commission européenne dans la mise en œuvre des écoles académiques de la formation continue (EAFC), au regard de leur impact visé sur la réussite des élèves et en faveur de la lutte contre les inégalités.

La direction générale de l'appui à la réforme structurelle de la Commission européenne (DG REFORM) a mis à la disposition du ministère une **mission de l'OCDE** composée d'experts en formation professionnelle, sur une période de 18 mois.

Cet appui a pris la forme de conseils stratégiques et juridiques, d'études, de formations et de visites des experts dans les académies. Quatre d'entre elles ont déjà été visitées : Lille,

Strasbourg, Toulouse et Versailles.

Cet appui débouchera courant 2024 sur des **recommandations**.

## C. Accès, suivi, valorisation des formations

### L'accès aux formations

#### L'outil Sofia

Depuis septembre 2022, les EAFC ont globalement bien intégré l'outil [Sofia FMO](#), mis au point par l'académie de Bordeaux, qui facilite l'accès à la formation aux agents et leur permet de s'abonner au fil de l'eau à des actions de formation ; l'application permet également à l'Ecole de suivre les parcours de formation que l'agent compose en choisissant des modules thématiques et, dans le cadre de cette expression de besoin, d'adapter l'offre de formation en conséquence d'une année sur l'autre. L'outil permet aux EAFC de mieux communiquer sur leur offre.

#### La plateforme interministérielle Mentor

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2023, dans le cadre d'une convention DGRH-DGAFP, l'accès à la plateforme de formation interministérielle Mentor ([Mentor.gouv.fr](#)) est désormais possible pour l'ensemble des personnels des ministères chargés de l'éducation, de la jeunesse, des sports ainsi que ceux de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Cette nouvelle offre de formation, complémentaire de celle du PNF et des programmes académiques de formation (PAF) est diversifiée et évolutive, accessible à tout moment et gratuite pour les personnels (pas besoin de mobiliser le compte personnel de formation) et les académies. L'objectif de Mentor est une mutualisation des compétences pour élaborer des formations et les mettre au profit de tous, et même en interministériel.

Mentor permet d'offrir, en 14 collections, des formations dans des domaines aussi bien transversaux que très spécifiques à des métiers. Mentor participe ainsi grandement à l'accompagnement des personnels dans leur adaptation à leurs missions, au développement de leur parcours professionnel et à l'évolution de leur carrière, par exemple, en permettant de préparer des épreuves de concours ou d'examens professionnels.

### L'attestation des formations

Historiquement, l'application Gaia permet d'attester le suivi de formations. Il s'agit surtout d'un outil de gestion des formations qui peut, à la demande de l'agent, fournir des attestations de suivi de formations sur plusieurs années.

Actuellement Mentor permet de délivrer des attestations de participation à des formations ainsi que des badges. C'est l'agent qui, pour l'instant, récupère son attestation sur la plateforme et la transmet au service RH. Prochainement, lorsque l'interopérabilité sera fonctionnelle entre Mentor et Virtuo, l'attestation sera transmise automatiquement, pour les formations entrant dans le plan de formation de l'agent.

L'ensemble de ces justificatifs de formations suivies peut entrer dans la constitution du livret individuel de formation de l'agent s'il le désire.

### La perspective d'une application de gestion des talents : l'outil VIRTUO

L'ensemble des directions et services du ministère, sous le pilotage du service de modernisation des systèmes d'information des ressources humaines pour l'éducation (Semsirh), travaillent avec des prestataires extérieurs à la conception d'un nouveau système d'information RH (VIRTUO), qui sera testé en 2025 par des académies volontaires et qui devrait être disponible en 2026.

Ce système d'information permettra de **tracer les formations suivies**, les compétences acquises en formation et dans le cadre de l'expérience professionnelle. Il permettra également de **valoriser les compétences** dans les territoires en permettant des **cartographies de compétences**, certifications, diplômes.

#### **Accompagnements des enseignants et assimilés néotitulaires et des néocontractuels.**

L'outil COMPAS a été rénové pour être disponible à la rentrée 2023 et permettre d'accompagner et suivre les parcours de formation des enseignants néotitulaires, agents contractuels et stagiaires.

Cet outil, initialement, prévu pour accompagner le jury de titularisation des enseignants à vu ses fonctionnalités étendues pour permettre de suivre les enseignants (titulaires et contractuels) entrant dans le métier durant leurs trois premières années.

Cet outil est un moyen de permettre un échange entre enseignants et personnels accompagnant l'enseignant dans son entrée dans le métier (tuteur/mentor, inspecteur etc). Cet accompagnement se concrétise sous la forme de propositions de formations, en fonction des besoins déclarés par l'enseignant ou constatés, afin de permettre l'acquisition des compétences requises pour l'exercice du métier. Les dispositifs de tutorat et de mentorat ont augmenté.

Ces compétences sont celles identifiées dans le référentiel de formation intitulé « [Former l'enseignant du XXI<sup>e</sup> siècle](#) » des futurs professeurs des premier et second degrés et conseillers principaux d'éducation (CPE) créé en 2019 et déclinant le référentiel métiers toujours en vigueur de 2013 pour les personnels d'enseignement et d'éducation.

À partir d'un auto positionnement, l'enseignant détermine le niveau qu'il pense avoir acquis pour les compétences nécessaires à l'exercice du métier. Il le note dans l'outil qui précise les compétences et le niveau de maîtrise des attendus à l'entrée dans le métier. L'outil permet de croiser les regards et de garder les traces des formations suivies, même dans le cas d'un changement d'académie d'exercice.

#### **Exemple d'un dispositif propre au MENJ mobilisant la formation au service des enseignants, CPE et PsyEn : le dispositif PASSERELLE (2022 à 2026)**

[Instruction DGRH C MENH2206688J du 28 mars 2022](#)

Ce dispositif permet l'accueil d'enseignants, CPE et PsyEn par la voie du détachement dans le corps des attachés d'administration de l'Etat (AAE). Il permet ainsi de leur offrir la possibilité d'une diversification de leur parcours, une interruption temporaire volontaire de leur carrière ou une reconversion professionnelle, en capitalisant sur leur connaissance du système éducatif.

Il contribue à renouveler les modes de recrutement des AAE et à capitaliser sur les compétences transférables des personnels d'autres métiers du ministère.

Pour les préparer à l'exercice des missions d'AAE, ils bénéficient d'une formation assurée par les IRA, opérateurs de formation pour le compte du MENJ.

Initialement composé de 8 semaines de formation de mi-septembre à mi-novembre et de 2 semaines entre fin janvier et fin février, le dispositif a évolué à la demande des académies avec 4 semaines de formation en septembre, 4 semaines en mars et 2 semaines en juin.

Pour la promotion de 2024, les académies ont proposé à la DGRH 139 candidatures (sur un objectif de 150). Le dispositif reste à peu près stable par rapport à 2023.

## Les dispositifs de formation à l'initiative des agents

Le [décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022](#) relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle et [l'arrêté du 1<sup>er</sup> août 2023](#) relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics, fixe l'utilisation de dispositifs individuels de formation pour accompagner les personnels dans leur parcours professionnel en leur permettant, suivant leur souhait, de bénéficier notamment de la constitution d'un bilan de compétences, d'un plan individuel de développement des compétences, d'un congé de formation professionnelle, de période d'immersion professionnelle ou d'un congé de transition professionnelle.

Avec le premier schéma directeur de la formation continue des personnels (2019-2022), et afin de renforcer l'acceptation par les académies de la mobilisation du compte personnel de formation (CPF) pour des formations demandées par les agents, la cible d'utilisation, et donc de sanctuarisation, de 20 % du budget académique de la formation pour le CPF a été inscrite.

Les DRH de proximité et conseillers RH de proximité ont été désignés pour accompagner les agents désireux de mobiliser leur CPF et les aider à mieux formuler leurs demandes afin que les critères d'obtention soient réunis. Les conseillers RH de proximité peuvent également être sollicités pour émettre un avis sur une demande de mobilisation du CPF et également participer aux commissions d'attribution.

### **Le suivi national des dispositifs de formation à l'initiative de l'agent**

Ce suivi est réalisé par enquête annuelle auprès des académies. Elle porte particulièrement sur le compte personnel de formation (CPF), le congé de formation professionnelle (CFP), le bilan de compétences (BC). Cette enquête concerne l'ensemble des personnels, enseignants, d'encadrement, administratifs, techniques, sociaux et de santé.

On observe une stabilité dans l'acceptation des demandes de CPF (ci-dessous) mais une nette augmentation de l'accès à ce dispositif pour les agents dans les EAFC depuis leur création avec la création dans nombreuses d'entre elles de plusieurs campagnes CPF dans l'année, voire leur instauration « au fil de l'eau ». Le CPF émerge au même budget que les formations du programme académique de formation, ce qui rend parfois l'équilibre délicat à trouver.

### **Le compte personnel de formation 2020-2023**

#### **Taux d'acceptation**

<b>Taux d'acceptation = 2020-2021</b> (sur 13 académies qui ont répondu)	<b>64%</b>	<b>Taux d'acceptation = 2021-2022</b> (sur 22 académies qui ont répondu)	<b>66%</b>	<b>Taux d'acceptation = 2022-2023</b> (sur 21 académies qui ont répondu)	<b>66%</b>
---	------------	---	------------	---	------------

Lecture :

- depuis 2019, le taux d'acceptation se stabilise autour de 65% ;
- en 2020-21, 64% des demandes de formation au titre du CPF sont acceptées et font l'objet d'un financement.

Dans les EAFC, ce sont les conseillers RH de proximité qui accompagnent les agents souhaitant mobiliser ce dispositif individuel de formation.

Plus d'une demande de mobilisation du CPF sur 2 est acceptée (66%) et  $\frac{3}{4}$  des demandes sont faites par des personnels féminins.

## Nombre de bénéficiaires

<b>Compte personnel de formation (CPF) 2021-2022</b>								
Taux de réponse = 22 académies		Nombre de personnels ayant mobilisé son compte personnel de formation (CPF)						
	Titulaires enseignants	Titulaires ATSS	Contractuels enseignants	Contractuels ATSS	Personnels d'encadrement	TOTAL	%	
Femmes	976	160	42	98	42	<b>1318</b>	75%	
Hommes	365	21	23	14	15	<b>438</b>	25%	
<b>TOTAL</b>	<b>1341</b>	<b>181</b>	<b>65</b>	<b>112</b>	<b>67</b>	<b>1756</b>		

CSAMJS séance 18 mars 2025 MSJVA

Compte personnel de formation (CPF) 2022-2023 Taux de réponse : 21 académies (70%)	Personnels d'encadrement			Personnels d'enseignement			IATSS cat A (hors encadrants)			IATSS cat B			IATSS cat C			Total général		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
Nombre total de demandes de CPF	27	61	88	452	1 483	1 935	7	63	70	3	51	54	9	61	70	498	1 719	2 217
Demandes refusées	8	15	23	162	497	659	3	25	28	2	14	16	4	24	28	179	575	754
Nombre total de demandes acceptées	19	46	65	290	986	1 276	4	38	42	1	37	38	5	37	42	319	1 144	1 463
% de demandes acceptées	5,96%	4,02%	4,44%	90,91%	86,19%	87,22%	1,25%	3,32%	2,87%	0,31%	3,23%	2,60%	1,57%	3,23%	2,87%	21,80%	78,20%	100%

On peut noter que plus de 87% des demandes de mobilisation du CPF sont faites pas des enseignants en 2022-2023 contre 80% en 2021-2022. Encore peu de personnels ATSS ou personnels d'encadrement se saisissent de ce dispositif.

Le nombre de personnels ayant bénéficié d'un CPF a plus que doublé entre 2020-2021 et 2021-2022.

En 2022-2023, une baisse de nombre de bénéficiaires, environ 17%, est à souligner, sans doute dû aux contraintes budgétaires des académies.

Les motifs de refus souvent évoqués sont les suivants :

- la formation demandée figure au programme académique de la formation continue ;
- l'enveloppe budgétaire réservée pour ce dispositif par l'académie est atteinte ;
- la demande n'est pas compatible avec les nécessités de service ;
- le dossier est non conforme ou déposé hors délai.

## Motifs de sollicitation du CPF en 2022-2023

Compte personnel de formation (CPF) 2022-2023 Taux de réponse : 21 académies (70%)	Personnels d'encadrement			Personnels d'enseignement			IATSS cat A (hors encadrants)			IATSS cat B			IATSS cat C			Total général		
<b>Consommation du CPF par finalités en nombre de stagiaires et d'heures</b>																		
<b>Projet de mobilité (le cas échéant géographique), par exemple</b>																		
Nombre de stagiaires	4	4	8	37	125	162	0	8	8	0	5	5	0	3	3	41	145	186
Nombre d'heures	470	207	677	3006	11 270	14 276	0	1 225	1 225	0	438	438	0	459	459	3 476	13 599	17 075
<b>Nouvelles responsabilités (pour exercer, par exemple, des fonctions managériales ou encore pour changer de corps ou de grade)</b>																		
Nombre de stagiaires	8	13	21	52	167	219	0	6	6	0	6	6	0	7	7	60	199	259
Nombre d'heures	2 202	1 364	3 566	6 340	20 832	27 172	0	445	445	0	411	411	0	427	427	8 542	23 479	32 021
<b>Démarche de reconversion</b>																		
Nombre de stagiaires	6	12	18	82	336	418	2	16	18	1	14	15	5	18	23	96	396	492
Nombre d'heures	1 327	755	2 082	8 626	39 171	47 797	45	1 335	1 380	40	1 922	1 962	348	1 978	2 326	10 386	45 161	55 547
<b>Autres</b>																		
Nombre de stagiaires	3	10	13	52	168	220	0	8	8	0	6	6	1	7	8	56	199	255
Nombre d'heures	126	803	929	5 042	19 913	24 955	0	896	896	0	562	562	17	734	751	5 185	22 908	28 093

Le motif « Autres » concerne principalement :

- les formations diplômantes ou certifiantes ;
- le développement/renforcement de compétences ou développement personnel ;
- le bilan de compétences et la VAE ;
- la préparation de concours ;

## Le congé de formation professionnelle (CFP) 2020-2023

### Taux d'acceptation

<b>Taux d'acceptation = 2020-2021</b> (sur 13 académies qui ont répondu)	<b>19%</b>	<b>Taux d'acceptation = 2021-2022</b> (sur 22 académies qui ont répondu)	<b>21%</b>	<b>Taux d'acceptation = 2022-2023</b> (sur 21 académies qui ont répondu)	<b>34%</b>
---	------------	---	------------	---	------------

Le taux d'acceptation des congés de formation professionnelle est en constante augmentation.

### Nombre de bénéficiaires

<b>Congé de formation</b>							
<b>2021-2022</b>							
Taux de réponse = 22 académies	Nombre de personnels ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle (CFP)						
	Titulaires enseignants	Titulaires ATSS	Contractuels enseignants	Contractuels ATSS	Personnels d'encadrement	TOTAL	%
Femmes	955	46	19	8	2	<b>1030</b>	<b>74%</b>
Hommes	343	9	13	0	1	<b>366</b>	<b>26%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1298</b>	<b>55</b>	<b>32</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>1396</b>	<b>100%</b>

CFP 2022-2023

	Personnels d'encadrement			Personnels d'enseignement			IATSS cat A (hors encadrants)			IATSS cat B			IATSS cat C		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
<b>Congé de formation professionnelle</b>															
Nombre total de demandes	1	5	6	1 011	2 749	3 760	2	19	21	0	11	11	2	22	24
Demandes refusées	1	0	1	677	1 801	2 478	1	5	6	0	2	2	0	6	6
Nombre total de demandes acceptées	0	5	5	334	948	1 282	1	14	15	0	9	9	2	16	18

CSAMJS\_séance\_18\_mars\_2025\_MSJVA

	Personnels d'encadrement			Personnels d'enseignement			IATSS cat A (hors encadrants)			IATSS cat B			IATSS cat C			Total de demandes		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
<b>Congé pour Bilan de compétences</b>																		
Nombre total de demandes	0	8	8	20	87	107	1	5	6	0	2	2	2	8	10	21	102	123
Demandes refusées	0	2	2	8	40	48	0	1	1	0	1	1	0	2	2	8	44	52
Nombre total de demandes acceptées	0	6	6	12	47	59	1	4	5	0	1	1	2	6	8	13	58	71
<b>Période de professionnalisation</b>																		
Nombre total de demandes	0	0	0	11	28	39	0	3	3	0	3	3	4	9	13	11	34	45
Demandes refusées	0	0	0	8	14	22	0	0	0	0	1	1	0	1	1	8	15	23
Nombre total de demandes acceptées	0	0	0	3	14	17	0	3	3	0	2	2	4	8	12			
<b>Validation des acquis de l'expérience</b>																		
Nombre total de demandes	0	0	0	2	8	10	0	1	1	0	0	0	0	0	0	2	9	11
Demandes refusées	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total de demandes acceptées	0	0	0	2	8	10	0	1	1	0	0	0	0	0	0			
<b>Congé de formation professionnelle</b>																		
Nombre total de demandes	1	5	6	1 011	2 749	3 760	2	19	21	0	11	11	2	22	24	1 014	2 784	3 798
Demandes refusées	1	0	1	677	1 801	2 478	1	5	6	0	2	2	0	6	6	679	1 808	2 487
Nombre total de demandes acceptées	0	5	5	334	948	1 282	1	14	15	0	9	9	2	16	18	335	976	1 311
<b>Congé de transition professionnelle</b>																		
Nombre total de demandes	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Demandes refusées	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Nombre total de demandes acceptées	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
<b>Période d'immersion</b>																		
Nombre total de demandes	0	0	0	1	8	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	8	9
Demandes refusées	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre total de demandes acceptées	0	0	0	1	8	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0			

**Personnels d'enseignement et d'éducation\***

	Ensemble		
	Homme	Femme	Total
<b>Période de professionnalisation</b>			
Nombre de stagiaires	3 352	6 858	9 602
Nombre de jours-stagiaires	28 559	57 728	82 910
<b>Congé de formation professionnelle</b>	0	0	0
Nombre de stagiaires	381	1 182	1 563
Nombre de jours-stagiaires indemnisés(1)	63 021	225 576	288 597
Nombre de jours-stagiaires non indemnisés(1)	2 004	6 478	8 482
Nombre de jours-stagiaires total	65 025	232 054	297 079
<b>Congé de validation des acquis de l'expérience</b>	0	0	0
Nombre de stagiaires	1	6	7
Nombre de jours-stagiaires	120	41	161
<b>Congé pour Bilan de compétences</b>	0	0	0
Nombre de stagiaires	25	115	140
Nombre de jours-stagiaires	110	461	571
<b>Congé de transition professionnelle</b>	0	0	0
Nombre de stagiaires	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0
<b>TOTAL</b>	0	0	0
Nombre de stagiaires	3 759	8 161	11 312
Nombre de jours-stagiaires	93 814	290 284	380 721

**Personnels d'enseignement  
et d'éducation\***

	Personnels du 1er degré						Personnels du 2nd degré					
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
<b>Période de professionnalisation</b>												
Nombre de stagiaires	207	1 151	1 359	6	50	56	2 037	3 146	5 183	520	1 047	1 567
Nombre de jours-stagiaires	578	5 675	6 313	33	233	265	6 184	10 387	16 571	1 538	3 632	5 170
<b>Congé de formation professionnelle</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de stagiaires	77	360	441	0	3	3	247	622	872	14	12	26
Nombre de jours-stagiaires indemnisés(1)	12 126	64 379	76 775	0	780	780	39 980	119 896	159 876	3 124	2 774	5 898
Nombre de jours-stagiaires non indemnisés(1)	488	2 520	3 008	0	0	0	1 103	2 754	3 857	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires total	12 614	66 899	79 513	0	780	780	41 083	122 650	163 733	3 124	2 774	5 898
<b>Congé de validation des acquis de l'expérience</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de stagiaires	0	1	1	0	0	0	1	3	4	0	1	1
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0	0	0	0	120	36	156	0	2	2
<b>Congé pour Bilan de compétences</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de stagiaires	4	50	54	0	0	0	17	44	61	0	2	2
Nombre de jours-stagiaires	0	163	163	0	0	0	96	182	278	0	8	8
<b>Congé de transition professionnelle</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de stagiaires	291	1 566	1 861	6	53	59	2 302	3 815	6 120	534	1 062	1 596
Nombre de jours-stagiaires	13 192	72 737	85 989	33	1 013	1 045	47 483	133 255	180 738	4 662	6 416	11 078

**Personnels d'enseignement et d'éducation\***

**Personnels d'encadrement A+\*\***

**Personnels d'encadrement\*\*\***

	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels		
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total
<b>Période de professionnalisation</b>												
Nombre de stagiaires	51	91	142	0	0	0	167	188	355	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires	18 360	32 760	51 120	0	0	0	944	1 091	2 036	0	0	0
<b>Congé de formation professionnelle</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	2	2
Nombre de jours-stagiaires indemnisés(1)	0	0	0	0	0	0	0	964	964	0	660	660
Nombre de jours-stagiaires non indemnisés(1)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires total	0	0	0	0	0	0	0	964	964	0	660	660
<b>Congé de validation des acquis de l'expérience</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Congé pour Bilan de compétences</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	1	7	8	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0	0	0	0	10	48	58	0	0	0
<b>Congé de transition professionnelle</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nombre de stagiaires	51	91	142	0	0	0	168	199	367	0	2	2
Nombre de jours-stagiaires	18 360	32 760	51 120	0	0	0	954	2 103	3 058	0	660	660

Personnels d'enseignement et d'éducation*	IATSS cat A (hors encadrants)						IATSS cat B						IATSS cat C						Personnels Jeunesse et sports			
	Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels			Fonctionnaires			Contractuels			Homme	Femme	Total	
	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	Homme	Femme	Total	
<b>Période de professionnalisation</b>																						
Nombre de stagiaires	61	294	355	10	33	43	17	156	173	5	33	38	21	215	236	3	43	46	3	1	4	
Nombre de jours-stagiaires	309	1 488	1 797	66	121	188	34	526	560	14	176	190	40	551	591	12	171	183	40	3	43	
<b>Congé de formation professionnelle</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Nombre de stagiaires	1	14	15	0	0	2	1	9	11	0	0	0	2	17	19	0	1	4	0	2	2	
Nombre de jours-stagiaires indemnisé	360	2 137	2 497	0	0	0	70	2 001	2 071	0	0	0	588	4 253	4 841	0	260	260	0	135	135	
Nombre de jours-stagiaires non indem	0	280	280	0	0	0	0	360	360	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	120	120	
Nombre de jours-stagiaires total	360	2 417	2 777	0	0	0	70	2 361	2 431	0	0	0	588	4 253	4 841	0	260	260	0	255	255	
<b>Congé de validation des acquis de l'expérience</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Nombre de stagiaires	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Nombre de jours-stagiaires	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Congé pour Bilan de compétences</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Nombre de stagiaires	2	5	7	0	0	0	0	2	2	0	0	0	1	5	6	0	0	0	0	0	0	
Nombre de jours-stagiaires	4	22	26	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	34	34	0	0	0	0	0	0	
<b>Congé de transition professionnelle</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Nombre de stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Nombre de jours-stagiaires	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>TOTAL</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Nombre de stagiaires	64	314	378	10	33	45	18	167	186	5	33	38	24	237	261	3	44	50	3	3	6	
Nombre de jours-stagiaires	673	3 930	4 603	66	121	188	104	2 891	2 995	14	176	190	628	4 838	5 466	12	431	443	40	258	298	

CSAMJS\_séance -

Les règles appliquées au sein de l'éducation nationale sont celles posées par la direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP).

Les motifs de refus souvent évoqués sont les suivants :

- un contingent limité ;
- un budget alloué pour ces formations atteint ;
- un avis défavorable du corps d'inspection ;
- une formation inscrite au programme de formation académique ;
- une demande hors délai, barème insuffisant, pas assez d'ancienneté.

En 2021-2022,

- 74% des personnels ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle sont des femmes, plus de 95% sont des enseignant(e)s.
- Sur 22 académies, seulement 61 personnels ATSS et 3 personnels d'encadrement se sont saisis de ce dispositif.

### Le bilan de compétences (BC) entre 2021-2023

#### Taux d'acceptation

<b>Taux d'acceptation = 2021-2022</b> (sur 22 académies qui ont répondu)	<b>56%</b>	<b>Taux d'acceptation = 2022-2023</b> (sur 21 académies qui ont répondu)	<b>58%</b>
---	------------	---	------------

#### Nombre de bénéficiaires

<b>Bilan de compétences 2021-2022</b>							
Taux de réponse = 22 académies		Nombre de personnels ayant bénéficié d'un bilan de compétences (BC)					
	Titulaires enseignants	Titulaires ATSS	Contractuels enseignants	Contractuels ATSS	Personnels d'encadrement	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>
Femmes	198	25	2	0	6	<b>231</b>	84%
Hommes	34	1	1	2	5	<b>43</b>	16%
<b>TOTAL</b>	<b>232</b>	<b>26</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>274</b>	100

Les motifs de refus souvent évoqués sont :

- demande non pertinente ou prématurée ;
- formation non prioritaire ;
- Pas de rencontre avec un CMC ou CRHP ;
- dossiers incomplets.

En 2021-2022,

- 85% des personnels ayant bénéficié d'un bilan de compétences sont des enseignant.es ;
- 84% des personnels ayant bénéficié d'un bilan de compétences sont des femmes ;
- Sur 22 académies, seulement 61 personnels ATSS et 3 personnels d'encadrement se

- sont saisis de ce dispositif ;
- 74% des demandes concernent des reconversions.

## 2. L'ACCOMPAGNEMENT CONTINU DES AGENTS PAR LES RESSOURCES HUMAINES DE PROXIMITE

### A. Le dispositif des RH de proximité

Après une année d'expérimentation qui a concerné la moitié des académies en 2018-2019, la publication de la [circulaire n° 2019-105 du 17 juillet 2019](#) a permis d'établir les objectifs et les modalités de mise en place de ce nouveau service en faveur des personnels.

Il a été généralisé à l'ensemble des académies à la rentrée 2019-2020 et sa densification s'est poursuivie progressivement jusqu'en 2022 afin de mettre en place ce dispositif au plus près du lieu d'exercice des personnels et afin d'associer l'ensemble des acteurs RH pouvant être sollicité par chaque personnel.

Ce dispositif permet à tous les agents du ministère de l'éducation nationale, y compris de l'enseignement privé sous contrat, ainsi qu'aux personnels relevant de la jeunesse et des sports, qui le souhaitent, d'être conseillé et d'être informé, quels que soient leur corps ou leurs fonctions, de bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans leurs démarches d'évolution professionnelle et de construction d'un parcours professionnel mais aussi en cas de difficultés professionnelles.

Les RH de proximité constituent un objectif majeur des feuilles de route RH académiques car il s'inscrit dans les grandes ambitions qu'elles portent :

- Améliorer la relation aux personnels : en proposant un dispositif d'accompagnement dont le maillage territorial est optimisé ;
- Accompagner les parcours professionnels : grâce à un dispositif qui a pour objectif de mieux tenir compte des attentes des personnels, et qu'ils peuvent mobiliser à tout moment de leur parcours professionnel pour être informés, conseillés, accompagnés dans leur projets d'évolution professionnelle ;
- Piloter et professionnaliser l'accompagnement RH : grâce à une formation adaptée des acteurs des réseaux de RH de proximité ;
- Favoriser la qualité de vie au travail et améliorer le bien-être des personnels : en recueillant les besoins pour mieux assurer le bien-être professionnel ;
- Prévenir, protéger et soutenir les personnels : en étant un relai vers des services ou des dispositifs adaptés.

### B. L'état des lieux de la mise en œuvre des RH de proximité

#### **Une fonction à présent installée au sein des DRH académiques**

Les DRH de proximité et les conseillers RH de proximité sont clairement identifiés comme appartenant au pôle RH de l'académie et sont placés sous l'autorité de la directrice ou du directeur des ressources humaines. Ils constituent des tiers RH à l'écoute des personnels et favorisent les synergies entre les différents acteurs RH de l'académie ainsi que des partenaires extérieurs.

Les RH de proximité reposent sur un réseau constitué des :

- DRH de proximité et les conseillers RH de proximité, les conseillers mobilité carrière, les

conseillers en évolution professionnelle comme les personnels et référents aux fonctions spécifiques (personnels sociaux et de santé, référent handicap, référent égalité professionnelle et diversité, ...);

- Ainsi que tous les personnels d'encadrement concernés : les chefs de services rectoraux et départementaux les chefs d'établissement, les inspecteurs des 1er et 2nd degrés, les inspecteurs d'académie, les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (IA-DASEN).

### **Un réseau à présent stabilisé**

Jusqu'en 2021, le service s'est enrichi d'un nombre de conseillers en augmentation, passant de 95 à la rentrée 2019, à 364 conseillers en 2020-2021. Le nombre de conseillers s'est à présent stabilisé : en 2022-2023 on comptait 338 conseillers RH de proximité et en 2023-2024, 340 conseillers.

Dans chaque académie, au moins un DRH de proximité ou un coordonnateur assure, sous le pilotage du directeur des ressources humaines, la liaison entre l'ensemble des conseillers en accompagnement personnalisé de proximité avec les autres acteurs RH de l'académie (31 coordonnateurs en 2023-24).

Les conseillers sont :

- en majorité des personnels administratifs (53,3%) ;
- des personnels enseignants et d'éducation (21,4 %) ;
- des personnels d'encadrement, inspecteurs et chefs d'établissement (13,7 %) ;
- des psychologues du travail ou de l'éducation nationale et des personnels contractuels (10,9%).

Leur quotité de service consacrée à la fonction est variable : certaines académies ont privilégié la densité d'implantation géographique, en recrutant de nombreux conseillers, sur des quotités partagées avec une autre fonction, essentiellement implantés dans des établissements scolaires ; d'autres académies ont favorisé des postes totalement consacrés à la fonction. En 2023-2024 :

- 43% des conseillers ont une quotité de service de 100% (en forte augmentation par rapport à 2022-2023 où cette proportion était de 27%) ;
- 2,9% des conseillers ont une quotité de service entre 50% et 100% ;
- 0,8% des conseillers ont une quotité de service entre 20 et 50% ;
- 7.8% des conseillers ont une quotité de service inférieure à 20% ;
- 45.5% des conseillers sont en adjonction de service.

La quotité de travail consacrée à la fonction pour l'ensemble des conseillers est l'équivalent de 164 ETP.

### **Une sollicitation du service en augmentation**

Lors de la généralisation en 2019-2020, 24 000 demandes avaient été enregistrées. Ce chiffre s'est stabilisé autour de 34 à 35 000 sollicitations en 2021-2022 et 2022-2023. En 2023-2024, le nombre de sollicitations est passé à environ 46 000.

*Le profil des demandeurs, le contenu de leur demande*

#### **En 2023-2024**

Les personnels qui font appel aux conseillers de proximité sont répartis de la façon suivante :

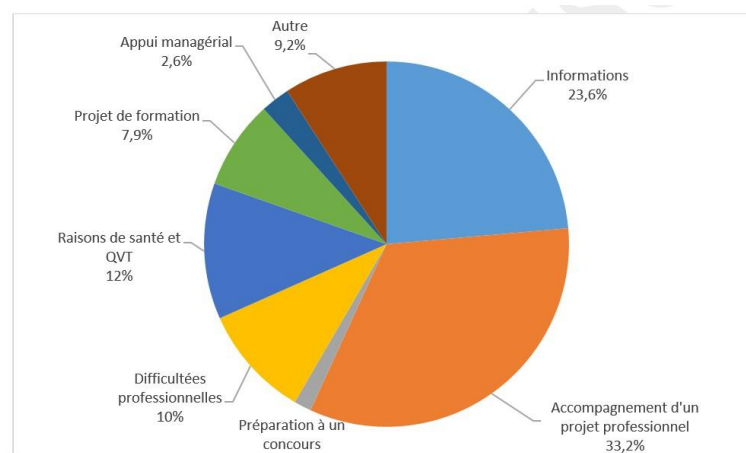
- 86.6 % de personnels enseignant, d'éducation et psychologues ;
- 8.9% de personnels administratifs, techniciens, sociaux et de santé (ATSS) ;
- 4.5% de personnels d'encadrement.

29.6 % des demandeurs ont moins de 40 ans, 35.1 % ont entre 40 et 50 ans et 35.3% plus de

50 ans. La part des femmes est de 77.5%.

### La typologie des demandes

La typologie des demandes auprès du service RH de proximité se répartit de la façon suivante pour 2023-2024 :



Source : Enquête DGRH, 2023-2024

En comparaison de l'année précédente, la proportion de demandes d'informations a diminué (elle était de 30% en 22-23) tandis que celles liées à l'accompagnement d'un projet professionnel a augmenté (26% en 22-23).

### Une application numérique à la disposition des usagers : ProxiRH

Le déploiement de l'application numérique ProxiRH, dédiée aux dispositifs académiques RH de proximité, répond à la nécessité d'apporter une meilleure écoute et une meilleure réponse tant à la diversité des parcours professionnels, aux envies d'évolution de carrière et aux difficultés rencontrées que de personnaliser la relation de chaque agent avec l'institution. La RH de proximité contribue à renforcer l'attractivité des métiers de l'éducation.

ProxiRH permet de faciliter et de fluidifier davantage les échanges de tous les personnels avec les conseillers RH de proximité auxquels ils font appel, au plus près de leur école, de leur établissement ou de leur lieu d'exercice.

L'application a été développée par l'académie de Lyon qui l'a mise à disposition de toutes les académies. Elles l'ont mise en œuvre progressivement en 2020-2021.

Des travaux sont en cours pour déployer une nouvelle version de l'application auprès de toutes les académies.

### Un parcours adapté de formation des conseillers RH de proximité

Dès juillet 2019, une formation d'adaptation à l'emploi a été mise en place par l'administration centrale. Depuis, 350 conseillers ont pu bénéficier de cette formation avec un flux d'une quarantaine de stagiaires chaque année.

Depuis la rentrée 2023, la DGRH assure seule l'organisation de cette formation, auparavant prise en charge par l'IH2EF.

Cette formation doit permettre de développer un socle de compétences communes pour les nouveaux conseillers tout en prenant en considération la variété de leurs profils et de leurs besoins. La formation propose donc :

- un tronc commun de connaissances pour l'acquisition d'une culture commune et la mise en réseau des acteurs ainsi formés ;
- des temps différenciés adaptés à leur expérience professionnelle antérieure afin d'offrir des compléments et approfondissements suivant les compétences déjà acquises.

La formation (une quarantaine de conseillers) a été organisée en trois temps en 2023/2024 :

- présentation de la politique d'accompagnement personnalisé dans la fonction publique, de la posture et des fonctions des conseillers, des modalités d'accompagnement des mobilités ;
- retour d'expérience autour de la conduite d'entretien, des techniques de recherche d'emploi, de l'accompagnement professionnel et partage de pratiques en lien avec le cœur de métier de conseiller RH de proximité ;
- approfondissement des missions des conseillers, appropriation des enjeux liés à l'égalité professionnelle, à la diversité et à la lutte contre les discriminations, présentation de l'outil de formation Mentor et premier bilan de l'année des missions de CRHP au regard des fiches de poste.

Pour développer un appui managérial de premier niveau aux responsables locaux (personnels de direction, inspecteurs des premier et second degrés, chefs de service de l'administration des académies), un module de formation spécifique sera mis à la disposition de conseillers spécialisés pour cet accompagnement.

#### *L'animation de réseau CRHP / la formation continue*

Un recensement des besoins en formation et information est réalisé chaque année auprès des conseillers RH de proximité par la DGRH. Pour répondre à ces besoins, des webinaires mensuels ont été organisés en 2023-2024 sur les thématiques suivantes :

- être conseiller RH de proximité aujourd'hui ;
- l'accompagnement des agents confrontés à une difficulté de santé ;
- présentation de dispositifs d'aide à la reconversion pour tous (académies de Bordeaux et Dijon) ;
- l'accompagnement des agents en situation de handicap dans le cadre du plan ministériel d'inclusion professionnelle 2023-2027 ;
- l'accompagnement du public jeunesse et sports ;
- sensibilisation à la prévention des risques psychosociaux et régulation des conflits ; les mobilités internationales.

### 3. L'INFORMATION DES PERSONNELS TOUT AU LONG DES PROCEDURES DE PROMOTION

Les LDG prévoient que : « *Les notes de service ministérielles annuelles, publiées au BOEN, précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade et de corps, notamment les périodes prévisionnelles de publication des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude et, le cas échéant, les dossiers à constituer. Il en est de même des notes de service académiques et départementales annuelles qui font l'objet d'une publication par les services déconcentrés.* »

En amont des campagnes, le service de l'encadrement a communiqué en direction des agents par différents canaux :

Une page internet dédiée pour chaque corps sur le site [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr)

Une publication au BOENJS des notes de service annuelles qui précisent les calendriers des différentes campagnes d'avancement de grade, notamment les périodes prévisionnelles de publication des tableaux d'avancement et des arrêtés d'accès à la liste d'aptitude.

