

Tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe

I – DISPOSITIF REGLEMENTAIRE

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

Les lignes directrices de gestion du ministère de l'éducation nationale (MEN) du 16 décembre 2024 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels sont publiées au Bulletin officiel spécial n° 7 du 19 décembre 2024.

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

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

II – COMPTE RENDU DE LA SELECTION AU CHOIX

A- Informations statistiques sur les promouvables et les dossiers proposés

Pour rappel, selon le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié, sont promouvables à l'échelon spécial du grade d'attaché hors classe, les attachés d'administration hors classe (AAEHC) justifiant de trois années d'ancienneté dans le 6^{ème} échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

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

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

- En 2026, le nombre de possibilités de promotions est de **35**.

Pour mémoire, 35 promotions ont également été prononcées en 2025.

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

Parmi ces personnels promouvables, la proportion de femmes est de 49% contre 51% d'hommes.

La moyenne d'âge des promouvables est de 57 ans, 9 mois et 22 jours.

L'ancienneté moyenne de corps est de 25 ans, 5 mois et 11 jours. L'ancienneté moyenne de grade est de 7 ans, 1 mois et 7 jours.

Les personnels promouvables exercent dans les environnements professionnels suivants : administration centrale (10%), EPLE (38%), services administratifs (26%), enseignement supérieur, dont les CROUS (19%), EPNA (1%) et autres structures (6%).

- Au titre de la campagne 2025, la DGRH a reçu **90** dossiers classés avec avis « très favorable » répartis comme suit : 50 femmes (56%) et 40 hommes (44%).

La moyenne d'âge des proposés est de 57 ans.

L'ancienneté moyenne de corps est de 27 ans et 4 mois et 11 jours et l'ancienneté moyenne de grade est de 8 ans et 18 jours.

B- Méthodologie et bilan de la sélection au choix

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

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

- en matière de valeur professionnelle : la nature des fonctions exercées (occupation d'un emploi fonctionnel ou à forte responsabilité, encadrement ou activités particulières liées aux fonctions), le niveau d'expertise, la catégorie d'établissement et le montant des budgets gérés notamment pour les agents comptables ;

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

L'ancienneté détenue dans le grade ainsi que l'ancienneté dans le 6^{ème} échelon des agents ont également été considérées. Ainsi, sur les 35 agents promus, 28 ont plus de 3 ans d'ancienneté dans l'échelon, soit 80 % d'entre eux.

En matière de prévention des discriminations, la DGRH a veillé au respect des équilibres femmes/hommes, ainsi sur les 35 dossiers retenus, 57% sont des femmes, et 43% sont des hommes. Cette répartition est plus favorable aux femmes au regard de leur part parmi les agents promouvables qui est de 49%, néanmoins il a été observé que 55% des dossiers classés dans le groupe « très favorable » par les académies concernent des femmes.

L'âge moyen des promus est de 56 ans, 11 mois et 28 jours, l'ancienneté moyenne de corps est de 26 ans, 5 mois et 29 jours et de grade est de 8 ans, 3 mois et 16 jours.

La diversité des environnements professionnels est également représentée parmi les personnels promus. En effet, 43% des promus sont affectés dans les services administratifs, 26% dans l'enseignement supérieur, 20% dans les EPLE, 8% en administration centrale et 3% dans d'autres structures. Cette répartition est conforme aux dossiers transmis avec un avis « très favorable » par les académies.

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

D'une manière générale, il est observé que les dossiers des attachés hors classe retenus pour cette promotion présentent les caractéristiques suivantes : les agents promus ont, dans l'ensemble, des dossiers témoignant d'une diversité dans leur parcours, avec pour certains une carrière déjà très avancée. La plupart ont un parcours ascendant au niveau de leurs compétences professionnelles, de prise de responsabilités et d'implication dans leurs missions. D'autres agents sont en poste sur des territoires complexes, ce qui peut rendre l'exercice de leurs missions difficile. Il est à noter que certains agents, bien que plus jeunes que la moyenne, sont déjà avancés dans leur carrière et présentent des dossiers de grande qualité.

A titre d'exemple, certains dossiers ont pu être retenus car les agents font preuve d'une réelle montée en compétences, tout en ayant effectué des mobilités dans plusieurs structures. C'est ainsi qu'une attachée hors classe a pu être promue au vu des diverses fonctions occupées dont certaines sur emploi fonctionnel : responsable administratif et financier d'une UFR à l'université, cheffe de bureau puis cheffe de plusieurs divisions en DSDEN. Après être devenue SG adjointe d'une DSDEN de taille conséquente, elle en est actuellement SG. Ce parcours illustre une progression ascendante dans les responsabilités et les compétences exigées par les postes ainsi qu'une mobilité fonctionnelle de l'agent.

La diversité et la progression ascendante de son parcours ont également permis de retenir le dossier d'une autre attachée hors classe qui a occupé successivement des fonctions de secrétaire générale d'EPLE, de DGS d'une commune dans la fonction publique territoriale, de

chefe de plusieurs divisions en rectorat avant de devenir SG adjointe du même rectorat puis directrice de CROUS dans une autre académie (sur emploi fonctionnel).

D'autres agents ont exercé dans le même type de structures mais sur des postes complexes, engageant une charge de travail croissante, leurs dossiers ont également retenu l'attention lors de l'examen. Une attachée hors classe a ainsi exercé en majorité dans des EPLE en tant que secrétaire général-agent comptable mais dans des agences comptables de plus en plus importantes, en passant d'un groupement de 3 établissements gérés, à 4 établissements plus un GRETA, puis à 5 et enfin à 8 établissements. En parallèle, elle assure en continu depuis plus de 10 ans l'intérim de diverses agences comptables, doublant le nombre d'établissements gérés et fournit un investissement remarquable dans la formation et le tutorat d'autres agents comptables de son académie.

L'exercice des missions sur des territoires au contexte difficile mérite d'être souligné et a pu être valorisé ainsi que des parcours ayant été effectués pour une partie hors du territoire national dans des établissements français à l'étranger.