Un Portail Agent accessible sur internet à tous les personnels de l'éducation nationale (les agents peuvent y retrouver toutes les informations utiles et constituer leur dossier pour se porter candidat à l'accès par liste d'aptitude à un corps de l'encadrement).

Durant les campagnes de promotion et à leur issue, les agents ont été informés des avis rendus par les autorités hiérarchiques et des suites données à leur candidature.

De la même manière, les personnels enseignants, d'éducation et d'orientation sont informés tout au long des procédures de promotion :

La DGRH a publié la note de service du 4 novembre 2022 relative aux modalités de constitution des dossiers pour les campagnes 2023 d'avancement de grade et de corps et au calendrier pour les campagnes gérées au niveau national.

Les académies/départements ont été informé(e)s de cette obligation qui leur incombe également.

Les LDG prévoient l'information des personnels tout au long des procédures de promotion (point III.2) et précisent que « *Les personnels sont informés individuellement de leur promouvabilité.* »

#### **Ainsi pour 2023:**

Pour chaque campagne de promotion, les agents promouvables sont informés par les académies/départements via i. Prof de leur promouvabilité et des différentes étapes de la campagne (proposition ou non proposition du recteur, promotion pour les corps à gestion déconcentrée, les professeurs agrégés étant avertis que les promotions sont publiées sur SIAP). Le message i.Prof renvoie systématiquement aux LDG, à la note d'information sur la note de service DGRH relative au calendrier et modalités de constitution des dossiers, et le site SIAP (s'informer sur les promotions).

S'agissant de la classe exceptionnelle, en début d'année, les agents remplissant les conditions statutaires requises au titre du 1er vivier sont destinataires d'un message via i-Prof les invitant à vérifier le CV i-prof et à le compléter si nécessaire. Les agents non promouvables sont informés par un message électronique via i-Prof qu'ils disposent d'un délai de 15 jours à compter de cette notification pour fournir les éventuelles pièces justificatives.

S'agissant de la liste d'aptitude d'accès au corps des professeurs agrégés, conformément aux LDG, en cas d'irrecevabilité de leur candidature, les agents sont informés par les académies via i-Prof qu'ils peuvent former un recours administratif en application de l'article L216-1 du CGFP et suivants. Les agents sont également invités à accorder une attention particulière à leur condition de reclassement dans le corps.

Depuis 2021, les processus d'information sur les campagnes ont évolué : les agents ont désormais accès dans i-Prof aux appréciations de la valeur professionnelle donnée par les recteurs, pour la classe exceptionnelle.

La lettre d'information « info@professeurs » représente un canal d'information supplémentaire concernant la carrière, elle permet par exemple d'informer les agents lorsque les résultats des promotions réalisées par la DGRH sont disponibles sur SIAP.

#### **Pilotage/cadrage :**

Depuis 2021 les contingents et les résultats des promotions sont publiés sur les sites ministériels et académiques. Un rappel a à nouveau été effectué à destination des recteurs sur ces obligations.

En 2023, l'information concernant les professeurs de chaires supérieures était accessible via I.Prof (promotion par voie de liste d'aptitude). Les agents promus alors qu'ils sont à la classe exceptionnelle dans leur corps d'origine continueront à être informés individuellement du choix à opérer.

#### **Réponses de l'administration aux questions soulevées lors du GT du 7 novembre 2024**

**« Est-ce que des bilans plus détaillés pourraient être communiqués sur la formation des ATSS ? »** Cet axe de travail sera pris en compte dans le cadre du bilan PNF, qui aura lieu début mai.

**« Pour les IATSS, quel est le lien entre l'entretien de formation annuel et l'offre de formation académique ? »**

Les évaluateurs et les évalués sont invités à choisir des formations inscrites au plan de formation lors de l'entretien de formation, couplé avec l'entretien annuel d'évaluation (le décret 2010-888 prévoit que les formations sont abordées lors de l'entretien annuel). Des formations hors plan de formation peuvent également être demandées si elles répondent à un besoin défini lors de l'entretien

**« Quel traitement des contraintes budgétaires sur les frais de déplacement liés aux formations (des refus sont déjà émis par les EAFC pour 2025) ? »**

Les contraintes budgétaires conduisent les académies à réinterroger les déplacements prioritaires, à favoriser les regroupements locaux et les formations hybrides.

**« Quels sont les critères avec lesquels sont évaluées les EAFC ? »**

Les EAFC rendent régulièrement compte de leur travail aux directions générales au travers de l'évaluation du schéma directeur de la formation continue, des enquêtes menées régulièrement par la Dgesco et la Dgrh et des bilatérales que ces deux directions animent annuellement depuis leur création.

Par ailleurs, plusieurs EAFC ont intégré dans leur réflexion une démarche de qualité.

En ce qui concerne l'évaluation de la formation, la majorité des EAFC s'appuient essentiellement sur des enquêtes à chaud ou quelques mois après les actions de formation. Dans le cadre du bilan PNF, les actions des EAFC sont présentés.

**« L'intégration du 1er degré à la politique de formation académique est un point de vigilance. Demande d'une présentation de Virtuo, qui suscite des inquiétudes. Quel traitement d'Op@le? »**

Des avancées dans l'intégration du 1<sup>er</sup> degré à la politique de formation sont à noter : dans certaines académies, une offre complémentaire à celle déployée par les DSDEN est proposée ; les certifications (CAFIPEMF, CAPPEI), la formation des directeurs d'école et certaines formations inter-degré sont construites et gérées par l'EAFc. Il arrive qu'un conseil des EAFc se tienne au niveau des départements.

En ce qui concerne Op@le, une formation est prévue en 2024-2025 par la DAF et est inscrite au PNF et devrait ensuite se décliner au niveau académique.

**« La multiplication des outils (SOFIA, GAÏA, COMPAS, etc.) pose problème »**

Les outils cités ont tous vocation à être réunis dans le SI Virtuo qui devrait, à terme, rassembler l'ensemble des fonctionnalités proposés par chacun d'entre eux.

A l'origine, Gaïa a été conçu pour le traitement des convocations.

Sofia FMO, quant à lui, a été conçu comme un outil national de transition entre Gaïa et Virtuo. Il permet entre autre la mise en œuvre et une gestion plus souple des formations tout au long de l'année avec notamment des inscriptions au fil de l'eau.

Compas s'adresse aux nouveaux enseignants entrants dans le métier (lauréats stagiaires, néotitulaires et contractuels). Depuis un an, il a évolué pour établir des liens entre le nouvel entrant et ses accompagnateurs (inspecteurs, chefs d'établissements, tuteurs, mentors,...) et faciliter le suivi entre tous ces acteurs de manière à optimiser l'intégration du nouvel entrant.

Il permet de conserver une trace de ce suivi et de partager des documents ; enfin il accompagne le nouvel entrant à s'auto positionner par rapport aux compétences du référentiel métier attendues, avec un outil simple, de manière à croiser les regards et identifier les formations qui correspondront le mieux à ses besoins.

**« Serait-il possible d'avoir un bilan plus détaillé sur la RH de proximité ? »**

Des éléments complémentaires sont présentés ci-dessous :



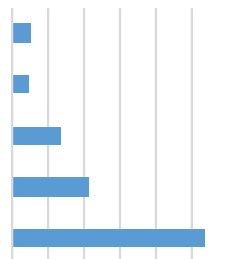
## Le réseau des conseillers RH de proximité (1 2)

### Les caractéristiques du réseau des conseillers RH de proximité (CRHP)

- En 2023 2024, on dénombrait 340 CRHP, ainsi que 31 coordonnateurs qui assurent la liaison entre CRHP en académie

Le profil de du conseiller reste le même depuis 3 ans : il s'agit d'une femme ( 80%), appartenant à un corps administratif:

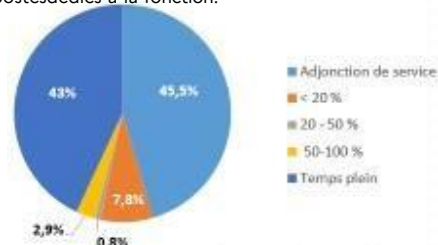
Répartition des CRHP par corps :



En fonction de l'organisation retenue par les académies, les quotités de service des conseillers varient essentiellement entre:

- l'adjonction de service (45,5%) lorsque l'académie a privilégié la densité d'implantation géographique,
- le temps plein (43%) lorsque l'académie a favorisé des

postes dédiés à la fonction.



## Le réseau des conseillers RH de proximité (2 2)

### L accompagnement des CRHP

nouveaux CRHP suivent la formation d adaptation à l emploi proposée par la DGRH en 2 2 2 , organisée en 3 temps :

- présentation de la politique d accompagnement personnalisé, de la posture et des fonctions des conseillers, des modalités d accompagnement des mobilités ;
- retour d expérience autour de la conduite d entretien, des outils mobilisables, de l accompagnement professionnel et partage de pratiques en lien avec le cœur de métier de conseiller RH de proximité ;
- approfondissement des missions des conseillers : appropriation des enjeux liés à l égalité professionnelle, à la diversité et à la lutte contre les discriminations, à l accompagnement de publics spécifiques (personnels en situation de handicap, Jeunesse et Sport, privé sous contrat) présentation de l outil de formation Mentor et bilan de l année des missions de CRHP.

- ▶ depuis sa mise en place en 2019, 3 conseillers ont pu bénéficier de la formation d adaptation à l emploi (environ 40 stagiaires chaque année)

### L animation du réseau des CRHP la formation continue :

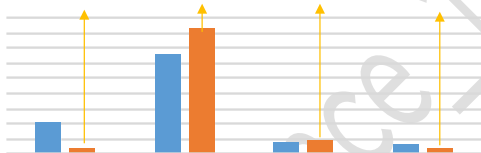
- L animation et la formation continue reposent sur un recensement des besoins opéré auprès des CRHP chaque année et la mise en place de séminaires mensuels.
- Exemples de thématiques de séminaires en 2024 2025 : l accompagnement au retour des agents en mobilité à l international, la période de préparation au reclassement des fonctionnaire, partage de pratiques et d outils (FAQ déployée par l académie de Rennes, parcours d évolution professionnelle interactif de l académie de Poitiers)

## Chiffres clés de la RH de proximité 2 23 2 2

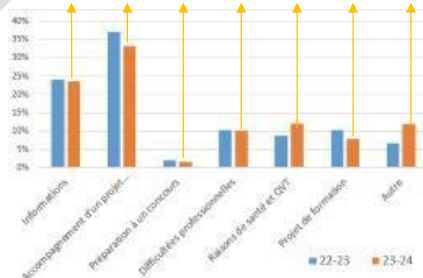
### Des sollicitations variées, en hausse

- le profil type du demandeur est une femme (77,5%), enseignante (86,6%), pour un projet professionnel .
- Environ 46.000 demandes ont été enregistrées en 2023 2024, contre 35.000 en 2022 2023.
- Par rapport à 2022 2023, la proportion de demandes relevant de l accompagnement d un parcours professionnel diminue légèrement ( 4%) quand celles liées à des raisons de santé ou de QVT augmente ( 3,2%).

Profil et nombre des demandeurs



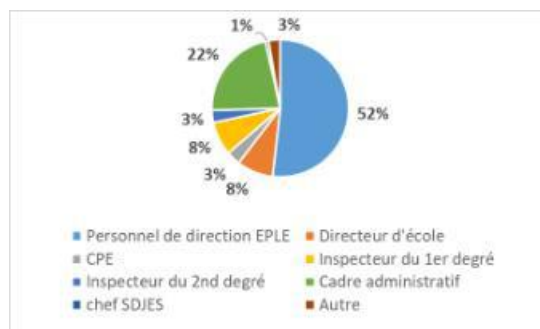
Typologie et volume des sollicitations



## Compte rendu sur les demandes d'appui managérial

- L'appui managérial par les CRHP porte sur une aide et des conseils dans le domaine de la gestion managériale, de l'accompagnement des collectifs de travail et de la prévention et de la résolution des conflits
- Les demandes d'appui managérial émanent majoritairement des PERDIR, suivis des cadres administratifs

Proportion des demandes d'appui managérial par fonction des demandeurs



## Les dispositifs individuels de formation à l'initiative de l'agent (données 2022-2023)

- Le congé de formation professionnelle est le dispositif individuel le plus mobilisé, avec une légère augmentation du nombre de bénéficiaires en 2022-2023 par rapport à 2021-2022 (+169).
- Le nombre de demandes de mobilisation du CPF a diminué entre 2021-2022 et 2022-2023, le taux d'acceptation étant resté identique (66%). Le CPF est essentiellement mobilisé pour des demandes de formation continue ou la préparation d'examens ou de concours. Les motifs de refus souvent évoqués sont : la formation demandée est déjà proposée dans le programme académique de formation, la demande n'est pas compatible avec les nécessités de service, est non conforme ou déposée hors délais, l'enveloppe budgétaire réservée au dispositif est atteinte.

Dispositif	2022-2023		2021-2022	
	Homme	Femme	Total	Total
Période de professionnalisation	3	1	4	
Congé de formation professionnelle	32	113	145	1396
Congé de validation des acquis de l'expérience	13	13	26	
Congé pour bilan de compétences		233	233	272
Congé de transition professionnelle	2		2	

Dispositif	2022-2023		2021-2022	
	Homme	Femme	Total	Total
Nombre total de demandes	498	1 719	2 217	2 655
Demandes refusées	179	575	754	899
Taux d'acceptation	64%	66,5%	66%	66%

[revenir à la page](#) [sur les données](#) [retours pour académies](#)

**« Ne faudrait-il pas professionnaliser davantage les CRHP et traiter les problèmes de posture (des situations où le CRHP est en posture managériale plus qu'en accompagnement, notamment les PERDIR) ? De plus, exercer les fonctions de CRHP en adjonction de service n'est pas acceptable. Les CRHP ne disposent pas de compétences suffisantes pour assurer un accompagnement RH de qualité »**

Les CRHP, quel que soit leur corps d'appartenance et leur quotité de service dédié à la fonction, bénéficient d'une formation d'adaptation à l'emploi. Celle-ci comprend notamment un volet relatif à la posture en entretien.

Des formations régulières sont également proposées dans le cadre des webinaires mensuels organisés par la DGRH (exemple de sujets traités en webinaire : période préparatoire au reclassement, accompagnement des personnels de retour après une mobilité à l'international...).

Concernant les CRHP en adjonction de service, ce dispositif concerne une dizaine d'académies. Ces CRHP traitent des demandes de premier niveau (information, redirection vers un autre interlocuteur), l'accompagnement de second niveau est réalisé par un personnel le plus souvent à temps plein sur ses fonctions.

Concernant les compétences des CRHP, ils bénéficient tous d'une formation d'adaptation à l'emploi ainsi que d'actions régulières de formation continue.

**« Les CPF sont trop refusés aux enseignants. Il faudrait une présentation des refus par motif. »**

Le taux de refus des demandes de CPF en 22-23 (34%) est inférieur à celui de 21-22 (42,4%). Les motifs de refus des CPF ne sont pas connus, mais uniquement leur nombre. Ce point pourra cependant être vu lors de la prochaine enquête sur les CPF.

**« Les CRHP ne prennent pas assez en compte les agents JS : des compétences à développer pour accompagner ces agents. »**

La prise en charge des publics Jeunesse et Sports fait l'objet d'un module spécifique dans le cadre de la formation d'adaptation à l'emploi des CRHP.

CSAMJS\_séance\_18\_mars\_2025\_MSJVA

## PARTIE 2 - MISE EN ŒUVRE DES DEUX PREMIERES ORIENTATIONS DES LDG

### 1. LES PERSONNELS ENSEIGNANTS DES PREMIER ET SECOND DEGRES, LES PERSONNELS D'EDUCATION, LES PSY- EN

#### A. PREMIER DEGRE

Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours personnels tout au long de leur carrière

##### 1. Principes généraux

Ce bilan est produit à partir de données fournies par les services déconcentrés. Il s'attache à présenter le point annuel le plus complet possible des situations des promouvables/promus notamment celles des agents qui ont été instituteurs avant d'intégrer le corps des professeurs des écoles, quelle que soit la durée d'exercice dans le corps des instituteurs.

##### A. L'accès à la Hors Classe

Le cadre suivant, issu des Lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports endate du 22 octobre 2020, a été rappelé aux départements :

- « *Tous les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion est formulée par le recteur/IA-DASEN.* »
- « *Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du MENJS, et dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière. »*

Dans le cadre des opérations, un barème permet de départager les candidats. Il est conçu de manière qu'à ancienneté égale, les agents évalués « Excellent » soient promus avant les agents évalués « A consolider » (un écart d'environ 5 ans est constaté entre les promotions de ces agents).

Ainsi, l'attention des départements est particulièrement appelée sur le fait que d'une part l'appréciation « à consolider » ne doit aucunement faire obstacle à la promotion d'un agent ayant déroulé une carrière complète dans le grade de professeur des écoles et d'autre part que les oppositions à promotion sont, le cas échéant, motivées et ne valent que pour la campagne à laquelle elles se rattachent.

##### B. L'accès à la classe exceptionnelle

Pour la dernière année, l'accès au grade de la classe exceptionnelle s'effectue au titre de deux viviers.

**Vivier 1** : agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, le 3ème échelon de la hors-classe et justifiant de **six années** de fonctions particulières, notamment au regard des responsabilités exercées, de direction, de coordination, d'accompagnement ou de formation au sein d'un ou de plusieurs corps enseignants, d'éducation ou de psychologue relevant du ministère de l'éducation nationale, ou dans des fonctions accomplies au sein de l'un ou de plusieurs de ces mêmes corps dans un établissement d'enseignement supérieur ou une classe préparatoire aux grandes écoles ou dans un territoire ou lieu d'exercice caractérisé par des difficultés éducatives, économiques ou sociales. 3 fonctions particulières sont ajoutées :

- Conseiller en formation continue conformément au décret n° 90-426 du 22 mai 1990 fixant les dispositions applicables aux conseillers en formation continue appartenant aux corps relevant du ministre chargé de l'éducation ;
- Enseignants exerçant dans les établissements pénitentiaires et les centres éducatifs fermés ;
- Enseignants exerçant dans les écoles et établissements bénéficiaires d'un « contrat local d'accompagnement ».

Ce vivier représente 70% des promotions

**Vivier 2** : agents ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement le 7e échelon de la hors-classe. Ce vivier représente 30% des promotions

En 2023, pour les deux tableaux d'avancement, on observe que l'augmentation du taux de promotion se poursuit pour atteindre des niveaux permettant d'offrir des perspectives de déroulement de carrière supplémentaires à ces personnels :

- Hors classe : 21% (18% en 2022) ;
- Classe exceptionnelle : 10,5% (8,58% en 2022).

### C. Le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

*« La gestion des carrières des personnels est fondée sur le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations, conformément aux politiques des ministères en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité. » (LDG du 21 octobre 2020)*

S'agissant du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

*« Une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions [...]. Le ministère s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respectivement des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. A cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions. A cet effet, le tableau annuel d'avancement précise la part respectivement des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.*

Des données sexuées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en œuvre des lignes directrices de gestion. » (LDG du 21 octobre 2020)

Ainsi, pour l'établissement du tableau d'avancement, l'attention des services déconcentrés a été appelée sur la nécessité de respecter la même proportion femmes/hommes que celle observée parmi les promouvables conformément à l'engagement du MENJS qui a obtenu en 2022 la labellisation Afnor « Label Diversité » et « Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

#### D. La prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale

« ... les agents **déchargés syndicaux**, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises.

Cette inscription a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Ces anciennetés moyennes sont publiées dans les notes de service annuelles. » (LDG du 21 octobre 2020)

**Ainsi chaque département a été invité à calculer et mettre à disposition les données concernées.**

## 2. Le tableau d'avancement à la Hors Classe

### A. Les Promouvables

	Répartition des promouvables par échelon	
	2023	2022
9 <sup>ème</sup> échelon	30,13%	27,11%
10 <sup>ème</sup> échelon	62,04%	61,45%
11 <sup>ème</sup> échelon	7,33%	10,98%

Le poids des promouvables se concentre principalement au sein du 10<sup>ème</sup> échelon (62,04 %). On note cependant une augmentation du poids des promouvables au 9<sup>ème</sup> échelon (30,13 % contre 27,11 % en 2022), qui correspond quasiment à la baisse observée au 11<sup>ème</sup> échelon (7,33 % en 2023 contre 10,98 % en 2022).

Ainsi, le nombre de promouvables au 11<sup>ème</sup> échelon se résorbant progressivement, on observe que les agents sont promus plus tôt.

### B. Les Promus

	Répartition des promus par échelon	
	2023	2022
9 <sup>ème</sup> échelon	1,71%	0,8%

<b>10<sup>ème</sup> échelon</b>	67,78%	57,06%
<b>11<sup>ème</sup> échelon</b>	30,07%	42,14%

Le poids des promus continue de se concentrer sur le 10<sup>ème</sup> échelon : ainsi en 2023 plus de 67% des agents sont promus au 10<sup>ème</sup> échelon. Ce volume dépasse celui des promus au 11<sup>ème</sup> échelon en 2020 (58%).

En 2023, près de 70% des agents sont promus avant d'arriver au 11<sup>ème</sup> échelon (échelon terminal) de la classe normale. En 2022, ils étaient 58%.

### C. Les appréciations :

<b>Taux des appréciations pour les agents promus (2023)</b>	
<b>Excellent</b>	27,67%
<b>Très satisfaisant</b>	37,28%
<b>Satisfaisant</b>	33,08%
<b>A consolider</b>	1,97%

64,9% des promus ont une appréciation de leur valeur professionnelle au moins égale à « Très satisfaisant » (58% en 2022).

### D. Les moyennes d'âge :

	<b>Age moyen des professeurs des écoles (2023)</b>	<b>Age moyen des professeurs des écoles (2022)</b>	<b>Age moyen des ex-instituteurs (2023)</b>	<b>Age moyen des ex-instituteurs (2022)</b>
<b>Promouvables</b>	48,11	48,08	56,72	55,98
<b>Promus</b>	49,99	50,01	56,64	55,87

Les moyennes d'âges sont stables par rapport à l'année précédente, tant au niveau des ex-instituteurs qu'au niveau des agents ayant été professeurs des écoles tout au long de leur carrière.

## 3. Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle

### A. Les nouveautés au titre de la campagne 2023

Conformément au décret 2023-720 du 4 août 2023 modifiant certaines dispositions statutaires applicables aux corps enseignants, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, l'échelon spécial de la classe exceptionnelle est remplacé par un 7<sup>ème</sup> échelon, accessible à l'ancienneté (processus dit de linéarisation).

### B. Le bilan

	2023	2023	2022	2022
--	------	------	------	------

	Vivier 1	Vivier 2	Vivier 1	Vivier 2
Contingent	11 132		8431	
Eligibles	25 197	6 252	22 545	3 901
Promus	7 855	3 171	5 751	2 190
Taux de promus	31,17%	50,72%	25,51%	56,14%

Concernant **le vivier 1**, après la suppression de la candidature en 2021 qui s'est traduite par une augmentation importante du nombre d'agents recevables, l'abaissement en 2022 de 8 à 6 ans de la durée des fonctions éligibles et l'ajout de nouvelles fonctions ont logiquement entraîné une augmentation des recevables par rapport à la campagne 2021 dans tous les corps ( par exemple : +40% en moyenne générale pour le 2nd degré).

Cette augmentation se poursuit : en ce qui concerne le premier degré, on constate 25 197 professeurs des écoles promouvables en 2023 contre 22 545 en 2022. Le taux de promus (promus/promouvables) au vivier 1 est de 31,17% (25, 51% en 2022). Cette augmentation s'explique notamment par la hausse du contingent à 10,5% de l'effectif du corps (8,58% en 2022) qui entraîne une augmentation du nombre de promus de 36% alors que les nombre de promouvables n'augmente que de 11%.

Concernant **le vivier 2** le nombre de promouvables (6252 agents) a fortement augmenté (3901 en 2022). Cette augmentation est liée à la forte progression du taux de promus à la hors classe depuis la création du PPCR, mais aussi en raison des dispositions transitoires pour les années 2021 à 2023 (prise en compte des 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> échelons).

Le taux de promus au vivier 2 est de 50,7% en 2023 contre 56,14% en 2022. Cette baisse s'explique par le fait que la hausse du nombre d'éligible (60%) est plus forte que l'augmentation des possibilités de promotions (44%)

Le taux global de promus à hauteur de 35,05% est en hausse (30,02% en 2022)

Ex-instituteurs	2023 - Part des promouvables	2023 - Part des promus	2022 - Part des promouvables	2022 - Part des promus
<b>Vivier 1</b>	19,42%	15,24%	35,30%	36,30%
<b>Vivier 2</b>	48,85%	50,71%	64,70%	63,70%
<b>Total</b>	24,87%	25,44%	39,40%	36,20%

Les professeurs des écoles ex-instituteurs représentent 25,44% des promus à la classe exceptionnelle (36,2% en 2022) et 24,87% des promouvables (39,4% en 2022). Ils sont présents en majorité au sein du vivier 2, à savoir 48,85% des promouvables (64,7% en 2022) et 50,71% des promus (63,7% en 2022).

#### 4. Liste d'aptitude d'accès au corps des professeurs des écoles

Au 1<sup>er</sup> novembre 2022, on compte (hors Mayotte et la Polynésie) 1 071 instituteurs, dont 336 en position de disponibilité.

Au titre de l'année 2023, 770 postes ont été ouverts pour l'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles au titre des listes d'aptitude, dont 130 pour Mayotte et 5 pour la Polynésie. 129 instituteurs ont été promus (dont 78 pour Mayotte) soit 16,7% du contingent (en 2022, 163 instituteurs ont été promus pour 799 possibilités offertes, soit 20%).

Ce nombre s'explique, d'une part, par le nombre décroissant d'instituteurs, d'autre part par leur désintérêt pour intégrer le corps des professeurs des écoles : les instituteurs ayant une durée minimale d'années de service peuvent partir en retraite plus tôt que les professeurs des écoles, et par ailleurs la plupart des instituteurs sont logés.

**Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels**

**L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

- Le tableau d'avancement à la Hors-classe :

2023		2022	
Promouvables	Promues	Promouvables	Promues
83,45%	83,97%	84,97%	84,59%
77 167	16 844	89 809	16 072

La part des femmes dans le total des agents promouvables à la hors classe représente 83.45% en 2023. La part des femmes parmi les promus (83.97%) est supérieure à leur proportion parmi les promouvables et très proche de leur représentativité dans le corps des professeurs des écoles (84,6%<sup>2</sup>).

- Le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle

Répartition femmes-hommes		Promouvables	Promus
vivier 1	F	81,85%	81,25%
	H	18,15%	18,75%
vivier 2	F	76,70%	77,62%
	H	23,30%	22,38%
total	F	<b>80,82%</b>	<b>80,21%</b>
	H	19,18%	19,79%

La part des femmes parmi les promouvables pour les deux viviers (80,82 %) est comparable à celle parmi les promues (80,21 %). Ces taux sont en augmentation par

<sup>2</sup> q '..... D '

prospective et de la performance.

rapport à 2022 (79,3 % des promouvables et 78,3 % des promues). On observe une augmentation continue de la part des femmes promues au vivier 1 et au vivier 2 depuis la mise en place du PPCR en 2017. Au vivier 1, cette part est de 81,25 % (79,7 % en 2022). Pour le vivier 2, la représentativité des femmes promues est de 77,62 % (74,4 % en 2022).

CSAMJS\_séance\_18\_mars\_2025\_MSJVA

## B. SECOND DEGRE

### Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours personnels tout au long de leur carrière

#### 1. Hors classe

##### A. Principes/Nouveautés depuis la campagne 2021

Rappel du principe PPCR inclus dans les LDG carrières :

« Tous les personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion est formulée par le recteur/IA-DASEN. »

Ainsi, le barème est conçu de manière qu'à ancienneté égale, les agents évalués « Excellent » sont promus environ 5 ans avant les agents évalués « A consolider ».

Il est également précisé dans les LDG :

« Outre les critères communs applicables à l'ensemble des corps relevant du M NJS, et dans l'objectif de permettre aux agents de dérouler leur carrière sur au moins deux grades, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière. ». Les oppositions à promotion sont formulées à titre exceptionnel et ne valent que pour la campagne en cours, elles doivent être motivées.

Pour l'année 2023 a été prévue une augmentation du taux de promotion dans le grade de la hors classe des personnels du second degré, qui est passé de 18% en 2022 à 21% en 2023, pour offrir des perspectives de déroulement de carrière supplémentaires à ces personnels.

##### B. Bilan

Le nombre des promouvables est en baisse pour tous les corps. Pour l'ensemble des corps, le poids des promouvables au 10<sup>ème</sup> échelon est en forte augmentation.

Le nombre des promus augmente pour tous les corps.

Les chiffres : pour les professeurs agrégés : 2876 en 2022, 3286 en 2023 ; pour les corps à gestion déconcentrée : 12 946 en 2022 et 14 493 en 2023.

##### Corps à gestion déconcentrée :

Le nombre de promouvables en 2023 est en forte baisse (65 933 en 2023 et 70 014 en 2022).

Le poids des promouvables au 11<sup>ème</sup> échelon continue de se restreindre (sauf pour les PsyEN), compte tenu notamment du nombre important de promus à cet échelon lors des précédentes campagnes.

C'est toujours au 10<sup>ème</sup> échelon que l'on recense le plus fort effectif de promouvables avec un taux en forte progression par rapport à 2022, suivi par le 9<sup>ème</sup> échelon en moindre proportion par rapport à 2022.

Le poids des promus, sur l'ensemble des corps à gestion déconcentrée continue de se concentrer sur le 10<sup>ème</sup> échelon (74% en 2023 et 62,3% en 2022), avec majoritairement des

agents promus à 10+2 et avec une progression des promus à 10+0. Les promus au 11<sup>ème</sup> échelon le sont essentiellement à 11+0 ou 11+1.

Les agents promus au 9<sup>ème</sup> échelon représentent moins de 1% des promouvables dans tous les corps sauf pour les PLP (1,27%). Il s'agit d'agents proches de la retraite.

#### Corps des professeurs agrégés :

Le nombre des promouvables continue de baisser (-0,96% par rapport à 2022).

Le nombre de promouvables au 11<sup>ème</sup> échelon est en baisse significative et régulière depuis 2018 (10,3% en 2023, 12,3% en 2022, 15% en 2020) alors que le poids des promouvables au 10<sup>ème</sup> échelon (plus de la moitié des promouvables) augmente de 1,3 points par rapport à 2022. Ces tendances s'expliquent par le tarissement du « stock » (vivier des agents éligibles à la hors classe en 2018 ayant eu un avis pérenne du recteur, non encore promus). À l'inverse de 2022, le nombre de promouvables au 9<sup>ème</sup> échelon est en légère hausse (30% en 2023 et 29,3%).

97,59% des promus, en 2023, se situent entre l'échelon 10 1 an d'ancienneté et l'échelon 11 2 ans d'ancienneté (92,45% entre 10 2 et 11 1).

Pour la 2<sup>ème</sup> fois, en 2023, les promotions concernent en majorité les agents au 10<sup>ème</sup> échelon (62,50%) et c'est à l'échelon 10 3 que l'on constate le plus grand nombre de promotions.

Les promotions concernent en majorité les agents du « stock » qui se situent à minima à 10 1 dans la plage d'appel. Mais on note qu'à cette campagne, les agents ayant bénéficié d'un rendez-vous de carrière en 2018 commencent à être promus en grand nombre. En effet, les agents ayant eu une appréciation « excellent » lors des premiers rendez-vous de carrière (2017-2018) commencent à être promus à 10+1.

Les agents qui ont été promus au 9<sup>ème</sup> échelon étaient proches de la retraite.

A noter qu'au titre de la campagne 2023, 121 agents de 62 ans et plus étaient promouvables. Les recteurs en ont proposé 42 et tous ont été promus.

#### Appréciations : La logique du PPCR est respectée, le barème fait son office :

##### - Corps à gestion déconcentrée :

Au titre de la campagne 2023, 41,6% des promus ont une appréciation de leur valeur professionnelle au moins égale à « très satisfaisant » (34,7% en 2022). Les promus ayant une appréciation

« satisfaisant » baissent dans tous les corps. Ils représentent encore un nombre important dans le vivier (28,2% en moyenne sur l'ensemble des corps en 2023, 39% en 2022). Le poids des promus avec une appréciation « excellent » est encore en forte hausse cette année tous corps confondus (27,1% contre 23,6% en 2022).

##### - Corps des professeurs agrégés :

Les promus bénéficiant d'un avis très satisfaisant (1 154) sont légèrement plus nombreux que ceux bénéficiant d'un avis « excellent » (1 052).

Au 11<sup>ème</sup> échelon, les promotions 2023 concernent encore majoritairement les enseignants ayant une appréciation « satisfaisant ». Les enseignants ayant une appréciation « à consolider » sont également promus.

A 10+1 et 10+2, les agents promus ont majoritairement une appréciation « excellent ».

### Ages :

La moyenne d'âge des promouvables pour tous les corps à gestion déconcentrée augmente légèrement en 2023. S'agissant des agrégés, celle des promouvables est de 48,2 ans et reste stable par rapport à 2022.

L'âge moyen des promus continue de baisser dans tous les corps à gestion déconcentrée (49,2 ans en 2023, 50,4 ans en 2022).

Pour les professeurs agrégés, l'âge moyen des promus continue de baisser (50,3 ans), toutefois, il est en légère hausse dans le 11ème échelon en raison de la promotion des agents les plus expérimentés.

### C. Pilotage/cadrage

Rappel aux académies que, dans la logique du PPCR, ils doivent systématiquement appliquer le barème pour les promotions et que les agents ayant une appréciation « à consolider », sans opposition, doivent également être promus, par application du barème.

## 2. Classe exceptionnelle

### A. Nouveautés

- Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle ont fait l'objet d'évolutions réglementaires à compter de la campagne 2022 :
- 3 nouvelles fonctions peuvent être prises en compte au titre du vivier 1 : conseiller en formation continue (CFC), enseignants exerçant dans les établissements pénitentiaires et les centres éducatifs fermés et enseignants exerçant dans les écoles et établissements bénéficiaires d'un « contrat local d'accompagnement ».
- Abaissement de 8 à 6 ans du nombre d'années nécessaires dans des conditions d'exercice difficiles ou des fonctions particulières ;
- % de promotions pouvant être réalisées au titre du vivier V2 porté de 20 à 30% maximum.

En 2023, comme en 2022 et en 2021, les agents classés au 6ème échelon dans le corps des psychologues de l'éducation nationale peuvent accéder à la classe exceptionnelle au titre du vivier 2, afin de pallier l'insuffisance de promouvables au titre du vivier 2 à la suite de la création du 7ème échelon de la hors classe en 2021.

### B. Bilan

#### Corps à gestion déconcentrée :

Par arrêté du 16 juin 2023, le contingentement des promotions a été augmenté en 2023 dans la limite de 10,5% de l'effectif de chacun des corps concernés (contre 10% fixés initialement).

→ Concernant le vivier 1, après la suppression de la candidature en 2021 qui s'est traduite par une augmentation importante du nombre d'agents recevables, l'abaissement en 2022 de 8 à 6 ans de la durée des fonctions éligibles et l'ajout de nouvelles fonctions avaient entraîné une augmentation des recevables par rapport à la campagne 2021 dans tous les corps (+40% en moyenne générale pour le 2nd degré en 2022). Pour 2023, l'évolution des recevables au

vivier 1 diffère selon les corps : stabilité pour les PLP et psyEN et augmentation dans les autres corps allant de 5,6% chez les certifiés à 11,7% pour les PEPS.

→ Concernant le vivier 2, il bénéficie à nouveau au titre de cette campagne 2023 de la répartition du contingent de promotions entre les 2 viviers (70% pour le vivier 1 et 30% pour le vivier 2).

L'évolution du nombre de promouvables est contrastée selon les corps.

Pour le vivier 2, le contingent de promotions a fortement augmenté en 2023 dans tous les corps, sauf chez les PLP où il est resté stable.

Sur les 2 viviers confondus, cette tendance se confirme.

#### Corps des professeurs agrégés :

- Après la suppression de la candidature pour le vivier 1 qui s'est traduite en 2021 par un quasi doublement des recevables, l'élargissement du vivier 1 à partir de 2022 a entraîné une nouvelle augmentation de plus de 25% des promouvables à ce vivier, qui se confirme dans une moindre mesure en 2023 avec une augmentation de 6,7% au vivier 1, et de 2,8% au vivier 2 (augmentation totale de 5%).

- Les promotions à la classe exceptionnelle des professeurs agrégés ont pris en compte comme 1er critère l'appréciation de la valeur professionnelle. Une attention particulière a été portée aux agents qui arrivent en fin de carrière, à valeur professionnelle égale. L'équilibre femmes/hommes a été également pris en compte.

→ En 2023, le contingent de promotions s'élève à 1664 dont 1165 pour le vivier 1 et 499 pour le vivier 2, ce qui représente une augmentation de 40,5% sur chacun des viviers par rapport à 2022.

S'agissant du vivier 1, sur les 1664 promus, l'ensemble des professeurs agrégés ayant bénéficié de l'appréciation « excellent » a été promu (soit 1122).

Ont également été promus, parmi les agents ayant l'appréciation « très satisfaisant », tous ceux âgés d'au moins 64 ans (41) et 2 agents de 63 ans avec un barème de 138 points départagés à l'ancienneté dans le corps.

→ S'agissant du vivier 2, tous les professeurs agrégés proposés avec l'appréciation « excellent » ont été promus (177).

Ont également été promus, parmi les agents ayant l'appréciation « très satisfaisant », tous ceux âgés d'au moins 61 ans (317) et 2 agents de 60 ans avec un barème de 138 points départagés à l'ancienneté dans le corps puis à l'ancienneté dans l'échelon.

Par ailleurs, 3 professeurs agrégés ont été promus au vivier 2 au titre des dispositions concernant les déchargés syndicaux.

Ages : L'âge moyen des promus a diminué en 2023 dans les 2 viviers.

### **3. Echelon spécial (corps à gestion déconcentrée et chaires supérieures)**

## Nouveautés au titre de la campagne 2023

Dans le cadre du chantier « Revalorisation et attractivité du métier enseignant » et des mesures annoncées par le ministre pour le mettre en œuvre, une des mesures « Socle » a consisté à linéariser l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des corps du second degré à gestion déconcentrée et du corps des professeurs de chaires supérieures à partir du 1er septembre 2023 (décret n°2023-720 du 4 août 2023).

Cet accès s'est effectué, non plus sur la base d'un tableau d'avancement, mais à l'ancienneté comme tout avancement d'échelon linéaire.

### 4. Liste d'aptitude d'accès au corps des professeurs agrégés

Aucune modification statutaire n'est intervenue.

#### A. Bilan

Le contingent pour l'année 2023 s'est établi à 323.

#### Promouvables et candidats :

En 2023, on constate une baisse des promouvables (212 771 en 2023 et 214 544 en 2022).

Les candidats représentent 6,12% du nombre des promouvables, en légère augmentation par rapport à 2022 (6,02% en 2022).

13 015 enseignants se sont portés candidats en 2023 (11 271 professeurs certifiés, 971 PEPS et 773 PLP) soit un nombre en très légère hausse chez les certifiés et les PLP mais en légère baisse chez les PEPS. La proportion des candidatures reste toutefois très élevée chez les professeurs certifiés (86,6%).

La proportion des candidats à la classe normale décroît progressivement depuis 2021 en faveur des candidats à la hors classe (42,6% en 2023 et 42,5% en 2022) et à la classe exceptionnelle (18,5% en 2023 et 18,2% en 2022). Cette tendance se confirme pour la hors classe depuis 2021.

Les recteurs ont proposé 1 420 enseignants (1 295 professeurs certifiés, 97 PEPS et 28 PLP). Les proposés de la classe exceptionnelle sont en hausse par rapport à 2022 (43,1% en 2023 et 40,3% 2022).

#### Promus :

Représentant 18,5% des candidats et 43,1% des proposés recteur, les agents ayant atteint le grade de la classe exceptionnelle constituent 50,9% des promus, pour les 3 corps confondus. C'est quasiment 6 points de hausse par rapport à 2022 (45,1%). On note, en contrepartie, une baisse significative des promus au grade de la hors classe (- 6 points). La proportion des agents promus avec le grade de la classe normale reste quasiment identique au taux de l'an dernier.

#### Ages :

L'âge moyen des promus poursuit une courbe décroissante (53 ans en 2023, 53,4 ans en 2022).

La nouvelle architecture des corps issus de la réforme PPCR tend à favoriser la promotion, dans le corps des professeurs agrégés, d'agents moins avancés dans leur carrière.

Des listes supplémentaires ont été établies dans la plupart des disciplines qui ont vocation à pallier les renoncements. On ne constate aucun renoncement cette année.

## B. Pilotage /cadrage

Il a été rappelé aux académies la règle de classement qui prévoit la prise en compte de promotions concomitantes lorsqu'un enseignant est promu à la fois dans un corps et dans un grade.

## 5. Liste d'aptitude pour l'accès au corps des professeurs de chaires supérieures

### A. Bilan

S'agissant de la campagne 2023, le MENJ disposait au total de 109 possibilités de promotion dans 14 disciplines, suite au départ en retraite des agents. Pour rappel il y avait 183 possibilités en 2022.

En 2023 comme en 2022, les professeurs agrégés nommés dans le corps des professeurs de chaires supérieures sont en majorité issus du grade de la classe normale de leur corps d'origine (84 sont issus de la classe normale et 25 de la hors classe). En effet, l'augmentation de la part des professeurs agrégés de classe normale parmi les nommés (77% en 2023, 72% en 2022, 68 % en 2021, 64 % en 2020) progresse encore : compte tenu notamment de la structure des carrières, les professeurs agrégés sont promus plus tôt, leur permettant ainsi de dérouler une carrière complète dans le corps des professeurs de chaires supérieures.

### Ages :

Si l'âge moyen des promouvables augmente de façon continue depuis 2021, l'âge moyen des promus tend à varier.

La baisse de l'âge moyen des promus constatée en 2023 (45,6 ans, contre 46,7 ans en 2022) est corrélée à la surreprésentation des professeurs agrégés de classe normale parmi les promus.

Conformément aux dispositions statutaires, des listes complémentaires ont été établies afin de pourvoir jusqu'au 31 décembre 2023 aux vacances de postes constatées après la publication des résultats de la campagne, sachant que cette année les professeurs agrégés promus à la classe exceptionnelle, bénéficient de la double promotion et ne sont plus invités à opter. Ainsi, 7 professeurs agrégés hors classe, inscrits à la fois sur le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle de leur corps d'origine et sur la liste d'aptitude d'accès au corps des professeurs de chaires supérieures établies au titre de l'année 2023, ont pu bénéficier pour la première fois de la concomitance de leurs deux promotions.

## B. Pilotage /cadrage

Echanges avec l'IGESR sur les équilibres Femmes/Hommes et les univers scolaire et supérieur.

## 1. Les principes LDG concernant le respect de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale

→ « La gestion des carrières des personnels est fondée sur le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations, conformément aux politiques des ministères en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de handicap et plus généralement de diversité. »

S'agissant du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

« Une attention particulière est portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes dans le choix des propositions [...]. Le ministère s'attache à ce que la répartition des promotions corresponde à la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables et se rapproche de leur représentation dans les effectifs du corps. A cette fin, cet équilibre doit être respecté dans l'ensemble des actes préparatoires aux promotions. A cet effet, le tableau annuel d'avancement précise la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ce tableau qui sont susceptibles d'être promus en exécution de celui-ci.

Des données sexuées sont présentées annuellement dans le bilan relatif à la mise en oeuvre des lignes directrices de gestion. »

→ « ... les agents **déchargés syndicaux**, qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail égale ou supérieure 70 % d'un service à temps plein, depuis au moins six mois, sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises.

Cette inscription a lieu au vu de l'ancienneté acquise dans ce grade et de celle dont justifient en moyenne les fonctionnaires titulaires du même grade ayant accédé au grade supérieur au titre du précédent tableau d'avancement. Ces anciennetés moyennes sont publiées dans les notes de service annuelles. »

### A. Bilan

#### Respect de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes

Conformément aux LDG, les tableaux annuels d'avancement de la DGRH et ceux des académies/départements précisent la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agents promouvables et celle parmi les agents inscrits à ces tableaux qui sont susceptibles d'être promus en exécution de ceux-ci.

Les données sexuées sont présentées dans les bilans 2023 relatifs à la mise en oeuvre des LDG

Pour les campagnes d'avancement 2023, les exigences sont globalement respectées.

Corps des professeurs agrégés et des professeurs de chaires supérieures :

- Hors-classe des professeurs agrégés : la part des femmes promues (52,80%) correspond à leur représentativité dans le corps (52,80%). Elle est proportionnelle à leur représentativité parmi les promouvables (52,79%).
- Classe exceptionnelle des agrégés : la part des femmes parmi les promus (51,6%) est supérieure à leur poids parmi les promouvables (49,8%) et les proposés recteur (49,3%) et se rapproche de leur représentativité dans les effectifs du corps (52,8%) ;
- LA au corps des professeurs agrégés : tout comme en 2019, 2020 et 2021, les femmes sont majoritaires parmi les promouvables (59,48%) mais ne se portent pas candidates de façon proportionnelle (57,3%). Leur représentativité est rééquilibrée chez les proposés (59,3%) et les promus (60,06%).
- LA au corps des professeurs de chaires supérieures : la part des femmes promues (39,4%) augmente en 2023 après une forte baisse en 2022 (37,2%) par rapport à 2021 (46%). Elle est proche de leur poids parmi les promouvables (38,6%).

#### Corps à gestion déconcentrée :

- Hors-classe :  
La part des femmes promues est supérieure à leur poids parmi les promouvables, sauf pour les certifiés, les CPE et les PsyEN ;  
La part des femmes promues est proche ou supérieure à leur représentativité dans les effectifs du corps sauf pour les PLP et les PsyEN.
- Classe exceptionnelle :  
La part des femmes promues est supérieure à leur poids parmi les promouvables, tous viviers confondus, excepté pour les psychologues de l'EN (promouvables : 85%, promues : 81%) ;  
Par rapport à leur représentativité dans le corps, la part des femmes parmi les promus en 2023 est identique ou proche chez les professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel et professeurs d'éducation physique et sportive mais inférieure dans les corps des conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'EN.

#### **Prise en compte de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale**

La note de service du 4 novembre 2022 relative au calendrier et modalités de constitution des dossiers pour les campagnes 2023 d'avancement de grade et de corps (BOEN n°44 du 24 novembre 2023) a précisé l'ancienneté moyenne à prendre en compte pour l'accès à la hors classe et dans le grade des professeurs agrégés de classe exceptionnelle.

- Hors classe des professeurs agrégés : 1 agent, déchargé à hauteur d'au moins 70% de son temps de travail pour exercer une activité syndicale a été promu au titre des dispositions concernant les déchargés syndicaux.
- Classe exceptionnelle des professeurs agrégés : 3 agents ont également été promus au vivier 2 au titre des mêmes dispositions.

#### **B. Pilotage/cadrage**

Rappel aux recteurs de l'application des préconisations des LDG, en particulier concernant l'obligation d'inscrire sur les TA la proportion d'homme-femme parmi les promouvables et les promus, conformément à l'engagement du MENJS qui a obtenu en 2022 la labellisation Afnor « Label Diversité » et « Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

<b>Réponses de l'administration aux questions soulevées lors du GT du 7 novembre 2024</b>
---

**« Pourquoi l'administration ne donne t'elle pas le barème individuellement ? Le refus de publier des barres de promo ou mutation est toujours incompréhensible et ne permet pas aux collègues de se situer »**

Tout d'abord l'agent peut calculer son barème dans la mesure où il connaît son appréciation (qui a fait l'objet d'une notification), son échelon et son ancienneté dans l'échelon (disponible dans l'prof). Par ailleurs, le jeu des équilibres F/H, sco/sup, la promotion des OS à l'ancienneté moyenne ainsi que l'attention particulière aux agents proches de la retraite, font que le barème des derniers promus peut être bien en dessous du barème utile. De plus, le simple affichage du barème utile ne répondrait pas aux attentes des agents et n'empêcherait pas un recours de celui qui s'estimerait lésé par l'absence de promotion.

**« Pour la LA des agrégés, il faut publier le rapport du jury. Il faut revoir la répartition des contingents de promotions entre académies »**

Le rapport de promotion sera proposé lors du bilan 2024 pour la LA des agrégés comme prévu dans les LDGM.

**« Pourquoi n' at'il pas des données genrées pour les listes d'aptitude, car autocensure des femmes ? »**

Les LDG prévoient que les données soient fournies par corps. Néanmoins, des données sont disponibles dans la BDS dont vous disposez.

**« Quelle gestion des fins de carrière? »**

Depuis septembre 2024, le dispositif d'accès au grade terminal des corps enseignants a été refondu, avec la suppression de la règle du contingentement en matière de promotion. Ce décontingentement de l'accès au dernier grade permet de redonner des perspectives de carrière, en offrant la possibilité de terminer à des indices plus élevés qu'auparavant, ce qui constitue un avantage pour la liquidation de la retraite.

Un dispositif spécifique au ministère de l'éducation nationale permet une adaptation des postes de travail : il est régi par les articles R. 911-12 à R. 911-30 du code de l'éducation.

Cet article prévoit que les personnels enseignants des premier et second degrés, les personnels d'éducation et les psychologues de l'éducation nationale, lorsqu'ils sont confrontés à une altération de leur état de santé, peuvent solliciter un aménagement de leur poste de travail ou une affectation sur un poste adapté, dans les conditions prévues aux articles R. 911-15 à R. 911-30.

L'article R.911-15 du code de l'éducation prévoit que l'aménagement du poste de travail est notamment destiné à permettre le maintien en activité des personnels. L'aménagement du poste de travail peut consister, notamment, en une adaptation des horaires ou en un allègement de service, attribué au titre de l'année scolaire, dans la limite maximale du tiers des obligations réglementaires de service du fonctionnaire qui en bénéficie.

L'article R.911-19 du même code prévoit que l'affectation sur un poste adapté est destinée à permettre aux personnels mentionnés à l'article R. 911-12 de recouvrer, au besoin par l'exercice d'une activité professionnelle différente, la capacité d'assurer la plénitude des fonctions prévues par leur statut particulier ou de préparer une réorientation professionnelle. Elle est de courte ou de longue durée en fonction de leur état de santé.

En outre, il convient de préciser que les enseignants du second degré peuvent être dispensés des deux HSA obligatoires, instituées au III de l'article 4 du décret n° 2014-940 du 20 août 2014 relatif aux obligations de service et aux missions des personnels enseignants exerçant dans un établissement public d'enseignement du second degré, pour raison de santé (ce qui peut permettre de réduire le temps de travail des enseignants en fin de carrière qui connaîtraient des problèmes de santé).

**« Il manque des renseignements sur l'avancement accéléré pour le <sup>ème</sup> échelon pour les enseignants. Et pour les RDV de carrière. »**

La DGRH étudie la possibilité de communiquer dans le cadres des bilans des données sur le nombre de RDVC réalisés et le nombre de RDVC prévus.

**« Il faudrait ajouter la case « total » quand il y a des données genrées; sur la classe ex : avoir le nombre de promovables »**

Ce point sera pris en compte pour l'an prochain.

**« Sur les agrégés : il manque des statistiques. Pour les agents qui arrivent en fin de carrière. Il faut prendre en compte l'ancienneté dans les promotions à la classe exceptionnelle car beaucoup sont issus du concours interne.**

**Il y a des inquiétudes sur la déconcentration et les différences de traitement entre académies.**

**Une solution : il faudrait prendre en compte les effectifs des agrégés, et le nombre dans le dernier échelon de la plage d'appel.**

**Quelle prise en compte des PLP dans l'accès au corps des agrégés parmi les candidats ? »**

L'accès à la LA des PA se fait par acte de candidature, puis sur proposition des rectorats. La valeur professionnelle est le critère principal pour être proposé, quel que soit le corps d'origine (certifié ou PLP) ; en second lieu, sont regardés les contingents par discipline.

Le TA à la classe exceptionnelle des agrégés obéit aux mêmes règles que les autres corps (cf infra).

Dans le cadre de la déconcentration, les services seront accompagnés par la DGRH et un rappel des règles sera fait.

**« Que veulent dire les échanges avec l'IGESR sur les équilibres femmes/hommes ? »**

S'agissant des avis portés dans le cadre de LA des PA et de la LA des PCS, l'attention des IGESR est appelée sur la recherche de l'équilibre F/H (tout comme celle des rectorats pour les TA).

**« Le tableau pour la HC des professeurs agrégés indique l'appréciation reçue par les promus : il faudrait les avoir pour tous les cas »**

L'appréciation qui est prise en compte pour le calcul des points du barème est l'appréciation du troisième RDVC. Un message i-prof informe les promovables de la publication des résultats.

**« Il faut harmoniser la présentation des tableaux relatifs à l'avancement »**

Les travaux d'harmonisation vont se poursuivre (sous réserve que les mêmes données soient disponibles pour les 2 degrés).

**« Demande d'un GT sur les barèmes : sociologie particulière et différente des enseignants. Un travail de mesure a été fait, avec des éléments de barème pour récupérer ces 5 ans et demi pour que les enseignants ne soient pas lésés. Veulent harmoniser les barèmes de Prof de sport et CEPJ. »**

Le barème de la HC des PTP a été revu en 2023, à l'issue de 3 GT. L'administration partageant l'appréciation des syndicats sur la nécessité de corriger les principaux dysfonctionnements du barème constatés depuis 2021 (vieillesse de la note de 2017 pour les agents sans RDVC ; dispositif pour les agents sans RDVC et sans note), ils ont été corrigés. D'autres modifications proposées par les OS (remplacement des titres sportifs par l'inscription sur la liste de sportifs de haut niveau) ont également été prises en compte.

**« Toutes les académies n'appliquent pas les moyennes aux déchargés syndicaux figurant sur les TA »**

Un rappel sera fait auprès de l'ensemble des académies. Par ailleurs, les anciennetés moyennes seront publiées désormais pour la 29ème base. Pour les professeurs agrégés, en 2024, les anciennetés moyennes seront précisées dans la note de gestion qui sera publiée au BO.

**« Pas de renseignement sur les passages accélérés d'échelons »**

Les avancements accélérés du 6<sup>ème</sup> au 7<sup>ème</sup> et du 8<sup>ème</sup> au 9<sup>ème</sup> échelon concernent chaque année 30% de personnels et prennent appui sur les appréciations du 1<sup>er</sup> et du 2<sup>ème</sup> RDVC qui se déclinent en 4 degrés : E/TS/S/C. Les représentants syndicaux qui en remplissent les conditions et qui n'ont pu bénéficier d'un avancement dans le cadre de la campagne classique, bénéficient d'un avancement à taux moyen soit de 108 jours.

## 2. LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, PEDAGOGIQUES, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE

Le bilan des opérations de promotions 2023 permet de constater que les académies et l'administration centrale ont été vigilantes au respect des orientations des LDG, en particulier en matière de respect des équilibres femme/homme dans l'établissement des tableaux de promotions et de respect des univers professionnels.

**POINT D'ATTENTION** : Les données relatives aux filières administrative, technique, sociale et de santé (ASS) présentées dans ce bilan retracent, cette année, l'ensemble des promotions attribuées par les services académiques et l'administration centrale. Ces informations ont été recueillies par enquête auprès des académies donc elles peuvent comporter une marge d'erreur sans pour autant compromettre l'économie générale du bilan et de ses observations.

### Des possibilités de promotion et de valorisation des parcours personnels tout au long de leur carrière

#### A. Promotions par liste d'aptitude et tableau d'avancement

Dans les filières ASS et PTP, les opérations de promotion de carrière au choix ont donné lieu, en 2023, à l'établissement de cinq listes d'aptitude (LA) au corps supérieur et 23 tableaux d'avancement (TA) au grade supérieur. Ainsi, ont été prononcées 5 818 promotions réparties de la manière suivante :

- 710 promotions au titre des LA,
- 5 108 avancements au titre des TA, dont 866 par la voie de l'examen professionnel.

Ces promotions ont été attribuées à 4 974 femmes et 844 hommes.

Sur le même périmètre 5976 promotions avaient été attribuées en 2022.

Parmi ces promotions, on peut identifier les effets de la mise en œuvre du plan de requalification de la filière administrative. Ainsi, on observe une augmentation significative des recrutements dans le corps des AAE (300 contre 184 en 2022) par liste d'aptitude.

S'agissant des corps pour lesquels il est prévu deux voies d'inscription au tableau d'avancement (choix et examen professionnel), la répartition des possibilités de promotions au titre de l'une et l'autre de ces modalités a été conservée sans changement comparé aux années précédentes, soit 50 % au choix et 50 % par examen professionnel pour les TA de classe supérieure et de classe exceptionnelle des corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale (SAENES) et 40% au choix et 60 % par examen professionnel pour le principalat des attachés d'administration de l'Etat (APAE). L'objectif général étant d'assurer un équilibre entre les deux voies, permettant d'ouvrir à un plus grand nombre le bénéficiaire des promotions selon le niveau d'avancement dans la carrière.

Ainsi les avancements de grade accessibles par la voie de l'examen professionnel ont permis de promouvoir 210 AAE dans le grade d'APAE, 367 SAENES dans le grade de SAENES de classe supérieure et 289 SAENES de classe supérieure dans le grade de SAENES de classe exceptionnelle.

## B. Promotions par nomination sur emplois fonctionnels

Pour les corps de catégorie A, les emplois fonctionnels constituent l'un des modes de promotion auxquels les personnels peuvent postuler lorsqu'ils remplissent les conditions statutaires.

Au 1<sup>er</sup> octobre 2023, 688 attachés d'administration de l'Etat (AAE) occupent des emplois d'AENESR (431) et des emplois d'encadrement dans les services académiques, dans les établissements d'enseignement supérieur et dans le réseau des CROUS (257).

Au cours de l'exercice 2023, 82 nominations ont été prononcées dans ces emplois, dont 49 sur des emplois d'AENESR et 33 sur les autres emplois fonctionnels d'encadrement. La part des femmes représente 51 % de ces nominations contre 46 % en 2022.

Dans le domaine jeunesse et sport, 18 fonctionnaires (13 CTPS et 5 PS) sont détachés sur des emplois fonctionnels de directeur et directeur adjoint d'établissement (CREPS, établissements nationaux du sport) et des emplois de cadre supérieur technique et scientifique. Parmi ces emplois, 3 sont occupés par des femmes appartenant au corps des CTPS.

### Des procédures de promotion et de valorisation des parcours visant à garantir un traitement équitable des personnels

#### A. La prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience

La sélection des agents éligibles à une promotion est fondée sur l'appréciation de leur valeur professionnelle et de leur expérience, mesurée à travers des dossiers de propositions rédigés par la hiérarchie (et parfois par les candidats), à l'exception de la promotion à la hors classe et des bonifications d'ancienneté des PTP.

Parmi les éléments figurant dans les dossiers de propositions, l'administration s'est fondée sur les rapports d'aptitude professionnelle rédigés par les supérieurs hiérarchiques et le rang de classement des dossiers fixés par les recteurs ou, selon les types de promotions et les corps concernés, la graduation de l'avis émis par les services (favorable, très favorable).

Toutes les propositions, classées par les services pour les promotions prononcées par la DGRH, sont examinées par l'administration qui peut, exceptionnellement, ne pas respecter l'ordre de classement proposé par les services, voire retenir un dossier non-classé par l'autorité concernée, dans le respect des principes posés par les LDG.

Les critères objectifs suivants ont été pris en compte pour le choix des promus :

- en matière de valeur professionnelle : la nature des fonctions exercées, la catégorie d'établissement, le niveau d'expertise, le montant des budgets gérés, la nature des relations avec les partenaires, etc. ;
- en matière de parcours professionnels : la diversité des fonctions exercées et les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles au sein des ministères éducatifs, interministérielles ou vers d'autres fonctions publiques.

Conformément aux dispositions réglementaires, l'administration a également été attentive à la situation des personnels de la filière ASS (administrative, sociale, de santé) en sommet de grade depuis plus de trois ans et remplissant les conditions prévues à l'article 3, neuvième alinéa du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation

professionnelle de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat. Pour les promotions prononcées par la DGRH, la situation des personnes concernées est systématiquement examinée.

## B. La prévention des discriminations

L'examen des différents tableaux d'avancement et listes d'aptitude joints en annexes permet de constater que les procédures de traitement des promotions mises en œuvre par la DGRH et les académies prennent en compte, à travers l'application des dispositions statutaires existantes, les risques de discrimination suivants.

### 1 – Le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes

Sur les deux filières ASS et JS (jeunesse et sports), on observe que la majorité des tableaux de promotions (LA et TA) affiche une proportion de femmes promues égale ou supérieure à la proportion de femmes promouvables.

Ainsi, les académies ont été particulièrement volontaristes dans l'établissement des tableaux d'avancement au choix donnant accès à l'échelon spécial d'AAE hors classe et au grade d'APAE puisque le taux de femmes promues (71 %) est supérieur de sept points à celui des femmes promouvables (64 %) pour les deux tableaux d'avancement.

Il est à noter également la poursuite de l'attention particulière apportée à certains tableaux signalés déficitaires en 2021 pour respecter la répartition femmes/hommes dans les proportions. Ainsi, on observe :

- le rapprochement de la part des femmes promues comparé à la part des femmes promouvables : 67 % de promues en 2023 pour 68 % de promouvables dans les résultats de l'examen professionnel d'APAE.
- le strict respect de la répartition femme/homme : 54 % de femmes promues pour 54 % de femmes promouvables dans le TA des AAE hors classe :
- TA des CTPS classe exceptionnelle : 33 % de femmes promues comparé à 2021 où aucune femme n'avait été promue.

Lorsque les proportions femmes/hommes ne sont pas respectées, cela est dû au nombre de promotions qui ne permet pas de respecter la proportion F/H (Exemples : LA des CTSS et LA des CTPS dans le domaine jeunesse).

### 2 – La prise en compte de la diversité des univers professionnels

D'une manière générale, la diversité des environnements professionnels (établissements scolaires et établissements du sport, services académiques, administration centrale, enseignement supérieur) est représentée dans les différents tableaux de promotion. De même, la diversité des fonctions est examinée afin d'attribuer les promotions en tenant compte des missions d'encadrement mais également des missions d'expertise et de pilotage, les deux dimensions (environnement professionnel ; fonctions) pouvant se recouper. L'administration veille à ce que la répartition des promotions reflète la répartition des affectations dans ces univers professionnels.

Ainsi, une attention particulière est apportée aux ASS affectés dans l'enseignement supérieur afin qu'ils ne soient pas défavorisés, ce que démontre la part des fonctionnaires concernés parmi les inscrits sur les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement des filières ASS. L'augmentation des possibilités de recrutement par la voie de la liste d'aptitude dans le corps des AAE, consécutive à la mise en place du plan de requalification de la filière administrative

au MEN, a permis de doubler les promotions attribuées dans le périmètre de l'enseignement supérieur (21 en 2022 ; 42 en 2023), même si la proportion de promus est légèrement inférieure à la part des promouvables (15% contre 16%).

Par exception, certains environnements professionnels peuvent se révéler plus favorables à l'obtention de certaines promotions. Ainsi, dans la filière administrative, on constate une plus grande représentation des promouvables issus des établissements scolaires parmi les inscrits sur les listes d'aptitude d'AAE (64 % des promus pour 58 % des promouvables) ; ces personnels sont majoritairement proposés par les académies car ils exercent déjà les missions du corps en qualité d'adjoint gestionnaire dans des EPLE de petite taille.

Dans la filière santé et la filière sociale, l'exercice des fonctions particulières de conseiller technique auprès du recteur d'académie ou auprès du directeur des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) sont particulièrement valorisées lors de l'attribution des promotions de grade, lorsque ces fonctions ne donnent pas lieu à l'attribution d'un emploi fonctionnel. Ainsi, 35 % des fonctionnaires inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de conseiller technique supérieur de service social occupent des fonctions de CTR ou CTD, alors qu'ils représentent seulement 19 % des promouvables.

De même, dans la filière jeunesse et sport, on observe une forte représentation des professeurs de sport détachés sur contrat de préparation olympique et de haut niveau pour l'accès au corps des CTPS par liste d'aptitude. Ils représentent 43 % des promus pour 19 % des promouvables. Le niveau et la responsabilité des fonctions exercées sont valorisés et leur donnent une priorité d'accès au corps supérieur.

### **3 – Prise en compte de l'exercice des activités syndicales**

Conformément aux dispositions de l'article 23 bis de la loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires, les situations des agents bénéficiant d'une décharge totale de service ou d'une décharge égale ou supérieure à 70 % ont fait l'objet d'un examen spécifique.

La procédure d'identification de ces fonctionnaires mise en place à partir de 2022 en lien avec le département du dialogue social (DGRH E2) a permis aux services de gestion un meilleur repérage des bénéficiaires du dispositif et de réaliser 10 promotions à ce titre dans les corps suivants :

assistante sociale principal : 2 femmes  
infirmière hors classe : 2 femmes  
saenes classe supérieure : 1 femme  
adjaenes principal 1<sup>ère</sup> classe : 3 femmes  
professeur de sport hors classe : 1 femme et 1 homme.

#### **Réponses de l'administration aux questions soulevées lors du GT du 7 novembre 2024**

##### **« Pourquoi reste t'il encore des infirmières en catégorie B ? »**

Des personnels de la FPH de catégorie B souhaitent rejoindre le MEN dans le cadre d'un détachement et ne peuvent être accueillis que dans le corps d'infirmières de catégorie B. Un plan a été mis en place en 2023/2024 pour permettre aux personnes concernées de passer en catégorie A ; certaines n'ont pas souhaité bénéficier de ce dispositif, d'autres sont en cours de monter en compétences pour démontrer leur capacité à exercer des fonctions d'INFENES (par exemple, sur la connaissance du cadre professionnel spécifique d'exercice, etc.).

##### **« Il faut harmoniser la présentation des tableaux relatifs à l'avancement »**

L'harmonisation de la présentation des tableaux relatifs à l'avancement n'est pas toujours possible car les corps ne sont pas comparables. Un formalisme commun ferait perdre des informations concernant les BIATPSS.

**« Quel est le suivi de l'avancement des personnes en situation de handicap ? »**

La demande de chaque personnel en situation de handicap qui estime être victime d'une discrimination donne lieu à un examen individuel et à une réponse circonstanciée mais ce genre de demandes est très rare (moins de 1 par an pour les 6 filières des BIATPSS).

Le handicap n'est pas une information demandée lors des promotions et cette information (dont la déclaration n'est pas obligatoire) ne figure pas nécessairement dans le SIRH.

CSAMJS séance 18 mars 2025 MSJVA

### 3. LES PERSONNELS D'ENCADREMENT

#### A. LES PERSONNELS DE DIRECTION

##### I. Avancement à la hors classe du corps des personnels de direction

###### A. Principes au titre de la campagne 2023 :

Le taux de promotion permettant de déterminer le nombre maximum des avancements de grade pouvant être prononcés dans le corps des personnels de direction est passé de 9,5 % en 2021 à 11% en 2022, puis à 12,5 % en 2023.

Comme les années précédentes depuis la mise en œuvre du protocole PPCR en 2017, une attention particulière est portée à la situation des personnels de direction issus du corps des professeurs agrégés et recrutés, avant la réforme statutaire du 1er septembre 2017, dans la 1<sup>ère</sup> classe de leur nouveau corps.

###### B. Bilan :

Les personnels de direction remplissant les conditions réglementaires pour être inscrits sur le tableau d'avancement pour l'accès à la hors classe du corps des personnels de direction étaient au nombre de 5 572 (5 638 en 2022, 5 573 en 2021) dont 2 776 femmes (49,8 %) et 2 796 hommes (50,2 %).

Les personnels promus au grade de personnel de direction hors classe sont au nombre de 697 dont 353 femmes (50,6 %) et 344 hommes (49,4 %). Ils se répartissent comme suit :

	2021 (taux 9,5 %)		2022 (taux 11 %)		2023 (taux 12,5 %)	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
<b>Femmes</b>	<b>2 713</b>	<b>260</b>	<b>2 785</b>	<b>314</b>	<b>2 776</b>	<b>353</b>
<b>% de femmes</b>	<b>48,5 %</b>	<b>49 %</b>	<b>49 %</b>	<b>50 %</b>	<b>49,8 %</b>	<b>50,6 %</b>
Hommes	2 860	269	2 853	308	2796	344
<b>% d'hommes</b>	<b>51,5 %</b>	<b>51 %</b>	<b>51 %</b>	<b>50 %</b>	<b>50,2 %</b>	<b>49,4 %</b>
<b>Total</b>	<b>5 573</b>	<b>529</b>	<b>5 638</b>	<b>622</b>	<b>5 572</b>	<b>697</b>

L'âge moyen d'accès au grade personnel de direction hors classe en 2023 est de 57 ans.  
Les personnels promus ont de 42 à 68 ans.

Dernier échelon atteint par les promus	Femmes	Hommes	Total
10 <sup>ème</sup> échelon	335	337	672
9 <sup>ème</sup> échelon	18	7	25
Total général	353	344	697

Les personnels promus ont une ancienneté moyenne dans le corps des personnels de direction de 16 ans et 6 mois, une ancienneté moyenne au 10<sup>ème</sup> échelon de 8 ans et 5 mois pour la majorité des promus (672 promus) et une ancienneté moyenne au 9<sup>ème</sup> échelon de 2 ans et 6 mois (25 promus).

Répartition des agents promus au grade personnel de direction hors classe selon les fonctions exercées

Répartition par type de fonctions exercées	Femmes	Hommes	Total	%
Principal de collège (PACG)	214	184	398	57,1 %
Proviseur de lycée (PRLY)	49	84	133	19,1 %
Proviseur de lycée professionnel (PRLP)	31	30	61	8,8 %
Principal adjoint (ADCG)	9	6	15	2,2 %
Proviseur de lycée professionnel adjoint (ADLP)	5	1	6	0,9 %
Proviseur de lycée adjoint (ADLY)	24	7	31	4,4 %
Autres fonctions	21	32	53	7,6 %
<b>Total</b>	<b>353</b>	<b>344</b>	<b>697</b>	<b>100 %</b>

Il est à noter que plus de la moitié des agents promus à la hors classe exercent des fonctions de principal de collège (57,1 %).

Répartition des personnels promus à la hors classe selon la catégorie financière de leur établissement

Catégorie des établissements	Femmes	Hommes	Total	%
1 <sup>ère</sup> catégorie	16	12	28	4 %
2 <sup>ème</sup> catégorie	87	71	158	22,7 %
3 <sup>ème</sup> catégorie	145	122	267	38,3 %
4 <sup>ème</sup> catégorie	74	97	171	24,5 %
4 <sup>ème</sup> catégorie exceptionnelle	13	10	23	3,3 %
sans objet	18	32	50	7,2 %
<b>Total général</b>	<b>353</b>	<b>344</b>	<b>697</b>	<b>100 %</b>

On constate une homogénéité de promotion entre les femmes et les hommes suivant les catégories financières des établissements, excepté pour les établissements de 4<sup>ème</sup> catégorie où les hommes sont plus nombreux.

## II. Avancement à l'échelon spécial du grade personnel de direction hors classe

### A. Principes au titre de la campagne 2023 :

Le nombre d'agents pouvant accéder à l'échelon spécial du grade hors classe des personnels de direction correspond, à compter de 2023, à 10 % du corps (environ 1 450 agents).

Le taux maximal de promotion était fixé à 9 % en 2022.

Pour accéder à cet échelon spécial, outre une condition d'échelon, les agents doivent justifier d'au moins une des conditions prévues par le décret statutaire.

Afin d'obtenir une répartition équilibrée des promotions entre les académies, il est tenu compte de deux critères, qui sont, d'une part, la répartition des personnels de direction en académie et, d'autre part, le nombre d'agents qui remplissent les conditions de promotion. Cette péréquation vise à ne pas systématiquement favoriser les académies ayant des personnels de direction plus âgés que la moyenne nationale.

### B. Bilan :

Les personnels de direction remplissant les conditions réglementaires pour être inscrits sur le tableau d'avancement pour l'accès à l'échelon spécial du corps des personnels de direction étaient au nombre de **1 307** (1 307 en 2022, 1 330 en 2021) dont 531 femmes (40,7 %) et 775 hommes (59,3 %).

Les personnels promus à l'échelon spécial du corps des personnels de direction sont au nombre de **379** dont 155 femmes (40,9 %) et 224 hommes (59,1 %). Ils se répartissent comme suit :

<b>Calcul du nombre de promotions - 2023</b>	
<b>Capacité de l'échelon spécial (10 % du corps)</b>	<b>1 454</b>
Nombre de personnels de direction hors classe déjà à l'échelon spécial au 31/12/2022	1 075
<b>Nombre de promotions possibles</b>	<b>379</b>
<i>dont 50 % au titre des effectifs</i>	<i>189,5</i>
<i>dont 50% au titre des agents promouvables</i>	<i>189,5</i>

	2021 (8 % du corps)		2022 (9 % du corps)		2023 (10 % du corps)	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
<b>Femmes</b>	<b>489</b>	<b>124</b>	<b>499</b>	<b>152</b>	<b>533</b>	<b>155</b>
<i>% de femmes</i>	<i>36,5 %</i>	<i>39,5 %</i>	<i>38 %</i>	<i>41 %</i>	<i>40,8 %</i>	<i>40,9 %</i>
<b>Hommes</b>	<b>841</b>	<b>189</b>	<b>808</b>	<b>211</b>	<b>774</b>	<b>224</b>
<i>% d'hommes</i>	<i>63,5 %</i>	<i>60,5 %</i>	<i>62 %</i>	<i>59 %</i>	<i>59,2 %</i>	<i>59,1 %</i>
<b>Total</b>	<b>1 330</b>	<b>313</b>	<b>1 307</b>	<b>363</b>	<b>1 307</b>	<b>379</b>

L'âge moyen d'accès à l'échelon spécial du grade de la hors classe en 2023 est de 58 ans.

L'ancienneté moyenne dans le grade de la hors classe est de 3 ans et 6 mois.

Les agents promus à l'échelon spécial de la hors classe exercent majoritairement des fonctions de principal de collège (39 %), de proviseur de lycée (36 %) ou encore de

proviseur de lycée professionnel (15 %). Ils ont exercé leurs fonctions en moyenne dans 3 postes de chef d'établissement.

152 promus (40,1 %) ont exercé leurs fonctions en moyenne sur un poste de chef d'établissement ou de chef d'établissement adjoint dans des conditions d'exercice difficile (REP, REP+) au cours de leur carrière dans le corps des personnels de direction. Il est enfin constaté que les personnels de direction hors classe qui dirigent un établissement de catégorie 4<sup>ème</sup> ou 4<sup>ème</sup> exceptionnelle représentent la moitié des agents promus à l'échelon spécial, précisément 50,4 % des agents.

### III. Liste d'aptitude pour l'accès au corps des personnels de direction

#### A. Principes au titre de la campagne 2023 :

115 postes étaient offerts pour un recrutement dans le corps des personnels de direction par liste d'aptitude au 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Depuis 2021, le calendrier a été ajusté afin d'assurer une meilleure articulation entre les différentes voies de recrutement (concours, liste d'aptitude, détachement).

Cette articulation permet d'éviter que des agents admis au concours de personnels de direction ou recruté par la voie de l'accueil en détachement sur un poste soient également proposés sur liste d'aptitude. C'est la raison pour laquelle les académies devaient transmettre leur proposition avec un ordre de classement, après la publication des résultats d'admission au concours.

#### B. Bilan :

Les opérations de recrutement par promotion interne se sont déroulées entre janvier et juillet 2023. Les agents devaient se porter candidat sur leur Portail Agent (Colibris – mon portail RH) puis compléter leur dossier avec les pièces demandées.

Lors de cette campagne, 513 agents se sont portés candidats (561 en 2022) dont seulement 326 recevables (268 en 2022) parmi lesquels il y avait 184 femmes (56,4 %) et 142 hommes (43,6 %). L'âge moyen des candidats est de 49 ans sans écart d'âge notable entre les femmes (50 ans) et les hommes (48 ans).

Il est à noter que 35,6 % des candidats sont originaires du corps des professeurs des écoles de l'éducation nationale, les professeurs certifiés représentent eux 27,3 % des candidats. Seuls 4 agrégés se sont portés candidats à la liste d'aptitude.

A l'issue des opérations, 113 agents ont été nommés par liste d'aptitude.

Les agents sont recrutés dans toutes les académies, puis nommés et affectés au regard de leurs vœux et de la répartition de la ressource sur le territoire national. La majorité des agents est affectée sur le 1<sup>er</sup> vœu.

Comme en 2022, les académies de Mayotte et de Guyane ont également accueilli des stagiaires inscrits sur liste d'aptitude.

Inscrits	Nommés
115	113

Résultats nomination LA 2023	Femmes	Hommes	Total
------------------------------	--------	--------	-------

CSAMJS\_séance\_18\_mars\_2025\_MSJVA

<b>No b e d'insc its no s</b>	<b>55</b>	<b>58</b>	<b>113</b>
<b>Renoncations</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>20</b>

<b>Renoncations liste d'aptitude 2022</b>	Femmes	Hommes	TOTAL
Renoncation avant affectation académique	2	0	2
Renoncation après affectation académique	12	3	15
Renoncation après affectation sur poste	2	1	3
<b>Total des renoncations</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>20</b>

## B. LES PERSONNELS D'INSPECTION

### I. Avancement à la hors-classe des IA-IPR et des IEN et à l'échelon spécial de la hors-classe des IEN 2023

#### A. Avancement à la hors-classe des IA-IPR 2023 :

	2021		2022		2023	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	133	35	137	42	152	45
% de femmes	45,5%	40%	48%	48%	48%	48%
Hommes	160	52	150	45	163	49
% d'hommes	54,5%	60%	52%	52%	52%	52%
<b>Total</b>	<b>293</b>	<b>87</b>	<b>287</b>	<b>87</b>	<b>315</b>	<b>94</b>

Le taux de promotion 2023 (30%) est identique à celui de 2022 et 2021.

Le nombre de promouvables 2023 est en augmentation par rapport à 2022 (+10%), ce qui entraîne une augmentation du nombre de promus (94 en 2023 contre 87 en 2022).

La part des femmes promues en 2023 (48%) est identique à leur part dans les promouvables (48%).

En 2023, l'âge moyen des promouvables est de 52 ans (53 ans en 2022) et l'âge moyen des promus est de 54 ans (54 ans également en 2022). L'âge moyen dans le corps est de 53,1 ans (53,3 ans en 2022).

#### B. Avancement à la hors-classe des IEN 2023 :

	2021		2022		2023	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	233	70	247	74	245	73
% de femmes	53%	53%	56%	56%	56%	56%
Hommes	207	62	193	58	190	57
% d'hommes	47%	47%	44%	44%	44%	44%

<b>Total</b>	<b>440</b>	<b>132</b>	<b>440</b>	<b>132</b>	<b>435</b>	<b>130</b>
--------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------

Le taux de promotion 2023 (30 %) est identique à celui de 2022 et 2021.

Le nombre de promouvables 2023 est en très légère diminution par rapport à 2022 (-5), tout comme, mécaniquement, le nombre de promus (- 2).

La part des femmes dans les promus (56%) est identique à leur part dans les promouvables (56%).

En 2023, l'âge moyen des promouvables est de 54 ans (52 ans en 2022) et l'âge moyen des promus est de 55 ans (52 ans en 2022). L'âge moyen dans le corps est de 53,5 ans (53,6 ans en 2022).

### C. Avancement à l'échelon spécial de la hors-classe des IEN 2023 :

	2021						2022					
	Promouvables			Promus			Promouvables			Promus		
	Vivier 1	Vivier 2	Total	Vivier 1	Vivier 2	Total	Vivier 1	Vivier 2	Total	Vivier 1	Vivier 2	Total
Femmes	81	48	<b>129</b>	22	3	<b>25</b>	83	52	<b>135</b>	13	14	<b>27</b>
% de femmes	44%	44%	<b>44%</b>	44%	38%	<b>43%</b>	46%	47%	<b>47%</b>	48%	45%	<b>47%</b>
Hommes	102	60	<b>162</b>	28	5	<b>33</b>	96	58	<b>154</b>	14	17	<b>31</b>
% d'hommes	56%	56%	<b>56%</b>	56%	62%	<b>57%</b>	54%	53%	<b>53%</b>	52%	55%	<b>53%</b>
<b>Total</b>	183	108	<b>291</b>	50	8	<b>58</b>	179	110	<b>289*</b>	27	31	<b>58</b>

	2023					
	Promouvables			Promus		
	Vivier 1	Vivier 2	Total	Vivier 1	Vivier 2	Total
Femmes	19	30	<b>49*</b>	8	3	<b>11</b>
% de femmes	30%	55%	<b>42%</b>	42%	57%	<b>48%</b>
Hommes	44	25	<b>69**</b>	11	1	<b>12</b>
% d'hommes	70%	45%	<b>58%</b>	58%	43%	<b>52%</b>
<b>Total</b>	63	55	<b>118</b>	19	4	<b>23</b>

\*2 femmes sont promouvables au titre des 2 viviers

\*\*6 hommes sont promouvables au titre des 2 viviers

Deux viviers d'agents promouvables sont prévus par le décret statutaire :

- le premier vivier concerne les IEN qui justifient d'une ancienneté d'au moins quatre années dans le 6<sup>ème</sup> échelon de la hors classe,
- le second vivier valorise quant à lui la prise de responsabilités particulières à travers l'occupation d'un ou plusieurs emplois fonctionnels durant les quatre dernières années (emplois dotés d'un indice terminal au moins égal à la HEB bis)

Le taux de promotions 2023 (20 %) est identique à celui de l'année précédente.

Le nombre de promouvables 2023 est en forte baisse par rapport à 2022. Cela s'explique par la réforme de la grille indiciaire des IEN qui a linéarisé l'ancien échelon spécial (la HE B est désormais accessible à l'ancienneté) et créé un nouvel échelon spécial culminant à la HE B bis. Le nombre de promotions accordées baisse significativement en conséquence.

La part des femmes dans les promus (48%) est légèrement supérieure à leur part dans les promouvables (42%).

En 2023, l'âge moyen des promouvables est de 60 ans (58 ans en 2022) et l'âge moyen des promus est de 62 ans (57 ans en 2022). L'âge moyen dans le corps est de 53,5 ans (53,6 ans en 2022).

## II. Accès par voie de liste d'aptitude au corps des IEN 2023

L'accès au corps des inspecteurs de l'éducation nationale par voie de liste d'aptitude est une modalité prévue dans le décret statutaire de ce corps. Cet accès est réservé aux membres des corps d'enseignement, d'éducation, des psychologues de l'éducation nationale ou des personnels de direction. Les candidats doivent justifier de dix années de services effectifs en cette qualité.

Une autorisation de recrutement est fixée annuellement dans la limite du quart des nominations comme stagiaires intervenues l'année passée. Ainsi en 2023, **35** recrutements d'IEN par liste d'aptitude étaient possibles (31 en 2022 et 30 en 2021).

176 agents ont déposé une candidature de manière dématérialisée dans l'applicatif dédié. On constate une diminution du nombre de candidatures reçues, notamment, en 2022, dans la spécialité premier degré et, en 2023, dans les spécialités du second degré.

Les candidats peuvent déposer un dossier dans une ou plusieurs spécialités du corps des IEN.

110 agents (soit 63%) ont déposé une candidature au titre de la spécialité enseignement du premier degré (111 en 2022), les autres candidatures portant sur les spécialités enseignement général, technique et information-orientation.

<b>Candidats liste d'aptitude IEN 2 23</b>		
		soit
Femmes	113	64%
Hommes	63	36%
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100 %</b>

*Rappel : 188 candidats en 2022 et 228 en 2021*

Après étude de l'ensemble des dossiers des promouvables, prise en compte de l'avis des supérieurs hiérarchiques et eu égard aux postes vacants dans chaque spécialité, il a été décidé de recruter 20 IEN dans la spécialité enseignement du premier degré, 2 IEN dans la spécialité enseignement général, 7 IEN dans la spécialité enseignement technique et 6 IEN dans la spécialité information et orientation.

Les agents ainsi recrutés sont immédiatement titularisés dans le corps des IEN.

<b>Promus liste d'aptitude IEN 2 23</b>		
		soit
Femmes	25	71%
Hommes	10	29%
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100 %</b>

Rappel : 31 promus en 2022 et 30 en 2021

<b>Corps d'origine des promus liste d'aptitude IEN 2 23</b>		
		soit
PE	20	57%
PLP	7	20%
PSYEN EDO	5	14%
CERTIFIÉ	2	6%
AGRÉGÉ	1	3%

Les promus sont majoritairement issus du corps des professeurs des écoles qui constitue un vivier naturel pour l'exercice des fonctions d'IEN spécialité enseignement du premier degré.

### III. Avancement de grade et à l'échelon spécial des IJS 2 23

La campagne 2023 d'avancement de grade et à l'échelon spécial des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) est la troisième campagne organisée par le ministère chargé de l'éducation nationale depuis le transfert dans son périmètre, au 1<sup>er</sup> janvier 2021, des personnels de la jeunesse et des sports.

Les promotions ont été publiées au BOENJS n° 20 du 18 mai 2023.

L'administration centrale a échangé chaque fois que nécessaire avec les promouvables pour répondre à leurs interrogations et prendre en compte, de la manière la plus complète possible, tous les éléments de leur carrière avant le transfert de gestion en 2021.

### IV. Avancement à la hors-classe des IJS 2023

	2021		2022		2023	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	16	2	17	3	20	3
% de femmes	30%	29%	31%	43%	36%	38%
Hommes	37	5	37	4	35	5
% d'hommes	70%	71%	69%	57%	64%	62%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>7</b>	<b>54</b>	<b>7</b>	<b>55</b>	<b>8</b>

Le taux réglementaire de promotion 2023 (15 %) est identique à 2022 et 2021.

Le nombre d'agents promouvables en 2023 est stable ( 1) par rapport à 2022, mais permet d'offrir une promotion supplémentaire.

L'attention portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes a permis de promouvoir 38% de femmes, ce taux étant légèrement supérieur à leur part dans les promouvables (36%).

L'âge moyen des promouvables s'élève à 47 ans et l'âge moyen des promus est de 42 ans (47 ans en 2022).

## V. Avancement à la classe exceptionnelle des IJS 2023

	2021		2022		2023	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	16	3	15	2	17	2
% de femmes	28%	60%	27%	40%	32%	40%
Hommes	42	2	41	3	36	3
% d'hommes	72%	40%	73%	60%	68%	60%
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>5</b>	<b>56</b>	<b>5</b>	<b>53</b>	<b>5</b>

Le taux de promotion 2023 (10 %) est identique à 2022 et 2021. Le nombre de promouvables est en légère diminution.

Le nombre de promotions à offrir (5) est le même qu'en 2022.

La part des femmes dans les promus (40%) est supérieure à leur part dans les promouvables (32%) mais cela se rapporte à un petit effectif (5 promotions). L'âge moyen des promouvables est de 55 ans et l'âge moyen des promus est de 60 ans (55 ans en 2022).

## VI. Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des IJS 2023

	2021		2022		2023	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	9	1	12	1	12	2
% de femmes	20%	17%	29%	25%	30%	50%
Hommes	36	5	29	3	28	2
% d'hommes	80%	83%	71%	75%	70%	50%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>6</b>	<b>41</b>	<b>4</b>	<b>40</b>	<b>4</b>

L'échelon spécial peut accueillir un maximum de 30 % d'IJS de classe exceptionnelle.

Le nombre de promouvables 2023 est stable en regard de 2022. L'évolution des effectifs dans le grade et l'échelon spécial a conduit à offrir un nombre identique de promotions en 2023 (4).

Un regard attentif a été porté à l'équilibre entre les femmes et les hommes. Ainsi, la part des femmes dans les promus (50%) est supérieure à leur part dans les promouvables (30%).

L'âge moyen des promouvables est de 59 ans et l'âge moyen des promus est de 62 ans (54 ans en 2022).

Ces chiffres ne concernent toutefois qu'un effectif très faible de promus : 4 agents.

## VII. Accès par voie de liste d'aptitude au corps des IJS 2 23

L'accès au corps des inspecteurs de la jeunesse et des sports par voie de liste d'aptitude est une modalité prévue dans le décret statutaire de ce corps.

Peuvent figurer sur cette liste les fonctionnaires de catégorie A de l'État justifiant de dix ans de services publics en cette qualité dont au moins trois ans au sein du ministère chargé de la jeunesse et des sports ou des établissements publics qui en dépendent.

L'accès au corps des IJS par voie de liste d'aptitude est statutairement limité à 20 % du total des nominations prononcées au titre des différents concours de recrutement des IJS (concours externe, concours interne, troisième concours), de l'accueil en détachement et de l'intégration directe dans ce corps.

En raison de la poursuite de l'augmentation importante du nombre de postes offerts aux concours IJS, 5 recrutements par voie de liste d'aptitude ont pu être proposés pour l'année 2023 après 4 en 2022 et seulement 1 en 2021.

23 agents ont fait acte de candidature dont 22 disposaient d'un dossier recevable.

Les profils de compétence et parcours professionnels de chacun des candidats recevables ont été étudiés avec la plus grande attention pour déterminer les agents promus.

	Candidats liste d'aptitude IJS 2021		Candidats liste d'aptitude IJS 2 22		Candidats liste d'aptitude IJS 2 23	
		soit		soit		soit
Femmes	2	33 %	10	56%	10	43%
Hommes	4	67 %	8	44%	13	57%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100 %</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>
Corps d'origine :						
Professeur de sport	4	67 %	9	50%	15	65%
CEPJ	2	33 %	4	22%	4	17%
CTPS			4	22%	2	7%
AAE			1	6%	1	4%
IGE					1	4%

	Promu liste d'aptitude IJS 2021		Promus liste d'aptitude IJS 2022		Promus liste d'aptitude IJS 2023	
		soit		soit		soit
Femmes			3	75 %	4	80%
Hommes	1	100%	1	25 %	1	20%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100 %</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>
Corps d'origine :						
Professeur de sport	1	100%	2	50 %	4	80%
CEPJ			2	50 %		
CTPS					1	20%

## C. ACCES AUX EMPLOIS FONCTIONNELS OU AUX CORPS SUPERIEURS OUVERTS AUX PERSONNELS D'ENCADREMENT

### I. Emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale

Répartition par corps d'origine des personnels nommés sur les emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale (au )

EFSDEN	ADASEN 1er degré		DAASEN		DASEN		Directeur du SIEC		VR		SGRA / SGA		Adjoint SGRA / Adjoint SGA		Directeur de cabinet		Conseiller de recteur		CTVS		SG DSDEN / SG VR		CDASEN J&S		TOTAL des effectifs du corps d'origine	PART des effectifs du corps d'origine		
	Âge moyen		55 ans		51 ans		57 ans		54 ans		62 ans		53 ans		52 ans		51 ans		55 ans		54 ans		53 ans				51 ans	
CORPS D'ORIGINE	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F		
Administrateur de l'Etat					1	0%					5	20%														6	1%	
Administrateur territorial													1	100%													1	0%
Attaché d'administration de l'Etat					1	0%	1	0%			28	39%	65	55%	1	0%	1	100%					76	49%			173	26%
Attaché territorial													2	100%									2	50%			4	1%
Contractuel													1	100%	1	100%											2	0%
Ingénieur de recherche													9	56%	2	50%	1	0%					2	50%			14	2%
Ingénieur de recherche CNRS													1	0%													1	0%
Ingénieur territorial																	1	0%									1	0%
Inspecteur académique - Inspecteur pédagogique régional			26	58%	62	37%					2	50%	3	33%	2	50%	4	25%	21	24%	1	0%					121	18%
Inspecteur de la jeunesse et des sports																									14	43%	14	2%
Inspecteur de l'action sanitaire et sociale																									1	0%	1	0%
Inspecteur de l'éducation nationale	89	39%	17	53%	11	36%									3	33%	39	58%	2	50%	2	50%					163	24%
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche					1	100%			1	0%	1	0%															3	0%
Maitre de conférences																	1	100%									1	0%
Personnel de direction			31	32%	19	32%					1	0%	2	50%	18	28%	22	9%	42	40%	11	9%	2	50%			148	22%
Professeur agrégé			1	0%														5	0%			1	0%				7	1%
Professeur certifié																		1	0%								1	0%
Professeur de chaires supérieures					1	0%																					1	0%
Professeur de lycée professionnel																		1	0%								1	0%
Professeur de sport																									1	0%	1	0%
Professeur des universités									1	0%																	1	0%
Psychologue de l'éducation nationale																		2	50%								2	0%
<b>TOTAL</b>	<b>89</b>	<b>39%</b>	<b>75</b>	<b>45%</b>	<b>96</b>	<b>35%</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>4</b>	<b>25%</b>	<b>38</b>	<b>34%</b>	<b>83</b>	<b>57%</b>	<b>29</b>	<b>31%</b>	<b>95</b>	<b>34%</b>	<b>45</b>	<b>40%</b>	<b>94</b>	<b>44%</b>	<b>18</b>	<b>39%</b>	<b>667</b>	<b>100%</b>		

## II. Emplois de direction d'administration centrale

Répartition par corps d'origine des personnels nommés sur les emplois de chef de service et de sous-directeur en administration centrale (au 31/12/2023)

EMPLOI DE DIRECTION EN ADMINISTRATION CENTRALE	Chef de service		Sous-directeur		TOTAL des effectifs du corps d'origine	PART des effectifs du corps d'origine
	53 ans		51 ans			
Âge moyen						
CORPS D'ORIGINE	Nb	% F	Nb	% F		
Administrateur de l'Etat	9	33%	20	60%	29	37%
Administrateur de l'INSEE	1	100%	2	50%	3	4%
Administrateur du Sénat			1	0%	1	1%
Administrateur territorial	1	100%	1	0%	2	3%
Attaché d'administration de l'Etat			1	0%	1	1%
Contractuel	3	67%	2	50%	5	6%
Ingénieur de l'armement	2	50%			2	3%
Ingénieur de recherche	2	0%	3	33%	5	6%
Ingénieur des mines	1	0%			1	1%
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	1	0%	1	100%	2	3%
Inspecteur académique - Inspecteur pédagogique régional	2	50%	7	43%	9	11%
Inspecteur de la jeunesse et des sports	1	0%	3	100%	4	5%
Inspecteur de l'éducation nationale	1	0%			1	1%
Inspecteur des finances			1	0%	1	1%
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche	1	100%	1	0%	2	3%
Inspecteur général de l'éducation, du sport et de la recherche - intégré AE	2	0%	1	0%	3	4%
Inspecteur général de l'INSEE			1	100%	1	1%
Magistrat des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel	1	0%	1	100%	2	3%
Personnel relevant de la direction générale des finances publiques	1	100%			1	1%
Professeur agrégé	1	100%	1	100%	2	3%
Professeur de chaires supérieures			1	0%	1	1%
Professeur des universités	1	0%			1	1%
<b>TOTAL</b>	<b>31</b>	<b>39%</b>	<b>48</b>	<b>52%</b>	<b>79</b>	<b>100%</b>

## III. Emplois de direction des établissements relevant des ministères en charge de la jeunesse et des sports

Répartition par corps d'origine des personnels nommés sur les emplois de direction des établissements relevant des ministères en charge de la jeunesse et des sports (au 31/12/2023)

EMPLOI DE DIRECTION EN ÉTABLISSEMENT JEUNESSE ET SPORTS	Directeur de CREPS		Directeur adjoint de CREPS		Directeur de l'École nationale de voile et des sports nautiques (ENVSN)		Directeur adjoint de l'École nationale de voile et des sports nautiques (ENVSN)		Directeur général de l'École nationale des sports de montagne (ENSM)		Directeur du Centre national de ski nordique et de moyenne montagne (ENSM)		Directeur adjoint de l'École nationale de ski et d'alpinisme (ENSA)		TOTAL des effectifs du corps d'origine	PART des effectifs du corps d'origine
	57 ans		53 ans		57 ans		54 ans		60 ans		54 ans		59 ans			
CORPS D'ORIGINE	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F		
Attaché d'administration de l'Etat			1	0%											1	3%
Attaché territorial			1	100%							1	0%			2	5%
Conseiller technique et pédagogique supérieur	5	40%	6	17%	1	0%									12	31%
Directeur des services pénitentiaires			1	0%											1	3%
Inspecteur de la jeunesse et des sports	6	33%	3	67%					1	0%			1	0%	11	28%
Personnel de direction	2	50%	1	0%											3	8%
Professeur de sport	3	0%	5	0%											8	21%
Professeur d'éducation physique et sportive							1	0%							1	3%
<b>TOTAL</b>	<b>16</b>	<b>31%</b>	<b>18</b>	<b>22%</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

## IV. Le texte des ministères de l'Etat

## Répartition des candidatures par corps d'origine

	Corps d'origine	Nombre de dossiers examinés			Admissibilité			Admis			Nombre de postes à pourvoir	% admis/postes proposés
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
2021	Attaché d'administration de l'Etat	8	6	14	4	1	5	2	1	3	29	10%
	Ingénieur de recherche	1	1	2	-	-	-	-	-	-		
	Ingénieur d'études	-	1	1	-	-	-	-	-	-		
	Professeur agrégé	2	-	2	-	-	-	-	-	-		
	Personnel de direction	1	1	2	-	-	-	-	-	-		
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	1	-	1	-	-	-	-	-	-		
	<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		
<b>Age moyen</b>	<b>46 ans</b>			<b>46 ans</b>			<b>50 ans</b>					
2022	Attaché d'administration de l'Etat	12	15	27	4	6	10	2	3	5	34	18%
	Ingénieur d'études	-	1	1	-	-	-	-	-	-		
	Ingénieur de recherche	1	3	4	-	2	2	-	1	1		
	Directeur de recherche	-	1	1	-	-	-	-	-	-		
	Professeur agrégé	-	2	2	-	-	-	-	-	-		
	Professeur des écoles	1	-	1	-	-	-	-	-	-		
	Personnel de direction	1	1	2	-	-	-	-	-	-		
	Inspecteur de l'éducation nationale	1	-	1	-	-	-	-	-	-		
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	-	1	1	-	-	-	-	-	-		
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>		
	<b>Age moyen</b>	<b>48 ans</b>			<b>46 ans</b>			<b>44 ans</b>				
2023	Attaché d'administration de l'Etat ou assimilé	21	9	30	7	7	14	1	1	2	76	4%
	Ingénieur d'études	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Ingénieur de recherche	3	-	3	2	-	2	1	-	1		
	Directeur de recherche	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
	Professeur agrégé	-	2	2	-	-	-	-	-	-		
	Professeur université	-	1	1	-	-	-	-	-	-		
	Professeur certifié	2	-	2	1	-	1	-	-	-		
	Personnel de direction	3	5	8	-	1	1	-	-	-		
	Inspecteur de l'éducation nationale	-	1	1	-	1	1	-	-	-		
	Inspecteur d'académie-inspecteur pédagogique régional	-	1	1	-	-	-	-	-	-		
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	-	2	2	-	-	-	-	-	-		
	Infirmière	1	-	1	-	-	-	-	-	-		
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>21</b>	<b>51</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>		
<b>Age moyen</b>	<b>47 ans</b>			<b>44 ans</b>			<b>43 ans</b>					

t t

### Répartition des candidatures par affectation d'origine

Répartition des candidatures par affectation d'origine										
Tour extérieur		Nombre de dossiers examinés			Admissibilité			Admis		
Année	Affectation d'origine	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
	2021	Administration centrale	7	1	8	4	-	4	2	-
Services déconcentrés (Rectorat/DSDEN)		1	1	2	-	1	1	-	1	1
Services déconcentrés (EPLÉ)		4	3	7	-	-	-	-	-	-
Etablissements publics		1	4	5	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>9</b>	<b>22</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>
2022	Affectation d'origine	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
	Administration centrale	3	7	10	2	5	7	1	2	3
	Services déconcentrés (Rectorat/DSDEN)	4	5	9	1	1	2	-	1	1
	Services déconcentrés (EPLÉ)	6	3	9	-	-	-	-	-	-
	Etablissements publics	3	8	11	1	2	3	1	1	2
	Hors éducation nationale	-	1	1	-	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>24</b>	<b>40</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	
2023	Affectation d'origine	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
	Administration centrale	5	5	10	4	5	9	-	-	-
	Services déconcentrés (Rectorat/DSDEN)	4	8	12	1	2	3	-	-	-
	Services déconcentrés (EPLÉ)	11	2	13	-	-	-	-	-	-
	Etablissements publics	9	3	12	4	2	6	2	1	3
	Hors éducation nationale	1	3	4	1	-	1	-	-	-
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>21</b>	<b>51</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	

## Réponses de l'administration aux questions soulevées lors du GT du 7 novembre 2024

### « Combien d'IA IPR n'arrivent pas à la HC ? »

Campagne 2024 :

295 agents promouvables avec un taux de promotion de 30%

> 89 agents promus et 206 non promus (parmi ces-derniers, 76 étaient promouvables pour la première fois)

Campagne 2025 :

300 agents promouvables avec un taux de promotion de 30%

> 90 agents promus et 210 non promus (94 promouvables la première fois parmi les non promus)

### « Emplois fonctionnels : pourquoi n' a t'il pas d'infos générées importantes pour l'accès à la HC ? »

Campagne HC 2025 : 9 IA-IPR détachés sur EF promus (4 femmes + 5 hommes)

13 IEN détachés sur EF promus (9 femmes + 4 hommes)

Campagne HC 2024 : 6 IA-IPR détachés sur EF promus (1 femme + 5 hommes)

9 IEN détachés sur EF promus (5 femmes + 4 hommes)

## **PARTIE 3 DONNEES STATISTIQUES GENREES RELATIVES AUX PROMOTIONS**

### **Personnels enseignants, d'éducation et Ps -EN**

Hors-classe des professeurs des écoles

Classe exceptionnelle des professeurs des écoles

Hors-classe second degré corps à gestion déconcentrée

Hors-classe professeurs agrégés

Classe exceptionnelle second degré corps à gestion déconcentrée

Classe exceptionnelle des professeurs agrégés

Liste d'aptitude agrégés

Liste d'aptitude chaires supérieures

### **Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé**

Filière administrative

Filière santé

Filière sociale

Filière technique

### **Personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sports**

# Personnels enseignants, d'éducation et Ps -EN

## Accès au grade de la hors-classe des professeurs des écoles

La campagne d'accès à la hors classe 2023 constitue la 6ème campagne de promotion mise en œuvre à la suite du protocole d'accord PPCR.

La promotion à la hors classe est encadrée par les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des Sports (LDG) en date du 22 octobre 2020.

L'accès à la hors classe est ouvert aux agents ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon de la classe normale (7ème échelon auparavant)<sup>3</sup> et tout agent doit pouvoir dérouler sa carrière sur au moins deux grades, à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion a été émise par l'IA-DASEN. Cette opération s'appuie sur un barème national défini pour l'ensemble des corps et comportant deux éléments structurants : l'appréciation de la valeur professionnelle des agents et leur ancienneté dans la plage d'appel.

Pour cette campagne, le taux de promotion à la hors classe est porté à 21% de l'effectif des promouvables.

### I- Le profil des promouvables / promus :

Promouvables/promus par année				
2023		2022		
	promouvables	promus	promouvables	promus
Professeurs des écoles	92 474	20 060	99 717	17 821

**20 060 promotions** à la hors classe ont été réalisées pour un contingent de 20 157 (contre 17 821 promotions pour un contingent de 19 482 en 2022) sur une population de **82 474 promouvables** (contre 99 717 en 2022).

#### 1. Les promouvables

Promouvables	Professeurs des écoles 2023	Professeurs des écoles 2022
7ème éch	0,33%	0,29%
8ème éch	0,17%	0,16%
9ème éch	30,13%	27,11%
10ème éch	62,04%	61,45%
11ème éch	7,33%	10,98%

<sup>3</sup> Situation de Mayotte : maintien de l'accès à la hors classe à partir du 7ème échelon de la classe normale

Le poids des promouvables se concentre principalement au sein du 10<sup>ème</sup> échelon (62,04 %). On note une augmentation du poids des promouvables au 9<sup>ème</sup> échelon (30,13 % contre 27,11 % en 2022), qui correspond quasiment à la baisse observée au 11<sup>ème</sup> échelon (7,33 % en 2023 contre 10,98 % en 2022).

## 2. Les promus

### Le profil des promus par échelon

Année promotion	promus inférieur à 9 <sup>ème</sup> <sup>4</sup>	promus 9 <sup>ème</sup>	promus 10 <sup>ème</sup>	promus 11 <sup>ème</sup>	total promus
2022	70	73	10 169	7 509	17 821
2023	87	344	13 597	6 032	20 060

Les professeurs des écoles classés au 9<sup>ème</sup> échelon (ou en dessous pour Mayotte), occupent une place très minoritaire (2,15%) dans l'ensemble des promus mais néanmoins en augmentation (0,8% en 2022).

Le poids des promus continue de se concentrer sur le 10<sup>ème</sup> échelon : ainsi en 2023, plus de 67% des agents sont promus au 10<sup>ème</sup> échelon (57,06% en 2022). Près de 70% des agents sont ainsi promus avant d'arriver à l'échelon terminal de la classe normale. Cette part est en augmentation par rapport à 2022 (57,8%).

Focus sur le 11<sup>ème</sup> échelon :

30,07% (soit 6 032 agents) des agents promus sont classés au 11<sup>ème</sup> échelon. Pour mémoire, 42,14% (7 509 agents) l'étaient en 2022.

Sur les professeurs des écoles promus :

- 88,6 % des enseignants ont une ancienneté dans l'échelon inférieure à 1 an ;
- 9,4 % des enseignants ont une ancienneté comprise entre un an et deux ans, ainsi 98% des agents au 11<sup>ème</sup> échelons sont promus avec une ancienneté inférieure à 2 ans (80% en 2022) ;
- 1,5 % des enseignants ont une ancienneté comprise en deux et trois ans ;
- 0,48 % des enseignants ont une ancienneté supérieure à 3 ans.

	Part des promus avant le 10 <sup>ème</sup> échelon	Part des promus au 11 <sup>ème</sup> échelon
2022	57,8%	42,1%
2023	69,9%	30,1%

Conformément à la baisse des promouvables au 11<sup>ème</sup> échelon (7,33% en 2023 et 10,98% en 2022), le profil des promus suit donc la tendance vers une promotion avant l'arrivée dans l'échelon terminal de la classe normale.

CSAMJS\_séance\_18\_mars\_2025\_MSJVA

## Le profil des promus par appréciation

Promus par appréciation								
Professeurs des écoles	EXCELLENT		TRES SATISFAISANT		SATISFAISANT		À CONSOLIDER	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
	27,67%	30,10%	37,28%	27,92%	33,08%	39,89%	1,97%	1,63%

64,9% des promus ont une appréciation de leur valeur professionnelle au moins égale à « Très satisfaisant » (58% en 2022) et 33,08% des promus ont une appréciation « Satisfaisant ». Si la part des agents promus avec une appréciation « excellent » est en légère baisse (27,67% en 2023 et 30,1% en 2022), le nombre d'agents promus avec cette appréciation augmente (5 550 en 2023 contre 5 364 en 2022).

### L'ancienneté moyenne dans le grade des promus

Ancienneté moyenne dans le grade des agents promus	2023	2022
Professeurs des écoles	22,13 ans	22,54 ans

L'ancienneté moyenne dans le grade des promus est de 22,13 ans à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2023 contre 22,54 ans en 2022 indiquant une accélération de l'avancement à la hors-classe.

## II- La répartition par âge et par sexes des promouvables/promus

### 1. L'âge des promouvables

Professeurs des écoles	2023	2022
	48,11	48,08

La moyenne d'âge des promouvables reste stable et se situe à 48,11 ans (48,08 ans en 2022). L'âge moyen des ex instituteurs promouvables est de 56,72 ans (55,98 ans en 2022).

### 2. L'âge des promus

Âge moyen de l'ensemble des promus 2023	Inférieur au 10 <sup>ème</sup> échelon	10 <sup>ème</sup> échelon	11 <sup>ème</sup> échelon	
Professeurs des écoles	49,99	49,10	48,51	50,01

L'âge moyen des promus (49,99 ans) reste stable par rapport à la campagne 2022 (50,01 ans). L'âge moyen des ex instituteurs promus est de 56, ans (55,87 ans en 2022).

Qu'il s'agisse des agents promouvables ou des agents promus, ces données doivent être appréciées au regard des situations individuelles des agents et de leur âge d'entrée dans le corps.

### 3. La répartition par sexe

	Part des femmes				
	dans le corps	2023		2022	
		Promouvables	Promues	Promouvables	Promues
<b>Professeurs des écoles</b>	84,6%	<b>83,45%</b>	<b>83,97%</b>	84,97%	84,59%

La part des femmes dans le total des agents promouvables à la hors classe représente 83.45% en 2023. La part des femmes parmi les promus (83.97%) est supérieure à leur proportion parmi les promouvables et reste très proche de leur représentativité dans le corps des professeurs des écoles (84,6%<sup>5</sup>).

### III-La répartition par fonctions exercées et par sexe des promouvables/promus

Support	Promouvables			Promus		
	Femmes	Hommes	% des promouv.	Femmes	Hommes	% des promus
Directeurs d'école	80,63%	19,37%	<b>13,39%</b>	80,22%	19,78%	<b>15,49%</b>
Conseillers pédagogiques	78,05%	21,95%	<b>1,25%</b>	77,32%	22,68%	<b>1,94%</b>
Animation pédagogique	60,64%	39,36%	<b>0,50%</b>	63,31%	36,69%	<b>0,70%</b>
<b>Total pédagogique</b>	73,20%	26,80%	<b>1,75%</b>	73,62%	26,38%	<b>2,64%</b>
Enseignant spécialisé hors la classe	86,04%	13,96%	<b>2,12%</b>	87,16%	12,84%	<b>2,57%</b>
Enseignant spécialisé en école en Clis	84,27%	15,73%	<b>0,01%</b>	84,36%	15,64%	<b>1,06%</b>
Enseignant spécialisé en école hors Clis	75,00%	25,00%	<b>1,15%</b>	68,75%	31,25%	<b>0,08%</b>
<b>Total spécialisé en école</b>	83,52%	16,48%	<b>1,16%</b>	83,26%	16,74%	<b>1,14%</b>
Autres fonctions	70,30%	29,70%	<b>10,99%</b>	68,35%	31,65%	<b>10,33%</b>
Enseignants et remplacement	88,76%	11,24%	<b>70,47%</b>	88,71%	11,29%	<b>67,83%</b>

CSAMJS\_séance\_18\_mars\_2025\_MSJVA

#### IV-Les oppositions à promotion

2023	Nombre d'oppositions	% de l'effectif des promouvables
Professeurs des écoles	66	0,071%

A titre exceptionnel, l'IA-Dasen peut formuler une opposition à promotion à la hors classe qui ne vaut que pour la campagne en cours. Cette opposition doit faire l'objet d'un rapport motivé communiqué à l'agent.

Les oppositions sont motivées par des insuffisances professionnelles avérées et/ou l'engagement de procédures disciplinaires ou de manquements professionnels.

On dénombre, en 2023, 66 oppositions à promotion, soit 0,071% des promouvables. Parmi ces oppositions, 26 sont des oppositions renouvelées. On constate que les oppositions ont bien été formulées de manière exceptionnelle par les IA-Dasen.

La campagne d'accès à la classe exceptionnelle 2023 constitue la 6ème campagne de promotion mise en œuvre à la suite du protocole d'accord PPCR.

Elle est encadrée par les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des Sports en date du 22 octobre 2020.

Les statuts particuliers des corps enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale modifiés par le décret 2021-1053 du 6 août 2021 définissent les fonctions éligibles pour accéder au 1er vivier de la classe exceptionnelle.

La création au 1<sup>er</sup> janvier 2021 d'un 7<sup>e</sup> échelon de la hors classe pour le corps des professeurs des écoles a conduit le ministère à publier un décret fixant les dispositions temporaires d'accès au 2nd vivier pour les agents au 6ème et 7ème échelons de la hors classe (décret 2021-813 du 25 juin 2021 adaptant les dispositions relatives à l'accès à la classe exceptionnelle du corps des professeurs des écoles et du corps des PSY EN au titre des années 2021 à 2023).

Par ailleurs, le décret n° 2022-481 du 4 avril 2022 relatif à la promotion à la classe exceptionnelle de certains personnels enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, a modifié les conditions d'éligibilité et de promotion au titre du premier vivier.

L'accès au grade de la classe exceptionnelle est ouvert à des personnels justifiant de **six années** (huit années précédemment) de fonctions particulières, notamment au regard des responsabilités exercées, de direction, de coordination, d'accompagnement ou de formation au sein d'un ou de plusieurs corps enseignants, d'éducation ou de psychologue relevant du ministère de l'éducation nationale, ou dans des fonctions accomplies au sein de l'un ou de plusieurs de ces mêmes corps dans un établissement d'enseignement supérieur ou une classe préparatoire aux grandes écoles ou dans un territoire ou lieu d'exercice caractérisé par des difficultés éducatives, économiques ou sociales (vivier 1), et, **dans la limite de 30%** des promotions (20% précédemment), à des personnels ayant un parcours exceptionnel (vivier 2). De plus, 3 fonctions particulières sont ajoutées :

- Conseiller en formation continue conformément au décret n° 90-426 du 22 mai 1990 fixant les dispositions applicables aux conseillers en formation continue appartenant aux corps relevant du ministre chargé de l'éducation ;
- Enseignants exerçant dans les établissements pénitentiaires et les centres éducatifs fermés ;
- Enseignants exerçant dans les écoles et établissements bénéficiaires d'un « contrat local d'accompagnement »

Depuis 2021, les agents n'ont plus à candidater au titre du vivier 1. Les agents éligibles sont désormais identifiés par l'administration. Certains des éligibles peuvent être déclarés non recevables au regard de l'instruction des éléments de leurs CV Iprof. Ils disposent de 15 jours pour fournir des pièces justifiant de leur « recevabilité ».

Pour la campagne 2023 d'accès à la classe exceptionnelle, les possibilités de promotions sont contingentées dans la limite de 10,5% (8,58% en 2022) de l'effectif du corps des professeurs des écoles.

## I- Le profil des promouvables / promus

	2023 Vivier 1	2023 Vivier 2	2022 Vivier 1	2022 Vivier 2
Contingent	11 132		8431	
Eligibles	25 197	6 252	22 545	3 901
Promus	7 855	3 171	5 751	2 190

Concernant le vivier 1, après la suppression de la démarche de candidature en 2021 qui s'est traduite par une augmentation importante du nombre d'agents recevables, l'abaissement en 2022 de 8 à 6 ans de la durée des fonctions éligibles et l'ajout de nouvelles fonctions ont logiquement entraîné une augmentation des recevables par rapport à la campagne 2021 dans tous les corps (+40% en moyenne générale pour le 2nd degré).

Cette augmentation se poursuit : on constate que 25 197 professeurs des écoles sont promouvables en 2023 contre 22 545 en 2022. L'augmentation du taux de promus (promus/promouvables) au vivier 1 est de 31,17% (25, 51% en 2022) et s'explique notamment par la hausse du contingent à 10,5% de l'effectif du corps (8,58% en 2022). Cette hausse entraîne une augmentation du nombre de promus de 36% alors que le nombre de promouvables n'augmente que de 11%.

Concernant le vivier 2 : le nombre de promouvables (6252 agents) a fortement augmenté (3901 en 2022). Cette augmentation est liée à la forte progression du taux de promus à la hors classe depuis la création du PPCR, mais aussi en raison des dispositions transitoires pour les années 2021 à 2023 (prise en compte des 6<sup>ème</sup> et 7<sup>ème</sup> échelons).

Le taux de promus au vivier 2 est de 50,7% en 2023 contre 56,14% en 2022. Cette baisse s'explique par le fait que la hausse du nombre d'éligible (60%) est plus forte que l'augmentation des possibilités de promotions (44%)

Le taux de promus global de 35,05% est en hausse (30,02% en 2022)

## II- La répartition par âge et par sexe des promouvables/promus

### 1. La répartition par âge

Professeurs des écoles promouvables	2023	2022
<b>vivier 1</b>	53 ans	53,7 ans
<b>vivier 2</b>	58 ans	59 ans

L'âge moyen des promouvables continue de diminuer : pour le vivier 1, il est de 53 ans en 2023 contre 53,7 ans en 2022 ; pour le vivier 2, il est de 58 ans en 2023 contre 59 ans en 2022.

Professeurs des écoles promus	2023	2022
<b>vivier 1</b>	52,2 ans	53,1 ans
<b>vivier 2</b>	57 ans	58,8 ans

L'âge moyen des promus au vivier 1 diminue également, passant de 53,1 ans en 2022 à 52,2 ans en 2023. Au vivier 2, il passe de 58,8 ans en 2022 à 57 ans en 2023.

## 2. La répartition par sexe

Professeurs des écoles	Répartition femmes-hommes des promouvables		Répartition femmes-hommes des promus
<b>Vivier 1</b>	F	81,8%	81,2%
	H	18,2%	18,8%
<b>Vivier 2</b>	F	76,7%	77,6%
	H	23,3%	22,4%
<b>Total</b>	F	<b>80,9%</b>	<b>80,1%</b>
	H	<b>19,1%</b>	<b>19,9%</b>

La part des femmes parmi les promouvables pour les deux viviers (80,92 %) est comparable à celle parmi les promues (80,1%). Ces taux sont en augmentation par rapport à 2022 (79,3 % des promouvables et 78,3 % des promues). On observe une augmentation continue de la part des femmes promues au vivier 1 et au vivier 2 depuis la mise en place du PPCR en 2017. Au vivier 1, cette part est de 81,25 % (79,7 % en 2022). Pour le vivier 2, la représentativité des femmes promues est de 77,62 % (74,4 % en 2022).

La sous-représentation dans les fonctions éligibles au titre du vivier 1, telles que la direction d'école, explique que la part des femmes reste inférieure à leur représentativité dans le corps (84,6 %)

### III-La situation des professeurs ex-instituteurs

2023	Professeurs des écoles ex instituteurs promouvables		Professeurs des écoles ex instituteurs promus	
	Nombre	Part sur total promouvables	Nombre	Part sur total promus
<b>Vivier 1</b>	4 894	20,4%	1 197	16,1%
<b>Vivier 2</b>	3 054	51,8 %	1 608	53,4%
<b>Total</b>	7 822	24,9%	2 805	26,9%

Les professeurs des écoles ex-instituteurs représentent 26,9% des promus à la classe exceptionnelle (36,2% en 2022) et 24,9% des promouvables (39,4% en 2022). Ils sont présents en majorité au sein du vivier 2, à savoir 51,8% des promouvables (64,7% en 2022) et 53,4% des promus (63,7% en 2022).

## Accès au grade de la hors-classe des professeurs certifiés, des professeurs d'EPS, des professeurs de lycées professionnels, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale

La campagne d'accès à la hors classe 2023 constitue la 6e campagne de promotion mise en œuvre à la suite du protocole d'accord PPCR.

L'accès à la hors classe est possible à partir de 2 ans d'ancienneté dans le 9ème échelon de la classe normale et tout agent doit pouvoir dérouler sa carrière sur au moins deux grades, à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion a été émise par le recteur. Pour ce faire, le barème national, défini pour l'ensemble des corps, s'appuie sur deux éléments structurants : l'appréciation de la valeur professionnelle des agents et leur ancienneté dans la plage d'appel. Le respect du barème constitue pour l'agent un critère de lisibilité sur son déroulement de carrière.

Pour la troisième année, la promotion à la hors classe est cadrée par les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (LDG) en date du 22 octobre 2020.

Trois viviers d'agents étaient éligibles lors de la campagne 2023 :

- les agents ayant bénéficié d'un 3ème rendez-vous de carrière en 2021/2022,
- les agents éligibles à la hors classe en 2018 ayant eu un avis « pérenne » du recteur, non encore promu.
- les agents éligibles ne disposant d'aucune appréciation préalable : titularisés ou détachés à compter du 1er septembre 2022 (lauréats des concours 2021, liste d'aptitude agrégés 2022, liste d'aptitude certifiés et PEPS 2018 et détachés intégrés) et agents non évalués en 2022 (agents qui, bien qu'éligibles à un rendez-vous de carrière, n'en n'ont pas bénéficié et agents n'ayant pas eu d'appréciation pérenne à l'occasion de la campagne 2022).

Pour cette campagne, le taux de promotion à la hors classe est porté à 21% de l'effectif des promouvables.

### I – Les promouvables / promus de la campagne 2023

Promouvables/ promus par année						
	2021		2022		2023	
	promouvables	promus	promouvables	promus	promouvables	promus
<b>Professeurs certifiés</b>	48 572	9236	46 430	8605	44 074	9732
<b>CPE</b>	2801	517	2568	472	2291	491
<b>PEPS</b>	6691	1263	6464	1186	6038	1321
<b>PLP</b>	13 586	2538	12 785	2351	11 951	2603
<b>Psy EN</b>	2015	378	1767	332	1579	346
<b>Total</b>	<b>73 665</b>	<b>13 932</b>	<b>70 014</b>	<b>12 946</b>	<b>65 933</b>	<b>14 493</b>

#### 1. Les promouvables

Répartition par échelon des promouvables 2023 :

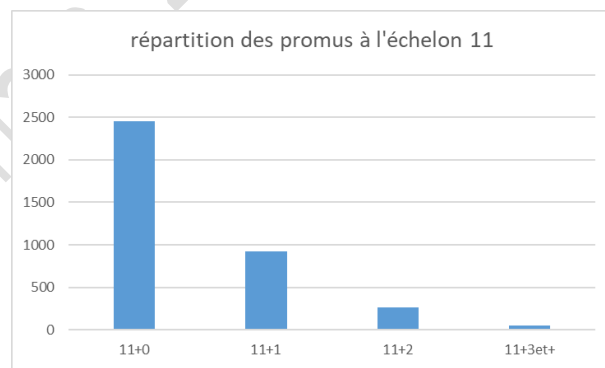
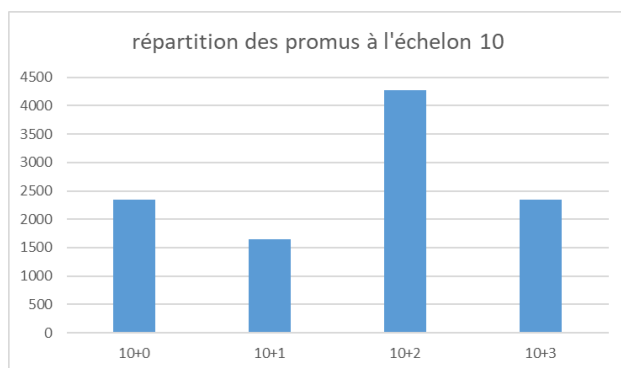
Promouvables 2023	Professeurs certifiés	CPE	PEPS	PLP	PsyEN
9 <sup>ème</sup> éch	32,4%	24,7%	31,6%	30,7%	27,0%
10 <sup>ème</sup> éch	60,6%	67,5%	63,3%	61,4%	61,1%
11 <sup>ème</sup> éch	6,9%	7,8%	5,1%	7,9%	12,0%

C'est toujours au 10<sup>ème</sup> échelon que l'on recense le plus fort effectif de promouvables avec un taux en forte progression par rapport à 2022, suivi par le 9<sup>ème</sup> échelon en moindre proportion par rapport à 2022. Le poids des promouvables au 11<sup>ème</sup> échelon continue à se restreindre (sauf pour les PsyEN), compte tenu notamment du nombre important de promus à cet échelon lors des précédentes campagnes.

## 2. Les promus

### a) Profil des promus par échelon

Les promotions concernent essentiellement les agents du stock<sup>1</sup> qui se situent à minima à 10+2 dans la plage d'appel.



<sup>1</sup> vivier des agents éligibles à la hors classe en 2018 ayant eu un avis pérenne du recteur, non encore promus.

Les promouvables du 11<sup>ème</sup> échelon sont majoritairement promus à 11+0 et 11+1. Au-delà, ne reste que 11,9% des promouvables, promus à 56,4%.

poids des promus 11 <sup>ème</sup> éch	Professeurs certifiés	CPE	PEPS	PLP	PsyEN
2019	54%	51%	43%	51%	83%
2020	48%	72%	34%	46%	74%
2021	38%	37%	27%	36%	55%
2022	38%	35%	23%	40%	40%
2023	26%	24%	20%	28%	31%

Le poids des promus, sur l'ensemble des corps à gestion déconcentrée, se concentre sur le 10<sup>ème</sup> échelon.

Les promus du 10<sup>ème</sup> échelon se trouvent majoritairement à 10+2. Le poids des promus à 10+0 augmente.

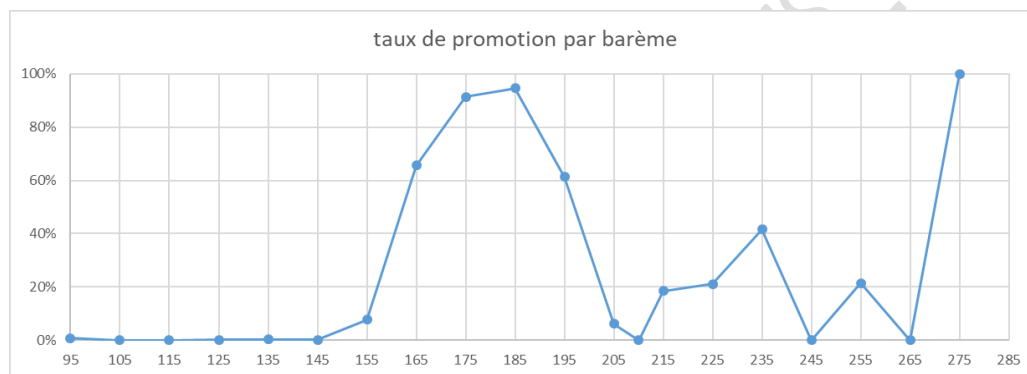
Le taux de promotion à 10<sup>e</sup>, bien qu'en diminution depuis 2022, reste élevé à 29,5% en moyenne pour l'ensemble des corps à gestion déconcentrée en 2023 (36,4% en 2022, 39,3% en 2021).

Depuis 2019, le nombre d'agents à promouvoir au 11<sup>ème</sup> échelon continue de baisser pour la majorité des corps, favorisant ainsi la promotion au 10<sup>ème</sup> échelon (74% de promus en 2023, 62,3% des promus en 2022, 61% en 2021).

pois des promus 10 <sup>ème</sup> éch	Professeurs certifiés	CPE	PEPS	PLP	PsyEN
2019	48%	45%	56%	48%	12%
2020	51%	52%	64%	53%	24%
2021	61%	62%	71%	62%	44%
2022	62%	65%	76%	59%	56%
2023	74%	76%	80%	71%	68%

Les agents promus au 9<sup>ème</sup> échelon représentent moins de 1% des promouvables dans tous les corps, sauf pour les PLP (1,27%).

66% des agents ayant un barème de 165 points sont promus.



Les plus forts barèmes sont en recul : à partir de 205 points, ils sont seulement 17,5% des promouvables à être promus. Ce sont en grande majorité des agents faisant l'objet d'une opposition recteur (61,8%).

### b) Promotion et appréciation

41,6% des promus ont une appréciation de leur valeur professionnelle au moins égale à « Très satisfaisant » (34,7% en 2022, 57% en 2021 et 63% en 2020). Les promus ayant une appréciation « satisfaisant » baissent dans tous les corps. Ils représentent encore un nombre important dans le vivier (28,2% en moyenne sur l'ensemble des corps en 2023, 39% en 2022 et 38,4% en 2021). Le poids des promus avec une appréciation « excellent » est encore en forte hausse cette année tous corps confondus (27,1% contre 23,6% en 2022, 13,8% en 2021).

corps	EXCELLENT ↑		TRES SATISF ↑		SATISFAISANT ↓		Á CONSOLIDER	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Professeurs certifiés	23,5%	<b>27,4%</b>	33,7%	<b>41,5%</b>	40,4%	<b>28,9%</b>	2,4%	<b>2,2%</b>
CPE	19,8%	<b>26,8%</b>	45,2%	<b>48,1%</b>	31,5%	<b>22,9%</b>	3,5%	<b>2,2%</b>
PEPS	30,5%	<b>28,9%</b>	35,0%	<b>43,2%</b>	32,7%	<b>26,3%</b>	1,8%	<b>1,6%</b>
PLP	20,7%	<b>25,8%</b>	35,6%	<b>41,6%</b>	40,0%	<b>28,9%</b>	3,7%	<b>3,6%</b>
Psy EN	27,3%	<b>30,8%</b>	38,8%	<b>41,1%</b>	32,0%	<b>27,3%</b>	1,9%	<b>0,9%</b>

### c) Ancienneté moyenne dans le grade des promus

L'ancienneté moyenne dans le grade des promus augmente légèrement pour les professeurs certifiés et les CPE. Elle reste stable pour les professeurs d'éducation physique et sportive et diminue de près d'1 point chez les professeurs de lycée professionnel.

Ancienneté moyenne dans le grade des agents promus	2021	2022	2023
Professeurs certifiés	22,4	21,5	<b>21,7</b>
CPE	19,8	19,8	<b>20,4</b>
PEPS	22,8	22,2	<b>22,3</b>
PLP	20,4	21,3	<b>20,2</b>

## II- Focus sur l'âge des promoteurs de la promotion 2023 et répartition par sexe

### 1. Age des promouvables

La moyenne d'âge des promouvables tous corps confondus augmente légèrement en 2023.

Moyenne d'âge des promouvables						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Professeurs certifiés	49,1	48,8	48,3	47,9	47,8	<b>47,9</b>
CPE	49,5	49,2	48,8	48,6	48,7	<b>48,9</b>
PEPS	47,2	46,8	46,2	46,0	45,9	<b>46,1</b>
PLP	50,2	50,2	49,8	49,7	49,8	<b>50,0</b>
Psy EN	52,4	51,6	51,2	50,9	50,7	<b>50,8</b>
moyenne	49,7	49,3	48,9	48,6	48,5	<b>48,7</b>

## 2. Age des promus

L'âge moyen des promus continue de baisser dans tous les corps (49,2 ans en 2023, 50,4 ans en 2022 et 51 ans en 2021 confirmant la tendance constatée depuis 2021).

34% des agents promus au 9<sup>ème</sup> échelon ont 60 ans et plus.

Âge moyen de l'ensemble des promus 2023		Rappel 2022	9 <sup>ème</sup> échelon	10 <sup>ème</sup> échelon	11 <sup>ème</sup> échelon
Professeurs certifiés	48,9	49,9	52,7	47,8	52,0
CPE	49,6	50,4	65	48,7	52,2
PEPS	47,1	47,7	42,5	46,2	50,7
PLP	50,9	51,4	53,2	49,9	53,5
Psy EN	52,3	52,7	45	51,8	53,5

Part des 62 ans et plus parmi les promus :

Les plus de 62 ans représentent 1,9% des promus (chiffre en baisse par rapport à 2022 : 2,2%).

62 ans et plus	Promouvables sans opposition	Promus	Taux
Professeurs certifiés	555	169	30%
CPE	33	7	21%
PEPS	19	6	32%
PLP	265	88	33%
Psy EN	36	11	31%

→ Les 60-69 ans non promus :

Ces agents sont au nombre de 1405 (1472 en 2022, 1582 en 2021). Leur nombre continu de diminuer depuis 2020 (1854).

Le taux moyen d'opposition pour ces promouvables, tous corps confondus reste élevé (6,6% en 2023, 5,6% en 2022 et 5,8 % en 2021).

### 3. Répartition par sexe

La part des femmes parmi les promus est supérieure à leur représentativité parmi les promouvables chez les PEPS et les PLP. Elle est inférieure chez les professeurs certifiés, les conseillers principaux d'éducation et les PsyEN.

	Part des femmes				
	dans le corps	2023		2022	
		Promouvables	Promues	Promouvables	Promues
<b>Professeurs certifiés</b>	65%	<b>67%</b>	<b>66,7%</b>	66,8%	65,4%
<b>CPE</b>	75%	<b>77,8%</b>	<b>76,5%</b>	76,7%	72,1%
<b>PEPS</b>	40%	<b>43,4%</b>	<b>44,9%</b>	43,2%	44,4%
<b>PLP</b>	51%	<b>47,2%</b>	<b>48,3%</b>	47,7%	48,4%
<b>PsyEN</b>	88%	<b>87,4%</b>	<b>85,9%</b>	87,5%	88,4%

### III- Focus sur les agents affectés dans l'enseignement supérieur, campagne 2023

998 promouvables sont affectés dans le supérieur, soit 1,51% des promouvables.

Le taux de promotion des personnels exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur est supérieur à leur représentativité parmi les promouvables, pour l'ensemble des corps (2,2%).

Part des personnels exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur				
corps	promouvables		promus	
	2022	2023	2022	2023
<b>Professeurs certifiés</b>	1,79%	<b>1,14%</b>	2,27%	<b>1,69%</b>
<b>CPE</b>	0,19%	<b>0,00%</b>	0,65%	<b>0,00%</b>
<b>PEPS</b>	2,57%	<b>0,20%</b>	3,80%	<b>0,35%</b>
<b>PLP</b>	0,72%	<b>0,16%</b>	0,47%	<b>0,19%</b>
<b>Psy EN</b>	0,28%	<b>0,00%</b>	0,31%	<b>0,01%</b>

## IV- Les oppositions à promotion

A titre exceptionnel, le recteur peut formuler une opposition à promotion à la hors classe qui ne vaut que pour la campagne en cours. Cette opposition doit faire l'objet d'un rapport motivé communiqué à l'agent.

On dénombre, en 2023, 294 oppositions à promotion pour l'ensemble des corps concernés, soit en moyenne 0,44% des promouvables (313 en 2022, 380 en 2021). Ce pourcentage continue de baisser depuis 2021. On constate que les oppositions ont bien été formulées de manière exceptionnelle par les recteurs.

2023	Nombre d'oppositions	% de l'effectif des promouvables
Professeurs certifiés	197	0,45%
CPE	14	0,61%
PEPS	16	0,26%
PLP	65	0,54%
Psy EN	2	0,13%
<b>TOTAL</b>	<b>294</b>	<b>0,44%</b>

54,7% de l'ensemble des agents en opposition à promotion ont un barème supérieur ou égal à 175 points.

70,06% sont des hommes.

73,1% sont classés au 11ème échelon. Allant de 44 à 69 ans, la moyenne d'âge est de 56,3 ans.

2 agents exercent dans un établissement d'enseignement supérieur.

Les oppositions sont motivées par des insuffisances professionnelles lourdes et/ou l'engagement de procédures disciplinaires ou de manquements professionnels.

### DONNEES BRUTES

#### Répartition par sexe

	promus			promouvables		
	F	M	Total général	F	M	Total général
conseiller principal d'éducation	374	115	489	1783	508	2291
professeur certifié	6450	3224	9674	29541	14533	44074
professeur de lycée professionnel	1246	1336	2582	5635	6316	11951
professeur d'éducation physique et sportive	588	723	1311	2623	3415	6038
psychologue éducation nationale	293	48	341	1380	199	1579
Total général	8951	5446	14397*	40962	24971	65933

\*chiffres issus des remontées académiques

### Répartition par échelon

promouvables	9	10	11
conseiller principal d'éducation	566	1546	179
professeur certifié	14284	26728	3061
professeur de lycée professionnel	3664	7341	946
professeur d'éducation physique et sportive	1907	3821	310
psychologue éducation nationale	426	963	190
Total général	20847	40399	4686

promus	9	10	11
conseiller principal d'éducation	2	371	116
professeur certifié	55	7121	2498
professeur de lycée professionnel	40	1830	712
professeur d'éducation physique et sportive	4	1051	256
psychologue éducation nationale	3	231	107
Total général	104	10604	3689

### Répartition par appréciation

	A C	EXC	SAT	TRES SAT
conseiller principal d'éducation	11	131	112	235
professeur certifié	216	2648	2791	4019
professeur de lycée professionnel	93	667	747	1075
professeur d'éducation physique et sportive	21	379	345	566
psychologue éducation nationale	3	105	93	140
Total général	344	3930	4088	6035

### Répartition entre SUP et SCO

	promouvables	promus
SUP	998	325
SCO	64935	14072
Total général	65933	14397

La campagne d'accès à la hors classe 2023 constitue la 6<sup>e</sup> campagne de promotion mise en œuvre à la suite du protocole d'accord PPCR.

L'accès à la hors classe est possible à partir de 2 ans d'ancienneté dans le 9<sup>ème</sup> échelon de la classe normale et tout agent doit pouvoir dérouler sa carrière sur au moins deux grades, à un rythme plus ou moins rapide, sauf dans des cas exceptionnels où une opposition à promotion a été émise par le recteur. Pour ce faire, le barème national défini pour l'ensemble des corps s'appuie sur deux éléments structurants : l'appréciation de la valeur professionnelle des agents et leur ancienneté dans la plage d'appel. Le respect du barème constitue pour l'agent un critère de lisibilité sur son déroulement de carrière.

Trois viviers d'agents étaient éligibles lors de la campagne 2023 :

- les agents ayant bénéficié d'un 3<sup>ème</sup> rendez-vous de carrière en 2021/2022,
- les agents éligibles à la hors classe en 2018 ayant eu un avis « pérenne » du recteur, non encore promus.
- les agents éligibles ne disposant d'aucune appréciation préalable : titularisés ou détachés à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 (lauréats des concours 2021, liste d'aptitude agrégés 2022, liste d'aptitude certifiés et PEPS 2018 et détachés intégrés) et agents non évalués en 2022 (agents qui bien qu'éligibles à un rendez-vous de carrière n'en n'ont pas bénéficié et agents n'ayant pas eu d'appréciation pérenne à l'occasion de la campagne 2021).

Pour cette campagne, le taux de promotion à la hors classe est porté à 21% de l'effectif des promouvables, permettant de promouvoir 3286 professeurs agrégés.

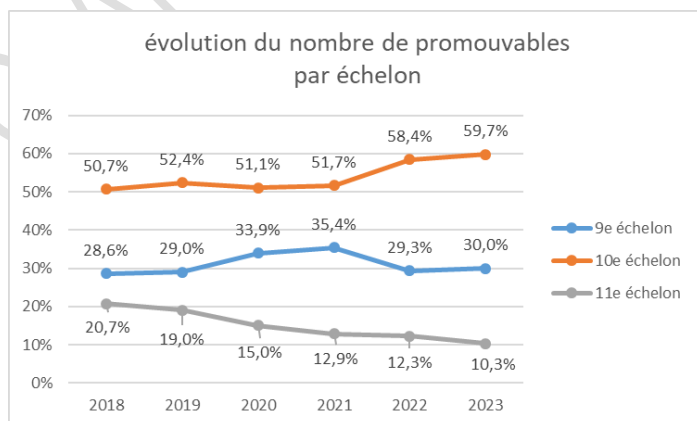
### I – Les promouvables / proposés recteur / promus de la campagne 2023

	promouvables	proposés	promus
2020	16019	5623	2750
2021	15842	5547	2863
2022	15559	5437	2876
2023	15019	5255	3286

2023	promouvables	proposés	promus
éch9	4502	33	3
éch10	8973	3718	2054
éch11	1544	1504	1229
	15019	5255	3286

#### Les promouvables

Le nombre de promouvables continue de baisser (- 0,96 % par rapport à 2022).



Plus de la moitié des promouvables reste au 10<sup>ème</sup> échelon avec un taux supérieur à l'année 2022 ( 1,3 points).

Le nombre de promouvables au 11<sup>ème</sup> échelon continue de baisser (20,7% en 2018, 15% en 2020, 12,3% en 2022). Ils ne représentent plus que 10,3% des promouvables en 2023.

Ces deux tendances s'expliquent par le tarissement du « stock<sup>6</sup> ».

Le nombre de promouvables au 9<sup>ème</sup> échelon est en légère hausse par rapport à la campagne 2022 (29,3% en 2022 et 30% en 2023).

### Les proposés recteur

Les recteurs ont proposé 5 255 agents soit 35% de l'effectif des promouvables, conformément aux dispositions prévues par les LDG. Leur âge moyen est de 49,6 ans, en baisse par rapport à 2022 (49,9 ans). Les PRAG représentent 12,81% des proposés, leur nombre est en baisse depuis 2021 (13,6% en 2021, 12,76% en 2022).

Les propositions des recteurs reflètent la diminution des promouvables du 11<sup>ème</sup> échelon. Leur poids parmi les proposés est de 28,62% contre 34,10% en 2022, 35,9% en 2021 et 41,7% en 2020.

#### Proposés par échelon

<b>9</b>	33	0,63%
<b>10</b>	3718	70,75%
<b>11</b>	1504	28,62%
<b>Total général</b>	<b>5255</b>	

#### Proposés recteur par avis

<b>A CONSOLIDER</b>	45	0,86%
<b>SATISFAISANT</b>	1489	28,33%
<b>TRES SATISFAISANT</b>	1906	36,27%
<b>EXCELLENT</b>	1815	34,54%
<b>Total général</b>	<b>5255</b>	

À partir de 11 0, l'avis « satisfaisant » correspond au barème 165 qui permet, pour cette campagne, d'atteindre le barème « utile ».

### Les oppositions à promotion

À titre exceptionnel, le recteur peut formuler une opposition à promotion à la hors classe qui ne vaut que pour la campagne en cours. Cette opposition doit faire l'objet d'un rapport motivé, communiqué à l'agent. Les oppositions sont motivées par des insuffisances professionnelles lourdes et/ou l'engagement de procédures disciplinaires ou de manquements professionnels.

Le nombre des oppositions est à nouveau en baisse en 2023 :

39 contre 48 dénombrées en 2022 (51 en 2021 et 60 oppositions dénombrées en 2020). Cela représente 0,25% de l'effectif des promouvables. On constate qu'elles sont formulées de manière exceptionnelle. 18 d'entre elles concernent des agents avec un barème supérieur ou égal à 175 points. 84,6% des agents concernés sont des hommes. 69,2% sont classés au 11<sup>ème</sup> échelon. 2 agents exercent dans un établissement d'enseignement supérieur.

Allant de 45 à 66 ans, la moyenne d'âge est de 55,4 ans.

Par rapport à 2022, 27 agents sont toujours en opposition, 21 oppositions ont été levées et 12 nouvelles oppositions ont été prononcées. 10 oppositions perdurent depuis 2018.

<sup>6</sup> Vivier des agents éligibles à la hors classe en 2018 ayant eu un avis pérenne du recteur, non encore promu.

CSAMJS\_séance\_18\_mars\_2025\_MSJVA

## Les promus

Le taux de promotion est porté à 21% en 2023. Le contingent de promotion est de 3286. L'ancienneté moyenne dans le grade de la classe normale des professeurs agrégés promus en 2023 est de 15,9 ans pour la campagne 2023 (16,7 ans en 2022).

L'interclassement des promus s'est effectué selon les critères existants conformément aux orientations définies par les lignes directrices de gestion. Il a été porté, par ailleurs, une attention particulière aux agents qui arrivent en fin de carrière.

### a) Ont été promus :

- L'ensemble des agents proposés dont le barème est supérieur ou égal à 175
- 36,97% des agents ayant un barème de 165 points dont 44 agents âgés de 60 ans et plus
- 7 agents de 62 ans et plus, en deçà du barème 165
- 1 agent, en deçà du barème 165, déchargé à hauteur d'au-moins 70% de son temps de travail pour exercer une activité syndicale, dont l'ancienneté de grade était supérieure ou égale à 16,7 ans

### b) Promotions, échelons et avis recteur

En 2023, le nombre d'agents promus au 10<sup>ème</sup> échelon dépasse encore une fois celui des agents promus au 11<sup>ème</sup> échelon.

Les promotions concernent en majorité les agents du « stock » qui se situent a minima à 10 + 1 dans la plage d'appel. Mais on note qu'à cette campagne, les agents ayant bénéficié d'un rendez-vous de carrière en 2018 commencent à être promus en grand nombre.

promus en %	2020	2021	2022	2023
9 <sup>ème</sup> éch	0,52%	0,08%	0,07%	<b>0,09%</b>
10 <sup>ème</sup> éch	43,01%	45,16%	52,57%	<b>62,50%</b>
11 <sup>ème</sup> éch	56,47%	54,66%	47,36%	<b>37,40%</b>

En effet, les agents ayant eu une appréciation « excellent » lors des premiers rendez-vous de carrière (2017-2018) commencent à être promus à 10+1.

97,59% des promus, en 2023, se situent entre l'échelon 10 1 an d'ancienneté et l'échelon 11 2 ans d'ancienneté (92,45% entre 10+2 et 11+1).

C'est à l'échelon 10 3 que l'on constate le plus grand nombre de promotion.

ancienneté dans la plage	10+1	10+2	10+3	11+0	11+1	11+2	11+3
EXCELLENT	648	322	24	12	12	17	17
TRES SATISFAISANT	1	285	745	38	41	19	25
SATISFAISANT			4	394	475	117	8
A CONSOLIDER					12	16	
TOTAL	649	607	773	444	540	169	50

Au 11<sup>ème</sup> échelon, les promotions 2023 concernent encore majoritairement les enseignants ayant une appréciation « satisfaisant ». Les enseignants ayant une appréciation « à consolider » sont

également promus.

La logique PPCR est respectée, le barème fait son office.

### c) Enseignement supérieur

La part des promus exerçant dans l'enseignement supérieur est de 13,99% (11,82% en 2022, 14,6% en 2021 et 13,2% en 2020). Cette proportion est supérieure à leur représentativité chez les promouvables (10,45%) et les proposés (12,80%).

## II- Focus sur la répartition par âge et par sexe

### Répartition par âge

L'âge moyen des promouvables est de 48,2 ans. Il est stable depuis 2022 (48,2 ans en 2022, 48,3 ans en 2021 et 48,9 en 2020).

Âge moyen de l'ensemble des promus		9ème échelon	10ème échelon	11ème échelon
<b>2023</b>	<b>50,3</b>	<b>51</b>	<b>48,8</b>	<b>52,7</b>
2022	50,9	63	49,6	52,5
2021	51,7	60,4	50,6	52,6
2020	51,8	61,7	50,1	53

L'âge moyen des promus continue de baisser (50,3 ans).

La moyenne d'âge élevée des agents promus au 9<sup>ème</sup> échelon est liée à une promotion hors barème d'agents proches de la retraite.

De la même façon, la moyenne d'âge baisse dans tous les échelons, bien que l'âge moyen est en légère hausse dans le 11<sup>ème</sup> échelon en raison de la promotion des agents les plus expérimentés. Pour une grande majorité, les agents du « stock » les plus anciens dans la plage d'appel ont déjà été promus lors des précédentes campagnes.

### Part des 62 ans et plus :

Lors de la campagne 2023, 121 agents de 62 ans et plus étaient promouvables. 9 étaient en opposition. Les recteurs en ont proposé 42 et tous ont été promus.

### Répartition par sexe

La proportion de femmes parmi les promus correspond à leur représentativité dans le corps (52,80%).

2023	promouvables	proposés recteurs	promus
F	52,79%	53,07%	52,80%
H	47,21%	46,93%	47,20%

Elle est proportionnelle à leur représentativité parmi les promouvables.

DONNEES BRUTES

Répartition par barème et par échelon

	Eligibles			Proposés recteur			Promus		
	éch 9	éch 10	éch 11	éch 9	éch 10	éch 11	éch 9	éch 10	éch 11
0	2								
95	22								
105	233	1							
115	274	14							
125	1041	290		1	1		1	1	
135	1189	593		2					
145	849	1785		1	3				
155	892	2831	22	29	347	7	1	5	
165		1847	768		1758	760		439	493
175		1567	521		1564	517		1565	517
185		22	45		22	45		22	45
195		23	42		23	40		23	40
205			43			42			41
215			20			18			18
225			46			41			41
235			7			6			6
245			19			19			19
255			9			7			7
265			1			1			1
275			1			1			1
<b>Total</b>	<b>4502</b>	<b>8973</b>	<b>1544</b>	<b>33</b>	<b>3718</b>	<b>1504</b>	<b>2</b>	<b>2055</b>	<b>1229</b>

Répartition par appréciation et ancienneté dans la plage d'appel

Les proposés

	9+ 2	9+ 3	10+ 0	10+ 1	10+ 2	10+ 3	11+ 0	11+ 1	11+ 2	11+ 3	11+ 4	11+ 5	11+ 6	11+ 7	11+ 8	11+1 1
EXC	1	29	660	715	322	24	12	12	17	17	6					
T S		3	1	27	993	750	38	41	19	25	5	2		1	1	
SAT			1			225	65 5	47 7	117	9	3	2				
A C							6	16	17		3		1	1		1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>32</b>	<b>662</b>	<b>74 2</b>	<b>131 5</b>	<b>999</b>	<b>711</b>	<b>54 6</b>	<b>170</b>	<b>51</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

Les promus

	9+ 0	9+ 3	10+0	10+1	10+2	10+3	11+0	11+1	11+2	11+3	11+4	11+5	11+6	11+7	11+8	11 +11
EXC	1		25	648	322	24	12	12	17	17	6			1		
T S		1		1	285	745	38	41	19	25	5	2			1	
SAT			1			4	394	475	117	8	3	2				
A C								12	16		3		1	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>26</b>	<b>649</b>	<b>607</b>	<b>773</b>	<b>444</b>	<b>540</b>	<b>169</b>	<b>50</b>	<b>17</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

En rouge = déchargé syndical à + 70% avec ancienneté de grade > 16,7 ans et agrégé de + de 62 ans

### Répartition par sexe

	éligibles	proposés	promus
Femmes	7928	2789	1735
Hommes	7091	2466	1551
Total général	15019	5255	3286

### Répartition entre le SUP et le SCO

	éligibles	proposés	promus
SUPR	1570	673	460
SCO	13449	4582	2826
Total général	15019	5255	3286

Au titre de la campagne 2023, les conditions d'éligibilité à la classe exceptionnelle sont fixées réglementairement par les statuts particuliers des corps d'enseignant, d'éducation et de psychologue de l'éducation nationale ainsi que par l'arrêté du 6 août 2021 modifié fixant la liste des conditions d'exercice et des fonctions particulières des personnels des corps enseignants, d'éducation et de psychologue au ministère chargé de l'éducation nationale prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle.

Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle ont fait l'objet d'évolutions réglementaires à compter de la campagne 2022 :

- 1) L'arrêté du 2 février 2022 modifiant l'arrêté du 6 août 2021 précité a ajouté 3 nouvelles fonctions à la liste des fonctions particulières pouvant être prises en compte au titre du vivier 1 : conseiller en formation continue (CFC), enseignants exerçant dans les établissements pénitentiaires et les centres éducatifs fermés et enseignants exerçant dans les écoles et établissements bénéficiaires d'une « contrat local d'accompagnement ».
- 2) Le décret n°2022-481 du 4 avril 2022 a modifié les dispositions des décrets statutaires : d'une part, il a abaissé de 8 à 6 ans le nombre d'années nécessaires dans des conditions d'exercice difficiles ou des fonctions particulières listées par l'arrêté du 6 août 2021 modifié, d'autre part, il a porté à 30% maximum (au lieu de 20% précédemment) les promotions pouvant être réalisées au titre du vivier 2.

Pour la campagne 2023, l'accès au grade de la classe exceptionnelle est ouvert :

- Au titre du 1er vivier, aux personnels des corps concernés ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 3ème échelon de la hors classe et justifiant de six années dans des fonctions particulières, notamment au regard des responsabilités exercées, de direction, de coordination, d'accompagnement ou de formation au sein d'un ou de plusieurs corps enseignants, d'éducation ou de psychologue relevant du ministère de l'éducation nationale, ou dans des fonctions accomplies au sein de l'un ou de plusieurs de ces mêmes corps dans un établissement d'enseignement supérieur ou une classe préparatoire aux grandes écoles ou dans un territoire ou lieu d'exercice caractérisé par des difficultés éducatives, économiques ou sociales. La liste des fonctions recevables est fixée par l'arrêté du 6 août 2021 modifié.
- Au titre du 2ème vivier, dans la limite de 30% des promotions, aux personnels ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, le 7ème échelon de la hors classe – ou le 6ème pour les psychologues de l'éducation nationale - et ayant un parcours et une valeur professionnels exceptionnels.

Les modalités de déroulement de la campagne d'accès à la classe exceptionnelle sont définies par les lignes directrices de gestion(LDG) ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Education nationale, de la jeunesse et des Sports en date du 22 octobre 2020.

Depuis la campagne 2021, les agents n'ont plus à candidater au titre du vivier 1. Les agents déclarés non recevables disposent de 15 jours pour fournir des pièces justifiant de leur « recevabilité ».

La période de constitution du grade s'échelonne sur 7 années, entre 2017 et 2023. Par arrêté du 16 juin 2023, le contingentement des promotions a été augmenté en 2023 dans la limite de 10,5% de l'effectif de chacun des corps concernés (contre 10% fixés initialement).

## I – Les promouvables / promus de la campagne 2023

Les données du présent bilan sont issues de l'application ACDI constituée à partir des bases académiques i-prof.

Promotions au titre du vivier 1		professeur certifié	professeur de lycée professionnel	professeur d'éducation physique et sportive	conseiller principal d'éducation	psychologue éducation nationale	Total général
recevables V1	2022	8446	2004	1808	595	757	13610
	2023	8915	1980	2020	639	767	14321
promus V1	2022	2488	755	321	128	45	3737
	2023	3027	747	417	184	69	4444

promotions vivier 2		professeur certifié	professeur de lycée professionnel	professeur d'éducation physique et sportive	conseiller principal d'éducation	psychologue éducation nationale	Total général
éligibles V2	2022	11450	3023	1500	683	450	17106
	2023	12401	3075	1419	765	625	18285
promus V2	2022	1067	324	138	55	19	1603
	2023	1296	321	180	79	29	1905

### Les promouvables

L'évolution des recevables au vivier 1 diffère selon les corps : stabilité pour les PLP et psyEN et augmentation dans les autres corps allant de 5,6% chez les certifiés à 11,7% pour les PEPS.

Au vivier 2, l'évolution du nombre de promouvables est également contrastée selon les corps : augmentation de 2% chez les PLP, 8% pour les certifiés et 12% pour les CPE mais diminution de 5% chez les PEPS.

La situation des psychologues de l'éducation nationale est particulière avec une augmentation de 39% des promouvables. Pour rappel, à titre dérogatoire, les psychologues de l'éducation nationale au 6<sup>ème</sup> échelon restent éligibles au vivier 2 de la classe exceptionnelle pour les campagnes 2021 à 2023.

### Les promus

Pour les 2 viviers, le contingent de promotions a fortement augmenté en 2023 dans tous les corps, sauf chez les PLP où il est resté stable, dans la mesure où le contingent 2022 pour ce corps tenait compte du déficit de promotions de la campagne 2021 (247 promotions non réalisées au vivier 1).

La totalité du contingent de promotions a été utilisée.

En 2023, le taux de promotion (ratio promus/recevables) au vivier 1 va de 9% dans le corps des psychologues de l'éducation nationale à 38% chez les PLP. Pour le vivier 2, le taux de promotion s'échelonne de 10% à 13%, sauf pour les PsyEN (5%).

### Focus sur l'enseignement supérieur

Au vivier 1, la part des personnels affectés dans l'enseignement supérieur parmi les promus est légèrement supérieure à leur représentativité parmi les promouvables (5,1% des promus en moyenne sur l'ensemble des corps contre 4,7% des promouvables).

Concernant le corps des professeurs certifiés (corps déconcentré le plus représenté), 38% des recevables au vivier 1 affectés dans l'enseignement supérieur ont été promus à la classe exceptionnelle contre 34% des certifiés dans l'enseignement scolaire.

La proportion des personnels affectés dans l'enseignement supérieur éligibles uniquement au vivier 2 est faible : ils représentent 0,2% des éligibles et 0,4% des promus, soit 7 agents promus sur 28 promouvables.

## II- Focus sur la répartition par âge et par sexe

### Répartition par âge

2022	professeur certifié	professeur de lycée professionnel	professeur d'éducation physique et sportive	conseiller principal d'éducation	psychologue éducation nationale
vivier 1	54,4	54,8	53,5	54,4	57,2
vivier 2	60,1	60,3	60,8	60,8	61,5
total	56,1	56,4	55,7	56,3	58,5

2023	professeur certifié	professeur de lycée professionnel	professeur d'éducation physique et sportive	conseiller principal d'éducation	psychologue éducation nationale
vivier 1	53,1	53,8	52,5	53,9	58,0
vivier 2	59,6	60,2	60,4	60,7	60,9
total	55,0	55,7	54,9	55,9	58,8

Sur les 2 viviers confondus, l'âge moyen des promus en 2023 diminue dans l'ensemble des corps, hormis les PsyEN.

## Répartition par sexe

répartition femmes-hommes des promouvables		professeur certifié	professeur de lycée professionnel	professeur d'éducation physique et sportive	conseiller principal d'éducation	psychologue éducation nationale
vivier 1	F	63%	49%	41%	70%	86%
	H	37%	51%	59%	30%	14%
vivier 2	F	58%	49%	45%	66%	83%
	H	42%	51%	55%	34%	17%
total	F	<b>60%</b>	<b>49%</b>	<b>42%</b>	<b>68%</b>	<b>85%</b>
	H	40%	51%	58%	32%	15%

répartition femmes-hommes des promus		professeur certifié	professeur de lycée professionnel	professeur d'éducation physique et sportive	conseiller principal d'éducation	psychologue éducation nationale
vivier 1	F	64%	51%	43%	71%	80%
	H	36%	49%	57%	29%	20%
vivier 2	F	59%	51%	45%	67%	83%
	H	41%	49%	55%	33%	17%
total	F	<b>63%</b>	<b>51%</b>	<b>43%</b>	<b>70%</b>	<b>81%</b>
	H	37%	49%	57%	30%	19%

	professeur certifié	professeur de lycée professionnel	professeur d'éducation physique et sportive	conseiller principal d'éducation	psychologue éducation nationale
part des femmes dans le corps	65%	51%	42%	75%	88%

Dans chaque corps, excepté les psyEN, la part des femmes parmi les promus en 2023 est supérieure à leur poids parmi les promouvables pour les 2 viviers confondus.

Par rapport à leur représentativité dans le corps, la part des femmes parmi les promus en 2023 est identique ou proche chez les professeurs certifiés, professeurs de lycée professionnel et professeurs d'éducation physique et sportive mais inférieure dans les corps des conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale.

Au titre de la campagne 2023, les conditions d'éligibilité des professeurs agrégés à la classe exceptionnelle sont fixées réglementairement par le décret n°72-580 du 4 juillet 1972 modifié relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré ainsi que par l'arrêté du 6 août 2021 modifié fixant la liste des conditions d'exercice et des fonctions particulières des personnels des corps enseignants, d'éducation et de psychologue au ministère chargé de l'éducation nationale prises en compte pour un avancement à la classe exceptionnelle.

Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle ont fait l'objet d'évolutions réglementaires à compter de la campagne 2022 :

- 3) L'arrêté du 2 février 2022 modifiant l'arrêté du 6 août 2021 précité a ajouté 3 nouvelles fonctions à la liste des fonctions particulières pouvant être prises en compte au titre du vivier 1 : conseiller en formation continue (CFC), enseignants exerçant dans les établissements pénitentiaires et les centres éducatifs fermés et enseignants exerçant dans les écoles et établissements bénéficiaires d'une « contrat local d'accompagnement ».
- 4) Le décret n°2022-481 du 4 avril 2022 a modifié les dispositions du décret statutaire : d'une part, il a abaissé de 8 à 6 ans le nombre d'années nécessaires dans des conditions d'exercice difficiles ou des fonctions particulières listées par l'arrêté du 6 août 2021 modifié, d'autre part, il a porté à 30% maximum (au lieu de 20% précédemment) les promotions pouvant être réalisées au titre du vivier 2.

Pour la campagne 2023, l'accès au grade de la classe exceptionnelle est ouvert :

- Au titre du 1er vivier, aux professeurs agrégés ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins le 2ème échelon de la hors classe et justifiant de six années dans des fonctions particulières, notamment au regard des responsabilités exercées, de direction, de coordination, d'accompagnement ou de formation au sein d'un ou de plusieurs corps enseignants, d'éducation ou de psychologue relevant du ministère de l'éducation nationale, ou dans des fonctions accomplies au sein de l'un ou de plusieurs de ces mêmes corps dans un établissement d'enseignement supérieur ou une classe préparatoire aux grandes écoles ou dans un territoire ou lieu d'exercice caractérisé par des difficultés éducatives, économiques ou sociales. La liste des fonctions recevables est fixée par l'arrêté du 6 août 2021 modifié.
- Au titre du 2ème vivier, dans la limite de 30% des promotions, aux professeurs agrégés ayant atteint, au 31 août de l'année d'établissement du tableau d'avancement, au moins 3 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon de la hors classe et ayant un parcours et une valeur professionnels exceptionnels.

Les modalités de déroulement de la campagne d'accès à la classe exceptionnelle sont définies par les lignes directrices de gestion (LDG) ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'Éducation nationale, de la jeunesse et des Sports en date du 22 octobre 2020.

Depuis la campagne 2021, les agents n'ont plus à candidater au titre du vivier 1. Les agents déclarés non recevables disposent de 15 jours pour fournir des pièces justifiant de leur « recevabilité ».

La période de constitution du grade s'échelonne sur 7 années, entre 2017 et 2023. Par arrêté du 16 juin 2023, le contingentement des promotions a été augmenté en 2023 dans la limite de 10,5% de l'effectif du corps (contre 10% fixés initialement).

Pour la campagne 2023 d'accès à la classe exceptionnelle des professeurs agrégés, les possibilités de promotions s'élèvent à 1664 (1165 au titre du vivier 1 et 499 au titre du vivier 2).

2023	promouvables	proposés	promus
vivier 1	5664	5631	1165
vivier 2 (non recevables au vivier 1)	4297	888	499
<b>total</b>	<b>9961</b>	<b>6519</b>	<b>1664</b>

2022	promouvables	proposés	promus
vivier 1	5310	5267	829
vivier 2 (non recevables au vivier 1)	4181	868	355
<b>total</b>	<b>9491</b>	<b>6135</b>	<b>1184</b>

En 2023, ont une possibilité d'être promus :

- Pour le vivier 1 : 21% des recevables et des proposés recteurs.
- Pour le vivier 2 : 12% des promovables et 56% des proposés recteurs.
- Pour les 2 viviers confondus : 17% des promovables et 26% des proposés recteurs.

### Les promovables

Les promovables ont augmenté de 6,7 % au vivier 1 et de 2,8% au vivier 2, soit une augmentation totale de 5%.

### Les proposés recteur

Conformément aux LDG Carrières, ont été proposés au vivier 1 la totalité des recevables à l'exclusion des agents avec avis Insatisfaisant, soit 5631 agents proposés.

Au vivier 2, les recteurs ont proposé 888 agents, soit un taux conforme à celui fixé par les LGD (20% des promovables, non recevables au titre du 1<sup>er</sup> vivier, dont l'intégralité des appréciations « Excellent »).

### Les promus

En 2023, le contingent de promotions s'élève à 1664 dont 1165 pour le vivier 1 et 499 pour le vivier 2, ce qui représente une augmentation de 40,5% sur chacun des viviers par rapport à 2022.

Les promotions à la classe exceptionnelle prennent en compte comme 1<sup>er</sup> critère l'appréciation de la valeur professionnelle. En outre, conformément aux orientations définies par les lignes directrices de gestion, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière, à valeur professionnelle égale. L'équilibre femmes/hommes est également pris en compte.

#### Vivier 1 :

Tous les professeurs agrégés proposés avec l'appréciation « Excellent » ont été promus (1122).

Ont également été promus, parmi les agents ayant l'appréciation « Très satisfaisant », tous

ceux âgés d'au moins 64 ans (41) et 2 agents de 63 ans avec un barème de 138 points départagés à l'ancienneté dans le corps.

Vivier 1	promus
Excellent	1122
Très satisfaisant	43
Satisfaisant	0
Déchargé syndical	0
Total	<b>1165</b>

## Vivier 2 :

Tous les professeurs agrégés proposés avec l'appréciation « Excellent » ont été promus (177).

Ont également été promus, parmi les agents ayant l'appréciation « Très satisfaisant », tous ceux âgés d'au moins 61 ans (317) et 2 agents de 60 ans avec un barème de 138 points départagés à l'ancienneté dans le corps puis à l'ancienneté dans l'échelon.

Par ailleurs, 3 professeurs agrégés ont été promus au vivier 2 au titre des dispositions concernant les déchargés syndicaux.

Vivier 2	promus
Excellent	177
Très satisfaisant	319
Satisfaisant	
Déchargé syndical	3
Total	<b>499</b>

L'ancienneté moyenne dans le grade de professeur agrégé hors classe des agents promus à la classe exceptionnelle en 2023 est de 6 ans (4,5 ans au vivier 1 et 9,7 ans au vivier 2)

L'ancienneté moyenne détenue dans le corps de professeur agrégé des agents promus à la classe exceptionnelle en 2023 est de 23 ans (20,8 ans au vivier 1 et 28,7 ans au vivier 2)

## Focus sur l'enseignement supérieur

Au vivier 1, les professeurs agrégés exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur représentent 29% des promus en 2023 (334 sur 1165 promus), taux identique à leur représentativité parmi les promouvables et les proposés recteurs.

Comme les années précédentes, la proportion de professeurs agrégés affectés dans l'enseignement supérieur éligibles uniquement au vivier 2 est faible : ils représentent 0,3% des éligibles, 0,8% des proposés recteurs et 0,6% des promus, soit 3 agents promus sur 7 proposés.

## II- Focus sur la répartition par âge et par sexe

### Répartition par âge

Âge moyen des promus	2023	2022
vivier 1	55,2	56,7
vivier 2 (non recevables au vivier 1)	60,9	61,6
total	56,9	58,2

L'âge moyen des promus a diminué en 2023 dans les 2 viviers.

## Répartition par sexe

La part des femmes parmi les promus (51,6%) est supérieure à leur poids parmi les promouvables (49,8%) et les proposés (49,3%) et se rapproche de leur représentativité dans le corps (52,8%).

2023		promouvables	proposés recteurs	promus
Vivier 1	F	48,2%	48,3%	<b>50,0%</b>
	H	51,8%	51,7%	<b>50,0%</b>
Vivier 2	F	51,9%	55,6%	<b>55,3%</b>
	H	48,1%	44,4%	<b>44,7%</b>
Total	F	49,8%	49,3%	<b>51,6%</b>
	H	50,2%	50,7%	<b>48,4%</b>

La liste d'aptitude pour l'accès au corps des professeurs agrégés est arrêtée chaque année par le ministre, sur proposition des recteurs et après avis du chef de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.

Les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports du 22 octobre 2020 qui fixent le cadre des campagnes d'accès au corps professeurs agrégés par voie de liste d'aptitude pour la période 2020-2023 invitent les enseignants remplissant les conditions requises à répondre à un appel à candidature. Elles énoncent les critères qualitatifs qui doivent permettre aux recteurs, après avoir recueilli les avis notamment des membres des corps d'inspection et/ou des chefs d'établissement, d'établir la liste de leurs propositions.

Ces avis doivent s'appuyer sur le curriculum vitae et la lettre de motivation prévus par l'arrêté du 15 octobre 1999.

### I. Les promouvables, les possibilités de promotion, les candidats et les promus

#### Promouvables

Les conditions statutaires pour accéder au corps des agrégés sont les suivantes : être professeur certifié, de lycée professionnel ou d'éducation physique et sportive en activité, être âgé de 40 ans au moins et justifier de dix ans de services d'enseignement, dont cinq dans leur corps. En 2023, 212 771 enseignants étaient promouvables, dont 59,5% de femmes.

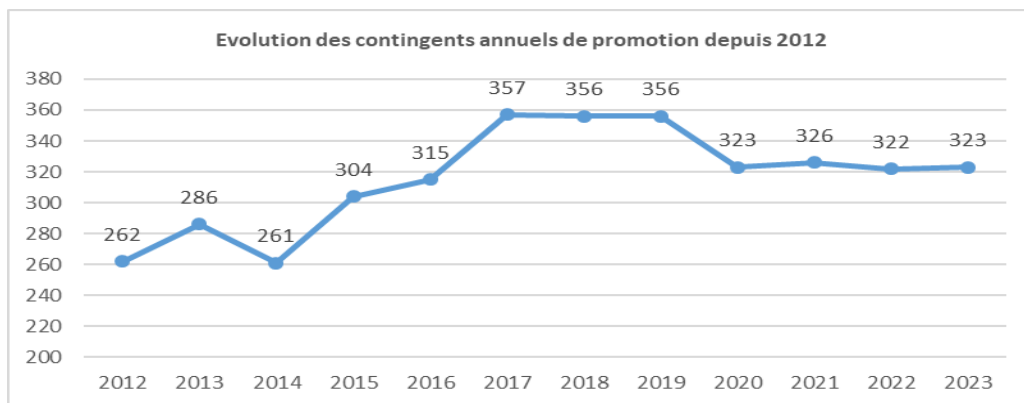
promouvables	certifiés	PEPS	PLP	total
2020	156 239	19 033	46 225	221 497
2021	162 334	19 123	46 241	227 698
2022	155 559	18 841	40 144	214 544
2023	<b>154 011</b>	<b>18 530</b>	<b>40 230</b>	<b>212 771</b>

#### Possibilités de promotion

Le contingent de promotion est calculé par groupe de disciplines d'agrégation et correspond à 1/7 des titularisations par concours de l'année N-1<sup>7</sup>. Lorsque le nombre des titularisations prononcées l'année précédente parmi les candidats ayant satisfait aux épreuves de l'agrégation n'est pas un multiple de sept, les restes constatés dans chaque discipline s'additionnent pour entrer dans le calcul du nombre de nominations, toutes disciplines confondues, prononcées au titre de l'année N.

**Le contingent pour l'année 2023 s'est établi à 323, 310** au titre des titularisations après concours de l'année N-1 plus 13 au titre de l'addition des restes.

<sup>7</sup> Article 5 du décret n°72-580 du 4 juillet 1972 relatif au statut particulier des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré



Les 323 possibilités de promotions se répartissent comme suit entre les disciplines d'agrégation :

disciplines	nominations possibles en 2023
ALLEMAND	12
ANGLAIS	29
ARABE	0
ARTS APPLIQUES METIERS DU DESIGN	3
ARTS PLASTIQUES	5
BIOCHIMIE GENIE BIOLOGIQUE	2
CHINOIS	0
EPS	21
ECONOMIE ET GESTION	16
MUSIQUE	6
ESPAGNOL	12
HISTOIRE GEOGRAPHIE	29
ITALIEN	1
LF BRETON	0
LF CORSE	0
LF OCCITAN	0
LF CATALAN	0
LF CREOLE	0
LF TAHITIEN	0
LANGUE ET CULTURE JAPONAISES	0
LETTRES CLASSIQUES	12
LETTRES MODERNES	32
MATHEMATIQUES	57
PHILOSOPHIE	13
RUSSE	0
SCIENCES DE LA VIE - SCIENCE DE LA TERRE ET DE L'UNIVERS	19
SCIENCES PHYSIQUES	20
SII OPTION INGENIERIE ELECTRIQUE	3
SII OPTION INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	3
SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE	4
SII OPTION INGENIERIE INFORMATIQUE	1
SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	9
SCIENCES MEDICO SOCIALES	1
Possibilités supplémentaires de nomination à répartir en 2023	13
<b>total</b>	<b>323</b>

## Candidatures

À l'instar des années précédentes, les éligibles ont été informés via leur messagerie I-prof.

**13 015 enseignants se sont portés candidats en 2023** (11 271 professeurs certifiés, 971 PEPS et 773 PLP) soit un nombre en très légère hausse chez les certifiés et les PLP mais en légère baisse chez les PEPS. La proportion des candidatures reste toutefois très élevée chez les professeurs certifiés (86,6%). Elle baisse très légèrement par rapport à 2022 (86,8%).



En 2023, les candidats représentent 6,12% du nombre de promouvables. Ce nombre est légèrement supérieur par rapport à 2022 (6,02%) alors que l'on notait une tendance à la baisse depuis 2018. La part des femmes parmi les candidats est de 57,30 % en hausse de 1.5 points par rapport à la campagne précédente.

candidats/ promouvables	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
	8,1%	7,5%	7,2%	7,3%	5,7%	6,02%	6,12%

**La proportion des candidats à la classe normale décroît progressivement depuis 2021 en faveur des candidats à la hors classe (42,5% en 2022 et 42,6% en 2023) et à la classe exceptionnelle (18,2% en 2022 et 18,5% en 2023).** Cette tendance se confirme pour la hors classe depuis 2021.

grade des candidats	2020	2021	2022	2023
classe normale	33,0%	39,7%	39,1%	<b>38,8%</b>
hors classe	42,9%	41,5%	42,5%	<b>42,6%</b>
classe exceptionnelle	24,1%	18,8%	18,2%	<b>18,5%</b>

## Propositions des recteurs

**Les recteurs ont proposé 1 420 enseignants** (1 295 professeurs certifiés, 97 PEPS et 28 PLP), dont 59,37% de femmes (contre 58,5% en 2022).

582 enseignants ont été proposés en rang 1 et 318 en rang 2, représentant au total 63,3% des propositions (65,4% en 2022).

Alors qu'ils représentent 18,5% des candidats, les agents au grade de la classe exceptionnelle constituent 43,1% des propositions recteurs. Les proposés de classe exceptionnelle sont en hausse de 3 points par rapport à 2022 retrouvant un taux proche de celui de 2021 (43,3%) au détriment des proposés à la classe normale de leur corps qui sont en baisse par rapport à la campagne 2022. La représentativité des candidats proposés à la hors classe de leurs corps (44,9%) est supérieure de leur représentativité chez les éligibles (42,49%). Mais contrairement à la tendance observée chez les éligibles qui est à la progression, leur part chez les proposés est en baisse depuis 2021.

grade des proposés	2021	2022	2023
classe normale	9,5%	12,9%	11,8%
hors classe	47%	46,8%	44,9%
classe exceptionnelle	43,3%	40,3%	43,1%

## Promotions

**323 enseignants, dont 60,06 % de femmes, ont été promus.**

Des listes supplémentaires ont été établies dans la plupart des disciplines. Elles ont vocation à pallier les renoncations.

En effet, les agents notamment s'ils sont promus par ailleurs à la classe exceptionnelle de leur corps d'origine ou à l'échelon spécial, peuvent ne pas avoir intérêt, en fonction de leur âge, à dérouler le reste de leur carrière dans le corps des professeurs agrégés compte tenu des conditions de reclassement (en classe normale).

### 1. Classement des promus

Les promotions respectent dans la plupart des cas le classement proposé par les recteurs. 89,5% des agents promus ont été proposés par le recteur de leur académie en rang 1 ou en rang 2 (90,3% en 2022).

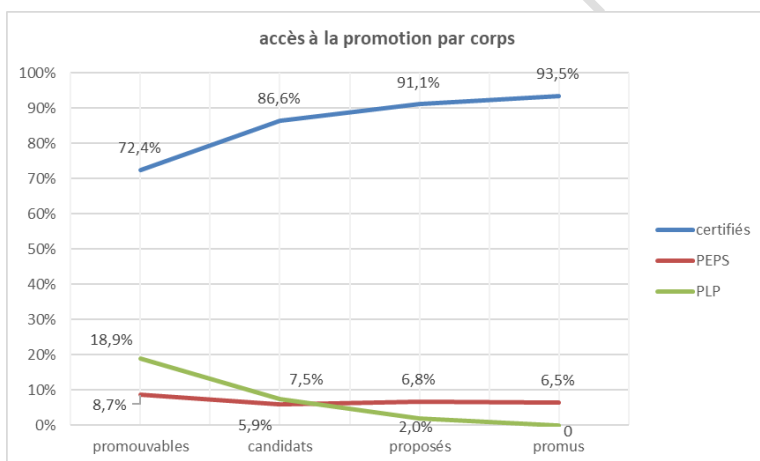
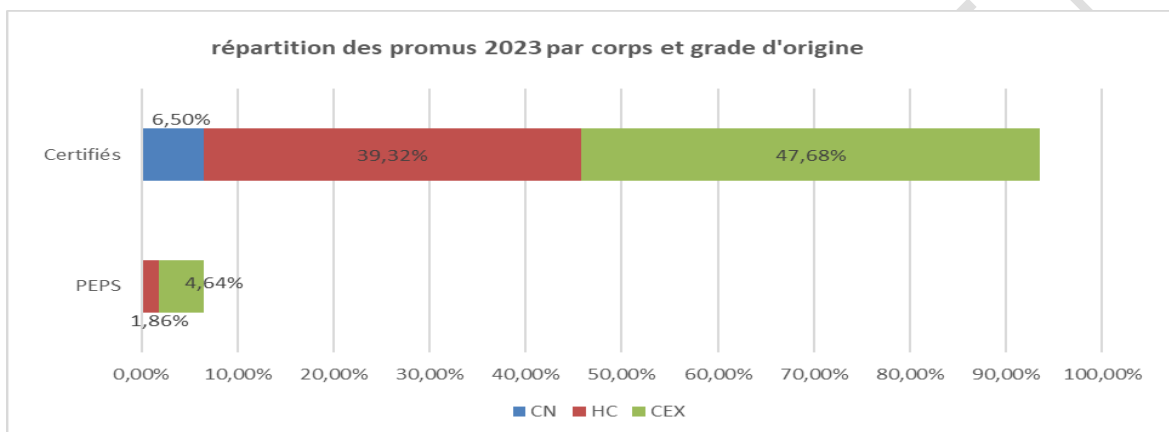
propositions des recteurs	promus	%
rang 1	235	72,8%
rang 2	54	16,7%
rang 3	22	6,8%
rang 4	9	2,8%
rang 5	2	0,6%
rang 7	1	0,3%

## 2. Corps et grade d'origine

La majorité des promus sont des professeurs certifiés (302, soit 93,5% des promus). 21 PEPS (6,5%) ont été également promus.

grade des promus	2021	2022	2023
classe normale	5,2%	6,8%	6,9%
hors classe	44,8%	48,1%	42,0%
classe exceptionnelle	50%	45,1%	50,9%

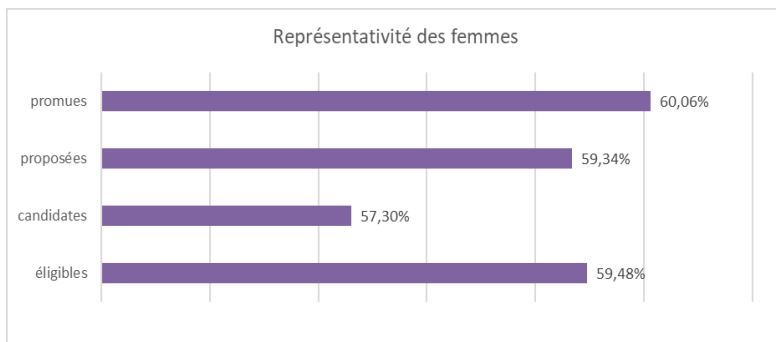
Représentant 18,5% des candidats et 43,1% des proposés recteur, les agents ayant atteint le grade de la classe exceptionnelle constituent 50,9% des promus, pour les 3 corps confondus. C'est quasiment 6 points de hausse par rapport à 2022 (45,1%). On note, en contrepartie, une baisse significative des promus au grade de la hors classe (6 points). La proportion des agents promus avec le grade de la classe normale reste quasiment identique au taux de l'an dernier.



En matière de représentation des corps dans la campagne, la tendance 2023 reste identique à celles des campagnes précédentes : les professeurs certifiés, toujours très majoritaires, se portent candidats à 86,6% (86,8% en 2022), bien au-delà de leur représentation parmi les promouvables (72,4%) et leur représentativité atteint 93,5% chez les promus (92,2% en 2022).

### 3. Démographie

#### ▪ Equilibre femmes/hommes

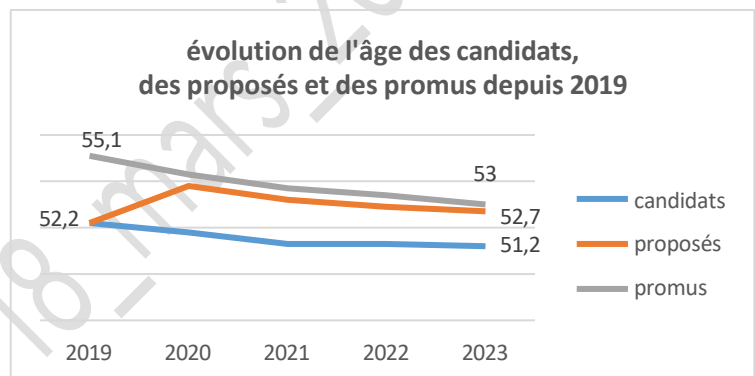


Comme les années précédentes, les femmes sont majoritaires parmi les éligibles (59,48%) mais ne se portent pas candidates dans une proportion identique (57,3%), même si on note une amélioration de 2 points, par rapport à 2022.

Leur représentativité est rééquilibrée chez les proposés (59,3%) et chez les promus (60,06%).

#### ▪ Age

âge moyen	2020	2021	2022	2023
candidates	51,8	51,3	51,3	51,2
proposés	53,8	53,2	52,9	52,7
promus	54,3	53,7	53,4	53



L'âge moyen des candidats, des proposés et des promus poursuit une courbe décroissante. Il y a de moins en moins d'écart entre l'âge moyen des promus et l'âge moyen des proposés. 72% des promus ont entre 50 et 59 ans (21% ont moins de 50 ans).

### 4. Focus sur l'enseignement supérieur

	candidates		proposés recteurs		promus	
2023	1040	8%	148	10,41%	32	9,91%
	13015		1420		323	
2022	1114	8,62%	162	11,41%	22	6,83%
	12 927		1420		322	
2021	1000	8,72%	168	11,76%	18	5,52%
	13 069		1429		326	

1040 candidats exercent dans le supérieur. Ils représentent 8% des candidats.

Parmi les enseignants proposés par les recteurs, 148 (10,41%) exercent dans l'enseignement supérieur.

La tendance est à la baisse chez les candidats et les proposés en 2023.

Ils sont en revanche plus nombreux à être promus (9,91%) depuis 2021 (5,52% en 2021, 6,83% en 2022 et 9,91% en 2023).

<b>Moyenne d'âge des promus exerçant dans le supérieur</b>			
2023	promus	proposés	candidats
F	53,4	53,6	50,8
H	54,1	54	51,7
TOTAL	53,8	53,8	51,3

La moyenne d'âge des promus exerçant dans le supérieur (53,8 ans) est plus élevée que celle des promus exerçant dans le secondaire (52,9 ans).

CSAMJS - séance 18 - mars 2025 - MSJVA

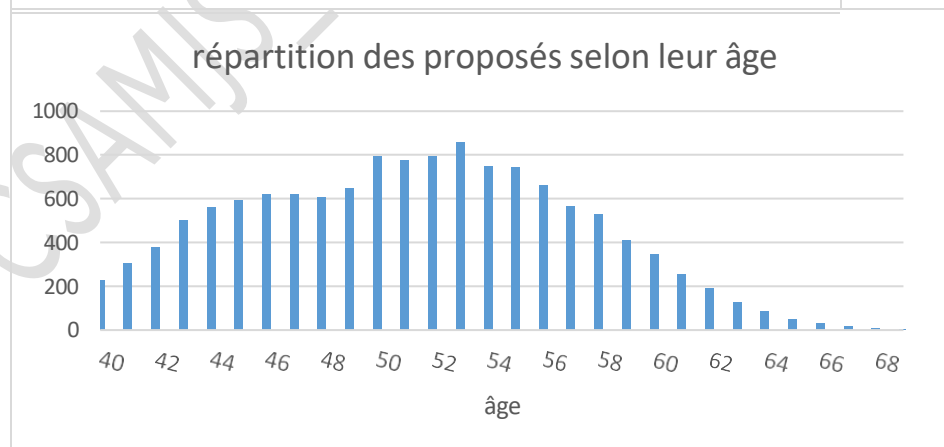
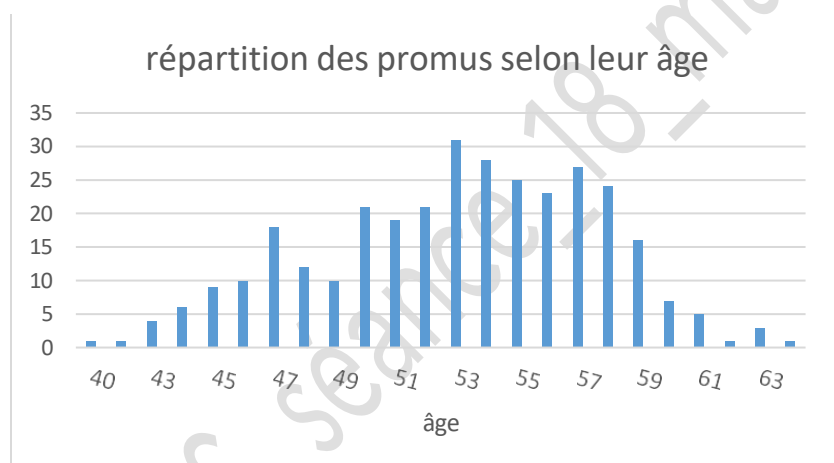
Répartitions par corps et par grade

	candidats	proposés	promus
professeur certifié de classe normale	4248	148	43
professeur certifié hors classe	4889	587	135
professeur certifié de classe exceptionnelle	2134	560	124
professeur de lycée professionnel de classe normale	470	11	0
professeur de lycée professionnel hors classe	237	11	0
professeur de lycée professionnel de classe exceptionnelle	66	6	0
professeur d'éducation physique et sportive de classe normale	339	9	1
professeur d'éducation physique et sportive hors classe	416	40	5
professeur d'éducation physique et sportive de classe exceptionnelle	216	48	15
<b>Total général</b>	<b>13015</b>	<b>1420</b>	<b>323</b>

Répartition femmes/hommes

	éligibles	candidats	proposés	promus
<b>F</b>	126 564	7458	843	194
<b>H</b>	86 207	5557	577	129
<b>Total général</b>	212 771	13 015	1420	323

Les âges



L'accès au corps des professeurs de chaires supérieures s'effectue après une inscription par le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse sur des listes d'aptitude, établies par discipline sur proposition de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche. Ces listes d'aptitude permettent de pourvoir aux vacances de postes recensées jusqu'au 31 décembre de l'année de la campagne.

Le présent bilan porte sur la campagne organisée au titre de l'année 2023.

## I – Les promouvables / nommés de la campagne 2023

### Les promouvables

Peuvent être inscrits sur une des listes d'aptitude d'accès au corps des professeurs de chaires supérieures les professeurs agrégés hors classe et certains professeurs agrégés de classe normale (parvenus au 6<sup>e</sup> échelon de leur grade au 1<sup>er</sup> septembre de l'année scolaire au titre de laquelle est établie la liste d'aptitude) ayant exercé au sein d'une CPGE pendant au moins deux années scolaires.

Affectés dans le public	Professeurs agrégés de classe normale	Professeur agrégés hors classe	Total
2021	2 724	915	3 639
2022	2 714	911	3 625
2023	2 594	1 006	3 600

Affectés dans le privé	Professeurs agrégés de classe normale	Professeur agrégés hors classe	Total
2022	315	121	436
2023	291	120	411

La diminution du nombre de promouvables d'une année sur l'autre s'explique en partie par la nomination dans le grade de la classe exceptionnelle, créé en 2017, de professeurs agrégés hors classe exerçant en CPGE, dès lors que le statut n'autorisait pas, jusqu'à la campagne 2023, leur accès au corps des professeurs de chaires supérieures.

### Les promus

Les possibilités de promotion dans le corps des professeurs de chaires supérieures dépendent des vacances de postes constatées au titre de l'année de la campagne. La nomination intervient dans la discipline de l'agent titulaire libérant son poste. S'agissant de la campagne 2023, le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse disposait au total de 109 possibilités de promotion réparties ainsi qu'il suit :

GROUPE DISCIPLINAIRE	PROMUS
BIOCHIMIE-GENIE BIOLOGIQUE	1
ECONOMIE ET GESTION	5

HISTOIRE ET GEOGRAPHIE		4
LANGUES VIVANTES	ALLEMAND	2
	ANGLAIS	8
	ESPAGNOL	2
	ITALIEN	1
LETTRES		13
MATHEMATIQUES		33
PHILOSOPHIE		12
PHYSIQUE CHIMIE		19
SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES		1
SCIENCES ET TECHNIQUES INDUSTRIELLES		4
SCIENCES ET TECHNOLOGIES DU VIVANT, DE LA SANTÉ ET DE LA TERRE		4
<b>TOTAL</b>		<b>109</b>

Conformément aux dispositions statutaires, une liste complémentaire est également établie pour chaque discipline ou groupe disciplinaire afin de pourvoir jusqu'au 31 décembre 2023 aux vacances de postes dévoilées après la publication des résultats de promotion.

### Grade d'origine des promus

	Classe normale	Hors classe	Total	Part des PA de classe normale parmi les promus
2021	68	32	100	68 %
2022	132	51	183	72 %
2023	84	25	109	77 %

La part des professeurs agrégés de classe normale parmi les promus progresse encore fortement en 2023.

Jusqu'à la campagne 2023, les professeurs agrégés sont, en effet, promus plus tôt afin de leur permettre de dérouler une carrière complète dans le corps des professeurs de chaires supérieures.

Cette tendance, liée à la structure actuelle des carrières dans les corps des professeurs agrégés et des professeurs de chaires supérieures, pourrait toutefois s'inverser à compter de la campagne 2024 à l'aune de la linéarisation de l'accès à l'échelon spécial du corps des professeurs de chaires supérieures (doté de la hors échelle B).

## I – Focus sur la répartition par âge et par sexe (observation au 01/09/2023)

### Répartition par âge

	Âge moyen des promouvables	Âge moyen des promus
2021	44,3 ans	46,1 ans
2022	44,6 ans	46,7 ans
2023	45 ans	45,6 ans

Si l'âge moyen de promouvables augmente de façon continue depuis 2021, l'âge moyen des promus tend à varier.

La baisse constatée en 2023 (45,6 ans, contre 46,7 ans en 2022) est corrélée à la surreprésentation des professeurs agrégés de classe normale parmi les promus.

### Répartition par sexe

	Promouvables		Promus	
	Part des femmes	Part des hommes	Part des femmes	Part des hommes
2021	38,6 %	61,4 %	46 %	54 %
2022	38,3 %	61,7 %	37,2 %	62,8 %
2023	38,6 %	61,4 %	39,4 %	60,6 %

En 2023, la répartition des promotions est proche de la part respective des femmes et des hommes parmi les promouvables.

## III – La concomitance entre la promotion à la classe exceptionnelle des professeurs agrégés et l'accès au corps des professeurs de chaires supérieures

La réglementation en vigueur jusqu'en juillet 2023 ne permettait pas à un professeur agrégé ayant été promu au grade de la classe exceptionnelle d'accéder au corps des professeurs de chaires supérieures. Les professeurs agrégés hors classe concernés par une double-promotion de grade et de corps au titre de la même année étaient invités à opter.

Ce barrage a été aboli par le décret n° 2023-720 du 4 août 2023<sup>8</sup>, qui prévoit que peuvent désormais accéder au corps des professeurs de chaires supérieures tous « les membres du corps des professeurs agrégés de l'enseignement du second degré » quel que soit leur grade.

7 professeurs agrégés hors classe, inscrits à la fois sur le tableau d'avancement à la classe exceptionnelle de leur corps d'origine et sur la liste d'aptitude d'accès au corps des professeurs de chaires supérieures établies au titre de l'année 2023, ont ainsi pu bénéficier pour la première fois de la concomitance de leurs deux promotions.

<sup>8</sup> Décret n° 2023-720 du 4 août 2023 modifiant certaines dispositions statutaires applicables aux corps enseignants, d'éducation et de psychologues de l'éducation nationale relevant du ministre chargé de l'éducation nationale, publié au JORF n° 0180 du 5 août 2023

## DONNEES BRUTES

### Répartition

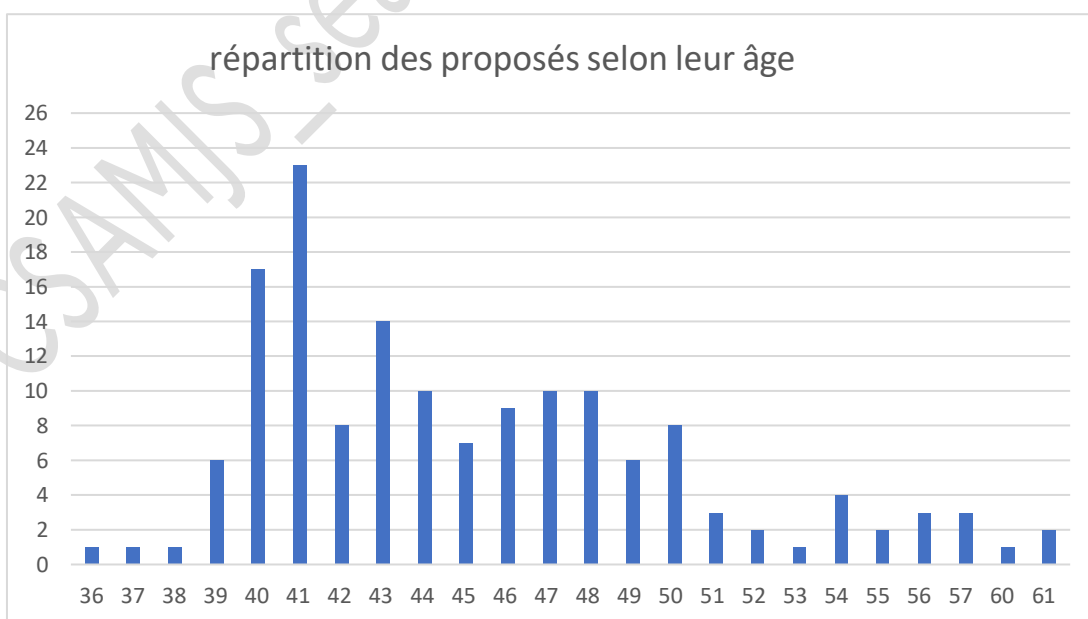
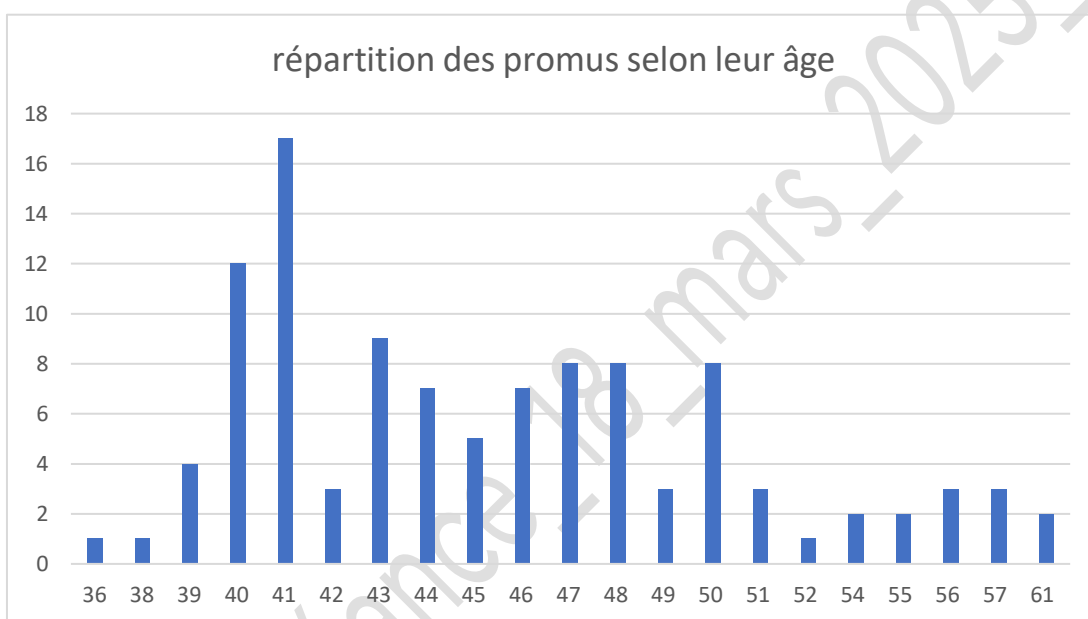
	promouvables	Proposés	promus
Professeurs de chaires supérieures	4011*	152	109

\*3600 l'enseignement privé

### Répartition femmes/hommes

	promouvables	proposés	promus
<b>F</b>	1547	59	43
<b>H</b>	2464	93	66
<b>Total</b>	4011	152	109

### Les âges



# LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE

## 4 - Carrière

	SAENES CN		SAENES CS		SAENES CE		SAENES	
	F	H	F	H	F	H	F	H
	Age moyen							52a 00m 07j
Ancienneté de grade moyenne							06a 06m 26j	06a 11m 21j
Ancienneté de corps moyenne							17a 03m 29j	18a 05m 07j
Echelon moyen							7	8

## 4 - Carrière

	SAENES CN		SAENES CS		SAENES CE
	F	H	F	H	F
	Age moyen				
Ancienneté de grade moyenne					
Ancienneté de corps moyenne					
Echelon moyen					

## 5 - Univers d'affectation

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	8 433	82%	1 689	84%	10 122	83%
Ens. Supérieur	1 722	17%	309	15%	2 031	16%
Jeunesse et sports	81	1%	17	1%	98	1%
<b>Total</b>	<b>10 236</b>	<b>100%</b>	<b>2 015</b>	<b>100%</b>	<b>12 251</b>	<b>100%</b>

## 5 - Univers d'affectation

	Nbre promus				Total
	F	%	H	%	
Ens. scolaire	199	83%	41	95%	240
Ens. Supérieur	40	17%	2	5%	42
Jeunesse et sports	1	0%	0	0%	1
<b>Total</b>	<b>240</b>	<b>100%</b>	<b>43</b>	<b>100%</b>	<b>283</b>

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE D'ATTACHE PRINCIPAL (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** les intéressés doivent justifier, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins sept ans de services effectifs dans un corps civil ou cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le 8<sup>ème</sup> échelon du grade d'attaché.

**PROMOUVABLES**

1 - Répartition par genre

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
1 511	64%	842	36%	2 353	100%

2- Répartition par tranche d'âges

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	9	5
40 à 49 ans	373	231
50 à 59 ans	805	430
60 ans et plus	325	176
<b>Total</b>	<b>1511</b>	<b>842</b>

3 - Carrière

	F	H
Age moyen	54a 05m 07j	54a 00m 00j
Ancienneté de grade moyenne	17a 05m 13j	19a 01m 01j
Ancienneté de corps moyenne	17a 05m 13j	19a 01m 01j
Echelon moyen	9	9

4 - Univers d'affectation

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	1 291	85%	718	85%	2 009	85%
Ens. Supérieur	214	14%	124	15%	338	14%
Jeunesse et sports	6	0%	0	0%	6	0%
<b>Total</b>	<b>1 511</b>	<b>100%</b>	<b>842</b>	<b>100%</b>	<b>2 353</b>	<b>100%</b>

**PROMUS**

1 - Répartition par genre

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
80	71%	32	29%	112	100%

2- Répartition par tranche d'âges

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	19	6
50 à 59 ans	49	18
60 ans et plus	12	8
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>32</b>

3 - Carrière

	F	H
Age moyen	53a 09m 15j	54a 00m 07j
Ancienneté de grade moyenne	16a 08m 07j	17a 07m 12j
Ancienneté de corps moyenne	16a 08m 07j	17a 07m 12j
Echelon moyen	9	9

4 - Univers d'affectation

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	65	81%	26	81%	91	81%
Ens. Supérieur	13	16%	6	19%	19	17%
Jeunesse et sports	2	3%	0	0%	2	2%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>	<b>112</b>	<b>100%</b>

5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE D'ATTACHE PRINCIPAL (EXA PRO)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** les intéressés doivent justifier, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, avoir accompli au moins trois ans de services effectifs dans un corps civil ou un cadre d'emplois de catégorie A ou de même niveau et avoir atteint le 5<sup>ème</sup> échelon du grade d'attaché.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
3 089	69%	1 420	31%	4 509	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	2	0
30 à 39 ans	255	133
40 à 49 ans	978	485
50 à 59 ans	1 391	589
60 ans et plus	462	212
Total	3 089	1 420

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	51a 06m 06j	51a 00m 29j
Ancienneté de grade moyenne	11a 11m 05j	14a 02m 26j
Ancienneté de corps moyenne	11a 11m 05j	14a 02m 26j
Echelon moyen	7	8

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	2 593	84%	1 199	84%	3 792	84%
Ens. Supérieur	470	15%	211	15%	682	15%
Jeunesse et sports	26	1%	10	1%	36	1%
Total	3 089	100%	1 420	100%	4 509	100%

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
141	67%	69	33%	210	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	1	0
30 à 39 ans	36	25
40 à 49 ans	73	32
50 à 59 ans	30	10
60 ans et plus	1	2
Total	141	69

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	44a 10m 25j	43a 09m 04j
Ancienneté de grade moyenne	07a 04m 24j	07a 09m 17j
Ancienneté de corps moyenne	07a 04m 24j	07a 09m 17j
Echelon moyen	6	6

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	116	82%	59	86%	175	83%
Ens. Supérieur	25	18%	8	12%	33	16%
Jeunesse et sports	0	0%	2	3%	2	1%
Total	141	100%	69	100%	210	100%

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE D'ATTACHE HORS CLASSE (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** Peuvent être promus au grade d'attaché d'administration hors classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par le ministre ou l'autorité de rattachement au sens de l'article 5, les attachés principaux ayant atteint au moins le 5<sup>ème</sup> échelon de leur grade, ainsi que les directeurs de service ayant atteint au moins le 7<sup>ème</sup> échelon de leur grade, déjà rattachés à ce ministre ou à cette autorité.

**PROMOUVABLES**

1 - Répartition par genre

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
APAE/DDS	813	54%	695	46%	1508	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
APAE	791	55%	657	45%	1448	100%
DDS	22	37%	38	63%	60	100%

3 - Répartition par tranche d'âges

	APAE		DDS	
	F	H	F	H
20 à 29 ans	0	0	0	0
30 à 39 ans	3	3	0	0
40 à 49 ans	181	171	5	5
50 à 59 ans	465	363	11	22
60 ans et plus	142	120	6	11
Total	791	657	22	38

4 - Carrière

	APAE		DDS	
	F	H	F	H
Age moyen	53a 10m 28 j	53a 06m 16 j	54a 06m 05j	56a 01m 13j
Ancienneté de grade moyenne	10a 10m 19j	11a 00m 12j	19a 09m 24j	21a 02m 14j
Ancienneté de corps moyenne	22a 00m 27j	21a 03m 26j	19a 09m 24j	21a 02m 14j
Echelon moyen	8	8	13	13

5 - Univers d'affectation

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Enseignement scolaire	640	79%	548	79%	1188	79%
Enseignement supérieur	173	21%	141	20%	314	21%
J&S	0	0%	6	1%	6	0%
Total	813	100%	695	100%	1508	100%

**PROMUS**

1 - Répartition par genre

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
APAE/DDS	68	54%	58	46%	126	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
APAE	66	55%	53	45%	119	100%
DDS	2	29%	5	71%	7	100%

3 - Répartition par tranche d'âges

	APAE		DDS	
	F	H	F	H
20 à 29 ans	0	0	0	0
30 à 39 ans	0	1	0	0
40 à 49 ans	18	17	1	2
50 à 59 ans	41	28	1	3
60 ans et plus	7	7	0	0
Total	66	53	2	5

4 - Carrière

	APAE		DDS	
	F	H	F	H
Age moyen	52a 10m 14j	52a 04m 04j	51a 11m 18j	50a 11m 18j
Ancienneté de grade moyenne	11a 07m 27j	11a 09m 13j	19a 02m 02j	19a 01m 18j
Ancienneté de corps moyenne	20a 11m 13j	20a 08m 08j	19a 02m 02j	19a 01m 18j
Echelon moyen	8	8	12	12

5 - Univers d'affectation

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Enseignement scolaire	53	78%	46	79%	99	79%
Enseignement supérieur	15	22%	11	19%	26	21%
J&S	0	0%	1	2%	1	1%
Total	68	100%	58	100%	126	100%

## 6 - Répartition par emploi fonctionnel

### 6a - Répartition par position

Position	Nombre d'agents	%
Activité	1 417	94%
Détachement sur EF	91	6%
<b>Total</b>	<b>1 508</b>	<b>100%</b>

### 6b - Répartition par emplois

EF	Nombre d'agents	%
AENESR	73	80%
Agent comptable CROUS	1	1%
Agent comptable EPCSCP	4	4%
DGS	2	2%
Directeur de Crous	1	1%
SG Académie ou Vice-Rectorat	0	0%
SG Adjoint académie	4	4%
SG DSDEN	6	7%
<b>Total</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

## 7 - Répartition par vivier

répartition par vivier	Nombre d'agents	%
Vivier 1 et vivier 2	1 219	81%
Vivier 3 exclusivement	289	19%
<b>Total</b>	<b>1 508</b>	<b>100%</b>

## 6 - Répartition par emploi fonctionnel

### 6a - Répartition par position

Position	Nombre d'agents	%
Activité	93	74%
Détachement sur EF	33	26%
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

### 6b - Répartition par emplois

EF	Nombre d'agents	%
AENESR	27	82%
Agent comptable CROUS	1	3%
Agent comptable EPCSCP	1	3%
DGS	0	0%
Directeur de Crous	0	0%
SG Académie ou Vice-Rectorat	0	0%
SG Adjoint académie	2	6%
SG DSDEN	2	6%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

## 7 - Répartition par vivier

répartition par vivier	Nombre d'agents	%
Vivier 1 et vivier 2	112	89%
Vivier 3 exclusivement	14	11%
<b>Total</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

## 8 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES A L'ECHOLON SPECIAL DU GRADE D'ATTACHE HORS CLASSE (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES** : peuvent être inscrits sur ce tableau les attachés d'administration hors classe justifiant de trois années d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon de leur grade, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

**PROMOUVABLES**

1 - Répartition par genre

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
171	45%	212	55%	383	100%

2 - Répartition par tranche d'âges

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	8	8
50 à 59 ans	85	112
60 ans et plus	78	92
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>212</b>

3 - Carrière

	F	H
Age moyen	57a 10m 02j	58a 04m 21j
Ancienneté de grade moyenne	05a 10m 12j	06a 08m 03j
Ancienneté de corps moyenne	24a 09m 21j	23a 08m 08j
Echelon moyen	6	6
Ancienneté moyenne dans le 6 <sup>ème</sup> échelon	03a 03m 22j	03a 09m 27j

4 - Univers d'affectation

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	134	78%	173	82%	307	80%
Ens. supérieur	37	22%	39	18%	76	20%
Jeunesse et sport	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>100%</b>	<b>212</b>	<b>100%</b>	<b>383</b>	<b>100%</b>

5 - Répartition par emploi fonctionnel

5a - Répartition par position

Position	Nombre d'agents	%
Activité	308	80%
Détachement sur EF	75	20%
<b>Total</b>	<b>383</b>	<b>100%</b>

**PROMUS**

1 - Répartition par genre

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
17	52%	16	48%	33	100%

2 - Répartition par tranche d'âges

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	0	3
50 à 59 ans	7	9
60 ans et plus	10	4
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>16</b>

3 - Carrière

	F	H
Age moyen	58a 06m 26j	55a 07m 23j
Ancienneté de grade moyenne	07a 09m 05j	07a 08m 02j
Ancienneté de corps moyenne	28a 01m 14j	21a 06m 06j
Echelon moyen	6	6
Ancienneté moyenne dans le 6 <sup>ème</sup> échelon	04a 05m 04j	02a 08m 26j

4 - Univers d'affectation

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	12	71%	15	94%	27	82%
Ens. supérieur	5	29%	1	6%	6	18%
Jeunesse et sport	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

5 - Répartition par emploi fonctionnel

5a - Répartition par position

Position	Nombre d'agents	%
Activité	15	45%
Détachement sur EF	18	55%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

#### 5b - Répartition par emplois

EF	Nombre d'agents	%
Agent comptable EPCSCP	3	4%
Autres emplois	5	7%
DGS	18	24%
Directeur de Crous	2	3%
SG Académie ou Vice-Rectorat	1	1%
SG Adjoint académie	26	35%
SG DSDEN	20	27%
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>100%</b>

#### 6 - Répartition par vivier

répartition par vivier	Nombre d'agents	%
Agent promouvables au titre de l'EF (vivier 1)	37	10%
Agent promouvables au titre du grade (vivier 2)	346	90%
<b>Total</b>	<b>383</b>	<b>100%</b>

#### 5b - Répartition par emplois

EF	Nombre d'agents	%
Agent comptable EPCSCP	0	0%
Autres emplois	1	6%
DGS	3	17%
Directeur de Crous	0	0%
SG Académie ou Vice-Rectorat	0	0%
SG Adjoint académie	7	39%
SG DSDEN	7	39%
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>100%</b>

#### 6 - Répartition par vivier

répartition par vivier	Nombre d'agents	%
Agent promouvables au titre de l'EF (vivier 1)	8	24%
Agent promouvables au titre du grade (vivier 2)	25	76%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100%</b>

#### 7 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
	0%		0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE (CHOIX)**

CONDITIONS REGLEMENTAIRES : les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 7<sup>ème</sup> échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
3 552	83%	705	17%	4 257	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	150	21
40 à 49 ans	1 046	193
50 à 59 ans	1 777	372
60 ans et plus	579	120
<b>Total</b>	<b>3 552</b>	<b>705</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	52a 09m 07j	53a 00m 26j
Ancienneté de grade moyenne	05a 00m 20j	05a 06m 17j
Ancienneté de corps moyenne	17a 04m 10j	18a 08m 27j
Echelon moyen	8	9

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	2 898	82%	582	83%	3 480	82%
Ens. Supérieur	606	17%	116	16%	722	17%
Jeunesse et sports	48	1%	7	1%	55	1%
<b>Total</b>	<b>3 552</b>	<b>100%</b>	<b>705</b>	<b>100%</b>	<b>4 257</b>	<b>100%</b>

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
272	84%	51	16%	323	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	4	1
40 à 49 ans	61	12
50 à 59 ans	159	24
60 ans et plus	48	14
<b>Total</b>	<b>272</b>	<b>51</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	52a 02m 24j	53a 07m 27j
Ancienneté de grade moyenne	07a 04m 20j	06a 09m 24j
Ancienneté de corps moyenne	19a 11m 14j	19a 05m 12j
Echelon moyen	8	9

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	214	79%	43	84%	257	80%
Ens. Supérieur	57	21%	7	14%	64	20%
Jeunesse et sports	1	0%	1	2%	2	1%
<b>Total</b>	<b>272</b>	<b>100%</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>	<b>323</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE (EXA PRO)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** Les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6<sup>ème</sup> échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
3 897	84%	752	16%	4 649	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	272	41
40 à 49 ans	1 205	216
50 à 59 ans	1 828	376
60 ans et plus	592	120
<b>Total</b>	<b>3 897</b>	<b>752</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	51a 11m 24j	52a 04m 19j
Ancienneté de grade moyenne	04a 11m 29j	05a 05m 22j
Ancienneté de corps moyenne	16a 05m 14j	18a 00m 05j
Echelon moyen	8	8

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	3 169	81%	625	83%	3 794	82%
Ens. Supérieur	674	17%	121	16%	795	17%
Jeunesse et sports	53	1%	7	1%	60	1%
<b>Total</b>	<b>3 897</b>	<b>100%</b>	<b>752</b>	<b>100%</b>	<b>4 649</b>	<b>100%</b>

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
250	87%	39	13%	289	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	24	7
40 à 49 ans	128	18
50 à 59 ans	90	13
60 ans et plus	8	1
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>39</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	47a 05m 07j	46a 03m 05j
Ancienneté de grade moyenne	04a 02m 29j	04a 05m 25j
Ancienneté de corps moyenne	11a 04m 28j	10a 01m 10j
Echelon moyen	6	6

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	196	78%	31	79%	227	79%
Ens. Supérieur	47	19%	8	21%	55	19%
Jeunesse et sports	7	3%	0	0%	7	2%
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPERIEURE (CHOIX)**

CONDITIONS REGLEMENTAIRES : les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 8<sup>ème</sup> échelon du premier grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
3 745	85%	672	15%	4 417	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	244	35
40 à 49 ans	1 219	254
50 à 59 ans	1 668	310
60 ans et plus	614	73
<b>Total</b>	<b>3 745</b>	<b>672</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	51a 11m 24j	51a 04m 15j
Ancienneté de grade moyenne	11a 10m 00j	13a 06m 07j
Ancienneté de corps moyenne	11a 10m 00j	13a 06m 07j
Echelon moyen	8	8

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	3 038	81%	538	80%	3 576	81%
Ens. Supérieur	662	18%	117	17%	779	18%
Jeunesse et sports	45	1%	16	2%	62	1%
<b>Total</b>	<b>3 745</b>	<b>100%</b>	<b>672</b>	<b>100%</b>	<b>4 417</b>	<b>100%</b>

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
560	86%	88	14%	648	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	19	3
40 à 49 ans	174	28
50 à 59 ans	265	44
60 ans et plus	102	13
<b>Total</b>	<b>560</b>	<b>88</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	52a 06m 00j	51a 06m 17j
Ancienneté de grade moyenne	12a 10m 15j	14a 05m 11j
Ancienneté de corps moyenne	12a 10m 15j	14a 05m 11j
Echelon moyen	8	9

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	460	82%	77	88%	537	83%
Ens. Supérieur	95	17%	11	13%	106	16%
Jeunesse et sports	5	1%	0	0%	5	1%
<b>Total</b>	<b>560</b>	<b>100%</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>	<b>648</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
1	100%	0	0%	1	100%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE DE SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPERIEURE (EXA PRO)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** les fonctionnaires ayant atteint le 6<sup>ème</sup> échelon du premier grade et justifiant d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
5 649	86%	932	14%	6 581	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	16	6
30 à 39 ans	935	140
40 à 49 ans	1 788	345
50 à 59 ans	2 160	356
60 ans et plus	750	85
<b>Total</b>	<b>5 649</b>	<b>932</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	49a 07m 27j	49a 01m 21j
Ancienneté de grade moyenne	09a 06m 13j	11a 02m 08j
Ancienneté de corps moyenne	09a 06m 13j	11a 02m 08j
Echelon moyen	7	7

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	4 593	81%	752	81%	5 346	81%
Ens. Supérieur	994	18%	161	17%	1 155	18%
Jeunesse et sports	62	1%	19	2%	81	1%
<b>Total</b>	<b>5 649</b>	<b>100%</b>	<b>932</b>	<b>100%</b>	<b>6 581</b>	<b>100%</b>

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
332	90%	35	10%	367	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	2	0
30 à 39 ans	87	10
40 à 49 ans	127	14
50 à 59 ans	107	10
60 ans et plus	9	1
<b>Total</b>	<b>332</b>	<b>35</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	45a 02m 13j	43a 11m 24j
Ancienneté de grade moyenne	07a 10m 23j	07a 07m 08j
Ancienneté de corps moyenne	07a 10m 23j	07a 07m 08j
Echelon moyen	6	6

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	274	83%	32	91%	306	83%
Ens. Supérieur	55	17%	3	9%	58	16%
Jeunesse et sports	3	1%	0	0%	3	1%
<b>Total</b>	<b>332</b>	<b>100%</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>	<b>367</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**LISTE D'APTITUDE 2023 POUR L'ACCES AU CORPS DES SECRETAIRES ADMINISTRATIFS DE L'EDUCATION NATIONALE ET DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, justifiant d'au moins neuf années de services publics, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
16 955	90%	1 941	10%	18 896	100%

**2 - Répartition par grade**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
ADJAENES C1	185	1%	40	2%	225	1%
ADJA P2C	8 461	50%	1 052	54%	9 513	50%
ADJA P1C	8 309	49%	849	44%	9 158	48%
<b>Total</b>	<b>16 955</b>	<b>100%</b>	<b>1 941</b>	<b>100%</b>	<b>18 896</b>	<b>100%</b>

**3- Répartition par tranche d'âges**

	ADJAENES C1		ADJA P2C		ADJA P1C		ADJANES	
	F	H	F	H	F	H	F	H
20 à 29 ans							1	0
30 à 39 ans							976	127
40 à 49 ans							3 620	548
50 à 59 ans							3 326	264
60 ans et plus							9 032	1 002
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16 955</b>	<b>1 941</b>

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
358	88%	49	12%	407	100%

**2 - Répartition par grade**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
ADJAENES C1	7	2%	3	6%	10	2%
ADJA P2C	149	42%	19	39%	168	41%
ADJA P1C	202	56%	27	55%	229	56%
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>100%</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>407</b>	<b>100%</b>

**3- Répartition par tranche d'âges**

	ADJAENES C1		ADJA P2C		ADJA P1C		ADJAENES	
	F	H	F	H	F	H	F	H
20 à 29 ans							0	0
30 à 39 ans							19	3
40 à 49 ans							108	14
50 à 59 ans							206	28
60 ans et plus							25	4
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>358</b>	<b>49</b>

## 4 - Carrière

	ADJAENES C1		ADJA P2C		ADJA P1C		ADJANES	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Age moyen							53a 05m 22j	52a 02m 02j
Ancienneté de grade moyenne							04a 03m 11j	04a 04m 02j
Ancienneté de corps moyenne							20a 07m 21j	17a 10m 18j
Echelon moyen							7	7

## 5 - Univers d'affectation

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	13 271	78%	1 474	76%	14 745	78%
Ens. Supérieur	3 507	21%	437	22%	3 944	21%
Jeunesse et sports	177	1%	30	2%	207	1%
<b>Total</b>	<b>16 955</b>	<b>100%</b>	<b>1 941</b>	<b>100%</b>	<b>18 896</b>	<b>100%</b>

## 4 - Carrière

	ADJAENES C1		ADJA P2C		ADJA P1C		ADJAENES	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Age moyen							51a 03a 05j	50a 10a 10j
Ancienneté de grade moyenne							06a00m 06j	05a 10m 27j
Ancienneté de corps moyenne							16a 10m 04j	16a 10m 22j
Echelon moyen							7	7

## 5 - Univers d'affectation

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	296	83%	39	80%	335	82%
Ens. Supérieur	59	16%	9	18%	68	17%
Jeunesse et sports	3	1%	1	2%	4	1%
<b>Total</b>	<b>358</b>	<b>100%</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>407</b>	<b>100%</b>

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1<sup>ère</sup> CLASSE (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES** : par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, au choix, parmi les adjoints administratifs principaux de 2<sup>ème</sup> classe (échelle de rémunération C2) ayant atteint le 6<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
10 534	89%	1 330	11%	11 864	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	29	6
30 à 39 ans	1 397	235
40 à 49 ans	3 148	465
50 à 59 ans	4 559	503
60 ans et plus	1 399	121
<b>Total</b>	<b>10 534</b>	<b>1 330</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	50a 05m 25j	48a 07m 29j
Ancienneté de grade moyenne	06a 04m 22j	06a 05m 01j
Ancienneté de corps moyenne	14a 08m 09j	13a 10m 21j
Echelon moyen	7	7

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	8 248	78%	996	75%	9 244	78%
Ens. Supérieur	2 214	21%	322	24%	2 537	21%
Jeunesse et sports	71	1%	12	1%	83	1%
<b>Total</b>	<b>10 534</b>	<b>100%</b>	<b>1 330</b>	<b>100%</b>	<b>11 864</b>	<b>100%</b>

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
1679	90%	189	10%	1868	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	1	0
30 à 39 ans	68	13
40 à 49 ans	494	79
50 à 59 ans	883	87
60 ans et plus	233	10
<b>Total</b>	<b>1679</b>	<b>189</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	52a 02m 28j	49a 10m 14j
Ancienneté de grade moyenne	11a 06m 14j	11a 07m 22j
Ancienneté de corps moyenne	16a 05m 21j	15a 07m 25j
Echelon moyen	8	8

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	1318	78%	141	75%	1459	78%
Ens. Supérieur	336	20%	48	25%	384	21%
Jeunesse et sports	25	1%	0	0%	25	1%
<b>Total</b>	<b>1679</b>	<b>100%</b>	<b>189</b>	<b>100%</b>	<b>1868</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
3	100%	0	0%	3	100%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2<sup>ème</sup> CLASSE (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, parmi les adjoints administratifs relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 6<sup>ème</sup> échelon et comptant au moins cinq ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade doté de la même échelle de rémunération d'un autre corps ou cadre d'emplois de catégorie C, ou dans un grade équivalent si le corps ou cadre d'emplois d'origine est situé dans une échelle de rémunération différente ou n'est pas classé en catégorie C, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
960	91%	93	9%	1 053	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	48	10
30 à 39 ans	327	31
40 à 49 ans	252	33
50 à 59 ans	277	16
60 ans et plus	56	3
<b>Total</b>	<b>960</b>	<b>93</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	44a 04m 15j	42a 04m 08j
Ancienneté de grade moyenne	06a 03m 21j	07a 00m 27j
Ancienneté de corps moyenne	06a 03m 21j	07a 00m 27j
Echelon moyen	5	6

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	832	87%	78	84%	910	86%
Ens. Supérieur	125	13%	15	16%	140	13%
Jeunesse et sports	3	0%	0	0%	3	0%
<b>Total</b>	<b>960</b>	<b>100%</b>	<b>93</b>	<b>100%</b>	<b>1 053</b>	<b>100%</b>

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
244	92%	20	8%	264	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	6	0
30 à 39 ans	57	9
40 à 49 ans	80	7
50 à 59 ans	83	2
60 ans et plus	18	2
<b>Total</b>	<b>244</b>	<b>20</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	45a 00m 00j	39a 00m 15j
Ancienneté de grade moyenne	07a 07m 27j	06a 07m 20j
Ancienneté de corps moyenne	07a 07m 27j	06a 07m 20j
Echelon moyen	6	6

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	208	85%	14	70%	222	84%
Ens. Supérieur	34	14%	4	20%	38	14%
Jeunesse et sports	2	1%	2	10%	4	2%
<b>Total</b>	<b>244</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>264</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE DE MEDECIN DE L'EDUCATION NATIONALE HORS CLASSE (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** les médecins de l'éducation nationale de 1<sup>ère</sup> classe ayant atteint le 3<sup>ème</sup> échelon de leur grade et justifiant de douze années de services effectifs en qualité de médecin dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de fonctionnaire de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
279	96%	11	4%	290	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	17	0
50 à 59 ans	126	5
60 ans et plus	136	6
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>11</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	58a 04m 19j	58a 11m 20j
Ancienneté de grade moyenne	04a 08m 10j	08a 02m 12j
Ancienneté de corps moyenne	16a 06m 09j	20a 04m 04j
Echelon moyen	5	6

**4 - Répartition par emploi fonctionnel**

EF	F	H
Groupe 1	1	0
Groupe 2	5	0
Groupe 3	6	0
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>0</b>

**5 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	279	100%	11	100%	290	100%
Ens. Supérieur		0%		0%	0	0%
Jeunesse et sports		0%		0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>279</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>	<b>290</b>	<b>100%</b>

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
46	96%	2	4%	48	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	0	0
50 à 59 ans	22	0
60 ans et plus	24	2
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>2</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	59a 03m 09j	62a 02m 00j
Ancienneté de grade moyenne	05a 07m 07j	06a 09m 27j
Ancienneté de corps moyenne	18a 04m 11j	19a 05m 14j
Echelon moyen	6	6

**4 - Répartition par emploi fonctionnel**

EF	F	H
Groupe 1	0	0
Groupe 2	5	0
Groupe 3	2	0
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>0</b>

**5 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	46	100%	2	100%	48	100%
Ens. Supérieur		0%		0%	0	0%
Jeunesse et sports		0%		0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>48</b>	<b>100%</b>

**6 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE DE MEDECIN DE L'EDUCATION NATIONALE 1<sup>ère</sup> CLASSE (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** les médecins de l'éducation nationale de 2<sup>ème</sup> classe ayant atteint le 6<sup>ème</sup> échelon de leur grade et justifiant de cinq ans de services effectifs en qualité de médecin dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de fonctionnaire de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics qui en dépendent, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
160	97%	5	3%	165	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	25	1
40 à 49 ans	58	2
50 à 59 ans	49	1
60 ans et plus	28	1
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>5</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	49a 10m 21j	48a 00m 00j
Ancienneté de grade moyenne	08a 02m 25j	10a 00m 21j
Ancienneté de corps moyenne	08a 02m 25j	10a 00m 21j
Echelon moyen	8	8

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	160	100%	5	100%	165	100%
Ens. Supérieur		0%		0%	0	0%
Jeunesse et sports		0%		0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>165</b>	<b>100%</b>

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
34	97%	1	3%	35	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	9	1
50 à 59 ans	15	0
60 ans et plus	10	0
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>1</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	52a 10m 14j	44a 00m 00j
Ancienneté de grade moyenne	10a 09m 13j	08a 04m 00j
Ancienneté de corps moyenne	10a 09m 13j	08a 04m 00j
Echelon moyen	9	8

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	34	100%	1	100%	35	100%
Ens. Supérieur		0%		0%	0	0%
Jeunesse et sports		0%		0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>35</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
	0%		0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE D'INFIRMIER HORS CLASSE (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES** : les infirmiers justifiant d'au moins dix ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois d'infirmiers de catégorie A ou dans un corps militaire d'infirmier de niveau équivalent et au moins un an d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon du grade d'infirmier au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
3 185	96%	129	4%	3 314	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	11	1
40 à 49 ans	979	24
50 à 59 ans	1 574	83
60 ans et plus	621	21
<b>Total</b>	<b>3 185</b>	<b>129</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	53a 08m 12j	54a 07m 02j
Ancienneté de grade moyenne	01a 07m 28j	01a 07m 29j
Ancienneté de corps moyenne	17a 03m 22j	17a 05m 24j
Echelon moyen	7	7

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	3 085	97%	126	98%	3 211	97%
Ens. Supérieur	93	3%	3	2%	96	3%
Jeunesse et sports	7	0%	0	0%	7	0%
<b>Total</b>	<b>3 185</b>	<b>100%</b>	<b>129</b>	<b>100%</b>	<b>3 314</b>	<b>100%</b>

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
332	96%	15	4%	347	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	1	1
40 à 49 ans	56	3
50 à 59 ans	207	7
60 ans et plus	68	4
<b>Total</b>	<b>332</b>	<b>15</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	55a 07m 02j	55a 07m 02j
Ancienneté de grade moyenne	19a 01m 23j	18a 10m 05j
Ancienneté de corps moyenne	19a 01m 23j	18a 10m 05j
Echelon moyen	7	7

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	323	97%	14	93%	337	97%
Ens. Supérieur	9	3%	1	7%	10	3%
Jeunesse et sports	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>332</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
2	1%	0	0%	2	1%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE D'INFIRMIER DE CLASSE SUPERIEURE - CATEGORIE B (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** les infirmiers justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon du premier grade et justifiant de dix ans de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle est établi le tableau d'avancement.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
13	96%	0	4%	13	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	11	0
50 à 59 ans	2	0
60 ans et plus	0	0
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>0</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	46a 07m 13j	
Ancienneté de grade moyenne	06a 06m 11j	
Ancienneté de corps moyenne	06a 06m 11j	
Echelon moyen	6	

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	12	92%	0	0%	12	92%
Ens. Supérieur	1	8%	0	0%	1	8%
Jeunesse et sports	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
2	100%	0	0%	2	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	2	0
50 à 59 ans	0	0
60 ans et plus	0	0
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	46a 00m 20j	
Ancienneté de grade moyenne	11a 10m 22j	
Ancienneté de corps moyenne	11a 10m 22j	
Echelon moyen	6	

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	2	100%	0	0%	2	100%
Ens. Supérieur	0	0%	0	0%	0	0%
Jeunesse et sports	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
	0%		0%	0	0%

**LISTE D'APTITUDE 2023 POUR L'ACCES AU CORPS DES CONSEILLERS TECHNIQUES DE SERVICE SOCIAL DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** Peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les membres du corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'Etat relevant de l'autorité de gestion établissant la liste d'aptitude, relevant du grade d'assistant principal de service social? au 1er janvier de l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
635	97%	20	3%	655	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	18	0
40 à 49 ans	111	5
50 à 59 ans	373	11
60 ans et plus	133	4
<b>Total</b>	<b>635</b>	<b>20</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	54a 03m 09j	53a 09a 04j
Ancienneté de grade moyenne	03a 00m 01j	02a 08m 18j
Ancienneté de corps moyenne	22a 06m 14j	22a 08m 21j
Echelon moyen	9	8

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	581	91%	18	90%	599	91%
Ens. Supérieur	54	9%	2	10%	56	9%
Jeunesse et sports	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>635</b>	<b>100%</b>	<b>20</b>	<b>100%</b>	<b>655</b>	<b>100%</b>

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
10	91%	1	9%	11	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	0	0
50 à 59 ans	7	1
60 ans et plus	3	0
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>1</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	54a 03m 20j	55a 05m 05j
Ancienneté de grade moyenne	03a 04m 18j	02a 05m 01j
Ancienneté de corps moyenne	26a 08m 15j	25a 10m 03j
Echelon moyen	9	10

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	9	90%	1	100%	10	91%
Ens. Supérieur	1	10%	0	0%	1	9%
Jeunesse et sports	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE DE CONSEILLER TECHNIQUE SUPERIEUR DE SERVICE SOCIAL (CHOIX)**

CONDITIONS REGLEMENTAIRES : au choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 6<sup>ème</sup> échelon du premier grade et justifiant de six ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade de même niveau, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
176	94%	12	6%	188	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	36	3
50 à 59 ans	81	7
60 ans et plus	59	2
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>12</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	55a 09m 15j	53a 04m 11j
Ancienneté de grade moyenne	13a 03m 02j	12a 10m 05j
Ancienneté de corps moyenne	13a 03m 02j	12a 10m 05j
Echelon moyen	10	10

**4 - Agents exerçant des fonctions de CTR, CTD ou adjoints**

	F	H
CTR	8	0
CTR adjoint	3	0
CTD	17	4
CTD adjoint	4	0
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>4</b>

**5 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	155	88%	12	100%	167	89%
Ens. Supérieur	21	12%	0	0%	21	11%
Jeunesse et sports	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>176</b>	<b>100%</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
22	96%	1	4%	23	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	2	0
50 à 59 ans	13	1
60 ans et plus	7	0
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>1</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	57a 00m 00j	52a 00m 00j
Ancienneté de grade moyenne	16a 04m 02j	10a 03m 29j
Ancienneté de corps moyenne	16a 04m 02j	10a 03m 29j
Echelon moyen	11	10

**4 - Agents exerçant des fonctions de CTR, CTD ou adjoints**

	F	H
CTR	0	0
CTR adjoint	0	0
CTD	5	0
CTD adjoint	3	0
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

**5 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	20	91%	1	100%	21	91%
Ens. Supérieur	2	9%	0	0%	2	9%
Jeunesse et sports	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>100%</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>

**6 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
	0%		0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE D'ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, parmi les assistants de service social ayant atteint le 5<sup>ème</sup> échelon du premier grade et justifiant de six ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
1 732	96%	77	4%	1 809	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	7	0
30 à 39 ans	421	21
40 à 49 ans	656	29
50 à 59 ans	513	17
60 ans et plus	135	10
<b>Total</b>	<b>1 732</b>	<b>77</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	46a 11m 17j	47a 03m 12j
Ancienneté de grade moyenne	14a 07m 05j	12a 08m 00j
Ancienneté de corps moyenne	14a 07m 05j	12a 08m 00j
Echelon moyen	8	7

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	1 611	93%	74	96%	1 685	93%
Ens. Supérieur	121	7%	3	4%	124	7%
Jeunesse et sports	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>1 732</b>	<b>100%</b>	<b>77</b>	<b>100%</b>	<b>1 809</b>	<b>100%</b>

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
232	96%	9	4%	241	100%

**2 - Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	11	0
40 à 49 ans	85	2
50 à 59 ans	109	4
60 ans et plus	27	3
<b>Total</b>	<b>232</b>	<b>9</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	51a 03m 01j	54a 00m 00j
Ancienneté de grade moyenne	19a 08m 25j	18a 00m 04j
Ancienneté de corps moyenne	19a 08m 25j	18a 00m 04j
Echelon moyen	10	9

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Ens. scolaire	213	92%	9	100%	222	92%
Ens. Supérieur	19	8%	0	0%	19	8%
Jeunesse et sports	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>232</b>	<b>100%</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>	<b>241</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
2	1%	0	0%	2	1%

LISTE D'APTITUDE 2023 POUR L'ACCES AU CORPS DES CTPS

CONDITIONS REGLEMENTAIRES : Peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude, les professeurs de sport justifiant de dix années de services effectifs accomplis dans de corps en position d'activité ou en position de détachement et les fonctionnaires appartenant à un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau, détachés depuis au moins six ans dans l'emploi de directeur ou de directeur adjoint d'un établissement public national JS ou de chef d'un service déconcentré ou exerçant, depuis au moins six ans, les fonctions de DTN, ou, depuis au moins huit ans les fonctions d'EN

Domaine sport

PROMOUVABLES

1 - Répartition par genre

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
28	23%	96	77%	124	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
PS CN	19	68%	64	67%	83	67%
PS HC	9	32%	26	27%	35	28%
PS CE	0	0%	6	6%	6	5%
Autres	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>	<b>124</b>	<b>100%</b>

3 - Répartition par tranche d'âges

	PS CN		PS HC		PS CE		Autres		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
20 à 29 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 à 39 ans	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
40 à 49 ans	12	36	1	4	0	0	0	0	13	40
50 à 59 ans	7	23	7	15	0	1	0	0	14	39
60 ans et plus	0	4	1	7	0	5	0	0	1	16
<b>Total</b>	<b>19</b>	<b>64</b>	<b>9</b>	<b>26</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>96</b>

4 - Carrière

	PS CN		PS HC		PS CE		Autres	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Age moyen	48a 06m 27j	50a 09m 01j	54a 01m 21j	56a 11m 15j	-	60a 04m 29j	-	-
Ancienneté de grade moyenne	19a 06m 24j	18a 07m 14j	03a 04m 13j	5a 00m 09j	-	03a 04m 20j	-	-
Ancienneté de corps moyenne	19a 02m 16j	18a 04m 09j	23a 04m 20j	24a 11m 22j	-	24a 04m 00j	-	-
Echelon moyen	9ème	9ème	5ème	5ème	-	4ème	-	-

5 - Univers d'affectation

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	1	1%	1	1%
Contrat PO-HN	5	18%	18	19%	23	19%
Etab JS	9	32%	16	17%	25	20%
DRAJES-SDJES	13	46%	57	59%	70	56%
Autres	1	4%	4	4%	5	4%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>	<b>96</b>	<b>100%</b>	<b>124</b>	<b>100%</b>

PROMUS

1 - Répartition par genre

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
2	29%	5	71%	7	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
PS CN	1	50%	4	80%	5	71%
PS HC	1	50%	1	20%	2	29%
PS CE	0	0%	0	0%	0	0%
Autres	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

3 - Répartition par tranche d'âges

	PS CN		PS HC		PS CE		Autres		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
20 à 29 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40 à 49 ans	1	3	0	0	0	0	0	0	1	3
50 à 59 ans	0	1	1	1	0	0	0	0	1	2
60 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

3 - Carrière

	PS CN		PS HC		PS CE		Autres	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Age moyen	50a 04m 08j	48a 03m 20j	54a 01m 04j	58a 04m 05j	-	-	-	-
Ancienneté de grade moyenne	20a 00m 00j	13a 04m 00j	03a 08m 00j	07a 08m 00j	-	-	-	-
Ancienneté de corps moyenne	20a 00m 00j	13a 04m 00j	25a 00m 00j	33a 00m 00j	-	-	-	-
Echelon moyen	9ème	8ème	5ème	6ème	-	-	-	-

4 - Univers d'affectation

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat PO-HN	2	100%	2	40%	4	57%
Etab JS	0	0%	2	40%	2	29%
DRAJES-SDJES	0	0%	1	20%	1	14%
Autres	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

PROMOUVABLES

1 - Répartition par genre

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
	13	59%	9	41%	22	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
CEPJ CN	11	85%	8	89%	19	86%
CEPJ HC	2	15%	1	11%	3	14%
CEPJ CE	0	0%	0	0%	0	0%
Autres	0	0%	0	0%	0	0%
Total	13	100%	9	100%	22	100%

3 - Répartition par tranche d'âges

	CEPJ CN		CEPJ HC		CEPJ CE		Autres		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
20 à 29 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40 à 49 ans	8	3	0	0	0	0	0	0	8	3
50 à 59 ans	2	5	2	1	0	0	0	0	4	6
60 ans et plus	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Total	11	8	2	1	0	0	0	0	13	9

4 - Carrière

	CEPJ CN		CEPJ HC		CEPJ CE		Autres	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Age moyen	49a 04m 09j	50a 10m 02j	56a 09m 28j	57a 04m 06j	-	-	-	-
Ancienneté de grade moyenne	01a 10m 16j	02a 11m 13j	00a 07m 00j	00a 06m 00j	-	-	-	-
Ancienneté de corps moyenne	18a 04m 16j	18a 06m 05j	27a 00m 00j	14a 00m 00j	-	-	-	-
Echelon moyen	9ème	9ème	6ème	6ème	-	-	-	-

5 - Univers d'affectation

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat PO-HN	0	0%	0	0%	0	0%
Etab JS	0	0%	0	0%	0	0%
DRAJES-SDJES	11	85%	7	78%	18	82%
Autres	2	15%	2	22%	4	18%
Total	13	100%	9	100%	22	100%

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
	1	50%	1	50%	2	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
CEPJ CN	0	0%	1	100%	1	50%
CEPJ HC	1	100%	0	0%	1	50%
CEPJ CE	0	0%	0	0%	0	0%
Autres	0	0%	0	0%	0	0%
Total	1	100%	1	100%	2	100%

3 - Répartition par tranche d'âges

	CEPJ CN		CEPJ HC		CEPJ CE		Autres		Total	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
20 à 29 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 à 39 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40 à 49 ans	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
50 à 59 ans	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1
60 ans et plus	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1

3 - Carrière

	CEPJ CN		CEPJ HC		CEPJ CE		Autres	
	F	H	F	H	F	H	F	H
Age moyen	-	51a 00m 19j	52a 11m 05j	-	-	-	-	-
Ancienneté de grade moyenne	-	03a 02m 08j	01a 02m 00j	-	-	-	-	-
Ancienneté de corps moyenne	-	21a 00m 00j	27a 00m 00j	-	-	-	-	-
Echelon moyen	-	10ème	5ème	-	-	-	-	-

4 - Univers d'affectation

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat PO-HN	0	0%	0	0%	0	0%
Etab JS	0	0%	0	0%	0	0%
DRAJES-SDJES	1	100%	1	100%	2	100%
Autres	0	0%	0	0%	0	0%
Total	1	100%	1	100%	2	100%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE DE CTPS HORS CLASSE (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** peuvent être promus les CTPS de classe normale justifiant de deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon. Par dérogation pendant une période de cinq ans à compter du 1er septembre 2017, peuvent être promus les CTPS ayant atteint le 8ème échelon de la classe normale.

**Domaine sport**

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
12	18%	53	82%	65	100%

**2- Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	1
40 à 49 ans	5	16
50 à 59 ans	2	23
60 ans et plus	5	13
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>53</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	56a 10m 08j	54a 04m 24j
Ancienneté de grade moyenne	08a 03m 15j	07a 06m 20j
Ancienneté de corps moyenne	08a 03m 15j	07a 06m 20j
Echelon moyen	10ème	10ème

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	4	8%	4	6%
Contrat PO-HN	2	17%	9	17%	11	17%
Etab JS	1	8%	14	26%	15	23%
DRAJES-SDJES	7	58%	21	40%	28	43%
Autres	2	17%	5	9%	7	11%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>	<b>65</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
3	27%	8	73%	11	100%

**2- Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	2	0
50 à 59 ans	0	4
60 ans et plus	1	4
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	53a 09m 23j	59a 03m 29j
Ancienneté de grade moyenne	08a 06m 00j	11a 09m 18j
Ancienneté de corps moyenne	08a 06m 00j	11a 09m 18j
Echelon moyen	10ème	10ème

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat PO-HN	1	33%	3	38%	4	36%
Etab JS	0	0%	2	25%	2	18%
DRAJES-SDJES	2	67%	2	25%	4	36%
Autres	0	0%	1	13%	1	9%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>	<b>11</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

PROMOUVABLES

1 - Répartition par genre

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
6	60%	4	40%	10	100%

2 - Répartition par tranche d'âges

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	3	0
50 à 59 ans	3	4
60 ans et plus	0	0
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>4</b>

3 - Carrière

	F	H
Age moyen	54a 05m 07j	56a 09m 16j
Ancienneté de grade moyenne	03a 04m 25j	07a 03m 07j
Ancienneté de corps moyenne	03a 04m 25j	07a 03m 07j
Echelon moyen	9ème	9ème

4 - Univers d'affectation

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	1	17%	1	25%	2	20%
Contrat PO-HN	0	0%	0	0%	0	0%
Etab JS	0	0%	0	0%	0	0%
DRAJES-SDJES	5	83%	2	50%	7	70%
Autres	0	0%	1	25%	1	10%
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

PROMUS

1 - Répartition par genre

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	2	100%	2	100%

2 - Répartition par tranche d'âges

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	0	0
50 à 59 ans	0	2
60 ans et plus	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>2</b>

3 - Carrière

	F	H
Age moyen	0	59a 06m 19j
Ancienneté de grade moyenne	0	06a 01m 00j
Ancienneté de corps moyenne	0	06a 01m 00j
Echelon moyen	9ème	9ème

4 - Univers d'affectation

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	1	50%	1	50%
Contrat PO-HN	0	0%	0	0%	0	0%
Etab JS	0	0%	0	0%	0	0%
DRAJES-SDJES	0	0%	1	50%	1	50%
Autres	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE DE PS HORS CLASSE (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES** : Peuvent être promus, les PS de classe normale justifiant de deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon. Par dérogation peuvent être promus les PS qui remplissaient les conditions pour être promus au 1er septembre 2017 (PS ayant atteint le 7ème échelon de la classe normale)

**PROMOUVABLES**

1 - Répartition par genre

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
175	25%	512	75%	687	100%

2- Répartition par tranche d'âges

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	121	266
50 à 59 ans	46	216
60 ans et plus	8	30
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>512</b>

3 - Carrière

	F	H
Age moyen	49a 04m 55j	50a 10m 18j
Ancienneté de grade moyenne	19a 09m 28j	19a 07m 00j
Ancienneté de corps moyenne	19a 09m 28j	19a 07m 00j
Echelon moyen	9ème	10ème

4 - Univers d'affectation

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	1	1%	2	0%	3	0%
Contrat PO-HN	12	7%	61	12%	73	11%
Etab JS	24	14%	75	15%	99	14%
DRAJES-SDJES	134	77%	361	71%	495	72%
Autres	4	2%	13	3%	17	2%
<b>Total</b>	<b>175</b>	<b>100%</b>	<b>512</b>	<b>100%</b>	<b>687</b>	<b>100%</b>

5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
1	0,6%	1	0,2%	2	0,3%

**PROMUS**

1 - Répartition par genre

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
21	26%	61	74%	82	100%

2- Répartition par tranche d'âges

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	11	12
50 à 59 ans	9	42
60 ans et plus	1	7
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>61</b>

3 - Carrière

	F	H
Age moyen	51a 6m 23j	54a 00m 26j
Ancienneté de grade moyenne	22a 11m 07j	21a 11m 17 j
Ancienneté de corps moyenne	22a 11m 07j	21a 11m 17 j
Echelon moyen	10ème	10ème

4 - Univers d'affectation

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat PO-HN	4	19%	6	10%	10	12%
Etab JS	1	5%	11	18%	12	15%
DRAJES-SDJES	16	76%	44	72%	60	73%
Autres	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>100%</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>	<b>82</b>	<b>100%</b>

5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
1	5%	1	2%	2	2%

**TABLEAU D'AVANCEMENT 2023 POUR L'ACCES AU GRADE DE CEPJ HORS CLASSE (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** Peuvent être promus, les CEPJ de classe normale justifiant de deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon. Par dérogation peuvent être promus les CEPJ qui remplissent les conditions pour être promus au 1er septembre 2017 (CEPJ ayant atteint le 7ème échelon de la classe normale)

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
70	64%	39	36%	109	100%

**2- Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	1	0
40 à 49 ans	38	15
50 à 59 ans	26	20
60 ans et plus	5	4
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>39</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	50a 04m 24j	51a 09m 24j
Ancienneté de grade moyenne	17a 02m 00j	17a 02m 29j
Ancienneté de corps moyenne	17a 02m 00j	17a 02m 29j
Echelon moyen	10ème	10ème

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	1	3%	1	1%
Contrat PO-HN	0	0%	0	0%	0	0%
Etab JS	0	0%	3	8%	3	3%
DRAJES-SDJES	59	84%	28	72%	87	80%
Autres	11	16%	7	18%	18	17%
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100%</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
8	62%	5	38%	13	100%

**2- Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	1	0
50 à 59 ans	6	4
60 ans et plus	1	1
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>5</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	54a 05m 22j	55a 05m 24j
Ancienneté de grade moyenne	21a 09m 00j	21a 09m 18j
Ancienneté de corps moyenne	21a 09m 00j	21a 09m 18j
Echelon moyen	10ème	10ème

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat PO-HN	0	0%	0	0%	0	0%
Etab JS	0	0%	1	20%	1	8%
DRAJES-SDJES	7	88%	4	80%	11	85%
Autres	1	13%	0	0%	1	8%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE CTPS CLASSE EXCEPTIONNELLE (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** Peuvent être promus : - les CTPS qui ont atteint au moins le 2ème échelon de la hors classe et qui justifient de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières (1er vivier de 80%) - les CTPS ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière et justifiant de trois ans d'ancienneté dans le 4ème échelon de la hors classe (2ème vivier de 20%)

**Domaine sport**

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
15	27%	41	73%	56	100%

**2- Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	0	2
50 à 59 ans	8	14
60 ans et plus	7	25
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>41</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	60a 05m 19j	61a 03m 23j
Ancienneté de grade moyenne	04a 06m 22j	04a 06m 27j
Ancienneté de corps moyenne	12a 07m 00j	13a 02m 17j
Echelon moyen	4ème	4ème

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	4	10%	4	7%
Contrat PO-HN	5	33%	8	20%	13	23%
Etab JS	2	13%	11	27%	13	23%
DRAJES-SDJES	8	53%	16	39%	24	43%
Autres	0	0%	2	5%	2	4%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>	<b>56</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
1	17%	5	83%	6	100%

**2- Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	0	0
50 à 59 ans	1	2
60 ans et plus	0	3
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	59a 08m 13j	62a 07m 13j
Ancienneté de grade moyenne	01a 00m 00j	03a 00m 00j
Ancienneté de corps moyenne	06a 01m 00j	13a 06m 24j
Echelon moyen	4ème	4ème

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat PO-HN	1	100%	1	20%	2	33%
Etab JS	0	0%	1	20%	1	17%
DRAJES-SDJES	0	0%	3	60%	3	50%
Autres	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

PROMOUVABLES

1 - Répartition par genre

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
5	50%	5	50%	10	100%

2- Répartition par tranche d'âges

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	0	0
50 à 59 ans	3	4
60 ans et plus	2	1
Total	5	5

3 - Carrière

	F	H
Age moyen	58a 02m 15j	57a 05m 06j
Ancienneté de grade moyenne	03a 00m 00j	02a 07m 06j
Ancienneté de corps moyenne	10a 04m 06j	10a 04m 24j
Echelon moyen	4ème	4ème

4 - Univers d'affectation

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat PO-HN	0	0%	0	0%	0	0%
Etab JS	0	0%	0	0%	0	0%
DRAJES-SDJES	4	80%	5	100%	9	90%
Autres	1	20%	0	0%	1	10%
Total	5	100%	5	100%	10	100%

5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

PROMUS

1 - Répartition par genre

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
1	100%	0	0%	1,000001	100%

2- Répartition par tranche d'âges

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	0	0
50 à 59 ans	0	0
60 ans et plus	1	0
Total	1	0

3 - Carrière

	F	H
Age moyen	66a 01m 20j	0
Ancienneté de grade moyenne	07a 08m 00j	0
Ancienneté de corps moyenne	19a 00m 00j	0
Echelon moyen	4ème	0

4 - Univers d'affectation

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat PO-HN	0	0%	0	0%	0	0%
Etab JS	0	0%	0	0%	0	0%
DRAJES-SDJES	1	100%	0	0%	1	100%
Autres	0	0%	0	0%	0	0%
Total	1	100%	0	0%	1	100%

5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE PS CLASSE EXCEPTIONNELLE (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** Peuvent être promus : - les PS qui ont atteint au moins le 3ème échelon de la hors classe et qui justifient de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières (1er vivier de 80%) - les PS ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière et qui ont atteint le 7ème échelon de la hors classe (2ème vivier de 20%)

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
104	22%	367	78%	471	100%

**2- Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	15	21
50 à 59 ans	70	199
60 ans et plus	19	147
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>367</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	56a 02m 14j	58a 11m 05j
Ancienneté de grade moyenne	04a 04m 27j	05a 00m 27j
Ancienneté de corps moyenne	26a 00m 20j	24a 01m 11j
Echelon moyen	5ème	5ème

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	1	1%	0	0%	1	0%
Contrat PO-HN	3	3%	19	5%	22	5%
Etab JS	27	26%	48	13%	75	16%
DRAJES-SDJES	71	68%	283	77%	354	75%
Autres	2	2%	17	5%	19	4%
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>	<b>367</b>	<b>100%</b>	<b>471</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
7	23%	24	77%	31	100%

**2- Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	0	1
50 à 59 ans	5	11
60 ans et plus	2	12
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>24</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	58a 06m 04j	59a 07m 18j
Ancienneté de grade moyenne	06a 06m 26j	06a 02m 15j
Ancienneté de corps moyenne	24a 08m 20j	24a 09m 15j
Echelon moyen	6ème	6ème

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat PO-HN	0	0%	1	4%	1	3%
Etab JS	2	29%	4	17%	6	19%
DRAJES-SDJES	4	57%	19	79%	23	74%
Autres	1	14%	0	0%	1	3%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE CEPJ CLASSE EXCEPTIONNELLE (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** Peuvent être promus : - les CEPJ qui ont atteint au moins le 3ème échelon de la hors classe et qui justifient de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières (1er vivier de 80%) - les CEPJ ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière et qui ont atteint le 7ème échelon de la hors classe (2ème vivier de 20%)

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
34	60%	23	40%	57	100%

**2- Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	4	3
50 à 59 ans	26	15
60 ans et plus	4	5
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>23</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	55a 08m 29j	56a 07m 12j
Ancienneté de grade moyenne	02a 11m 27j	03a 09m 00j
Ancienneté de corps moyenne	19a 09m 01j	22a 00m 05j
Echelon moyen	5ème	5ème

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	2	6%	0	0%	2	4%
Contrat PO-HN	0	0%	0	0%	0	0%
Etab JS	1	3%	2	9%	3	5%
DRAJES-SDJES	28	82%	19	83%	47	82%
Autres	3	9%	2	9%	5	9%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>	<b>23</b>	<b>100%</b>	<b>57</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
4	67%	2	33%	6	100%

**2- Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	0	1
50 à 59 ans	4	1
60 ans et plus	0	0
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	56a 09m 16j	51a 10m 26j
Ancienneté de grade moyenne	03a 09m 00j	01a 00m 00j
Ancienneté de corps moyenne	19a 05m 00j	21a 06m 00j
Echelon moyen	5ème	4ème

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat PO-HN	0	0%	0	0%	0	0%
Etab JS	0	0%	0	0%	0	0%
DRAJES-SDJES	2	50%	2	100%	4	67%
Autres	2	50%	0	0%	2	33%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT A L'ECHELON SPECIAL DE LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PS (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** Les PS doivent justifier, au 31 août de l'année qui précède l'établissement du tableau d'avancement, de trois années d'ancienneté dans le 4ème échelon de la classe exceptionnelle. Effectif contingenté.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
3	11%	24	89%	27	100%

**2- Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	0	0
50 à 59 ans	1	4
60 ans et plus	2	20
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>24</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	61a 07m 05j	63a 06m 21j
Ancienneté de grade moyenne	04a 01m 10j	05a 03m 20j
Ancienneté de corps moyenne	24a 04m 00j	29a 07m 23j
Echelon moyen	4ème	4ème

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat PO-HN	1	33%	2	8%	3	11%
Etab JS	0	0%	1	4%	1	4%
DRAJES-SDJES	2	67%	20	83%	22	81%
Autres	0	0%	1	4%	1	4%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100%</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>	<b>27</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
2	13%	13	87%	15	100%

**2- Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	0	0
50 à 59 ans	1	1
60 ans et plus	1	12
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>13</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	60a 07m 27j	64a 01m 26j
Ancienneté de grade moyenne	03a 10m 00j	05a 05m 16j
Ancienneté de corps moyenne	18a 06m 00j	29a 01m 14j
Echelon moyen	4ème	4ème

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat PO-HN	1	50%	1	8%	2	13%
Etab JS	0	0%	1	8%	1	7%
DRAJES-SDJES	1	50%	11	85%	12	80%
Autres	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>	<b>13</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	0%	0	0%

**TABLEAU D'AVANCEMENT A L'ECHELON SPECIAL DE LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES CEPJ (CHOIX)**

**CONDITIONS REGLEMENTAIRES :** Les CEPJ doivent justifier, au 31 août de l'année qui précède l'établissement du tableau d'avancement, de trois années d'ancienneté dans le 4ème échelon de la classe exceptionnelle. Effectif contingenté.

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
5	100%	0	0%	5	100%

**2- Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	0	0
50 à 59 ans	1	0
60 ans et plus	4	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	64a 03m 02j	00a 00m 00j
Ancienneté de grade moyenne	05a 00m 00j	00a 00m 00j
Ancienneté de corps moyenne	25a 03m 18j	00a 00m 00j
Echelon moyen	4ème	0

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat PO-HN	0	0%	0	0%	0	0%
Etab JS	1	20%	0	0%	1	20%
DRAJES-SDJES	4	80%	0	0%	4	80%
Autres	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promouvables				Total	%
F	%	H	%		
0	0,0%	0	#DIV/0!	0	0,0%

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
5	100%	0	0%	5	100%

**2- Répartition par tranche d'âges**

	F	H
20 à 29 ans	0	0
30 à 39 ans	0	0
40 à 49 ans	0	0
50 à 59 ans	1	0
60 ans et plus	4	0
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

**3 - Carrière**

	F	H
Age moyen	64a 03m 02j	00a 00m 00j
Ancienneté de grade moyenne	05a 00m 00j	00a 00m 00j
Ancienneté de corps moyenne	25a 03m 18j	00a 00m 00j
Echelon moyen	4ème	0

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
Adm. Centr.	0	0%	0	0%	0	0%
Contrat PO-HN	0	0%	0	0%	0	0%
Etab JS	1	20%	0	0%	1	20%
DRAJES-SDJES	4	80%	0	0%	4	80%
Autres	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>5</b>	<b>100%</b>

**5 - Déchargés syndicaux (promotions de droit)**

Nbre promus				Total	%
F	%	H	%		
0	0%	0	#DIV/0!	0	0%

Commission 18 mars 2025 MSJA