



**ACADÉMIE
DE MONTPELLIER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Pôle Ressources Humaines

**Rectorat
Division des personnels administratifs, techniques et
d'encadrement**

Montpellier, le 19 novembre 2021

Mél : ce.recdpate@ac-montpellier.fr

31 rue de l'Université
CS 39004
34064 MONTPELLIER Cedex 2

Bilan carrières 2021 des personnels ATSS Comité technique académique du 30 novembre 2021

I – Éléments de contexte

II – Objectifs

III – Analyse qualitative

IV – Perspectives

ANNEXES : données chiffrées

I – ELEMENTS DE CONTEXTE :

➤ **Fin des compétences des CAP en matière de promotions**

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a redéfini les attributions des commissions administratives paritaires (CAP). Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2021, les CAP ne sont plus compétentes pour donner un avis en matière de promotions des agents de la fonction publique.

➤ **Instauration des lignes directrices de gestion relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels**

Des lignes directrices de gestion ont été établies aux niveaux ministériel et académique pour fixer, sur un plan pluriannuel, les orientations générales et les procédures applicables en matière de promotions et de valorisations des parcours professionnels.

Elles garantissent la transparence des procédures et un traitement équitable des personnels en prenant en compte la valeur professionnelle et le parcours de carrière des agents.

II – OBJECTIFS :

La politique de l'académie est d'assurer, pour les agents déroulant une carrière complète, des perspectives d'avancement et de promotions au moins au sein de deux grades en s'appuyant sur les critères suivants :

- la prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle
- le principe d'égalité de traitement des agents et de prévention de l'ensemble des discriminations
- un accompagnement des agents tout au long de la carrière par la mise en place de formations, de dispositifs d'aide; de soutien et de conseils et par une information sur leur promouvabilité et leur promotion éventuelle.

III – ANALYSE QUANTITATIVE ET QUALITATIVE :

1) Mise en place d'un examen collégial des dossiers de promotions :

Afin de garantir un traitement équitable des agents et, dans un souci de transparence, **un examen collégial des dossiers** par des personnels de l'administration a été mis en place **pour chaque corps pour les promotions par liste d'aptitude (LA) et celles par tableau d'avancement (TA).**

Ont été ainsi constitués des **collèges d'experts** dont le rôle est d'émettre un avis sur les dossiers des agents dans le respect des dispositions législatives et réglementaires rappelées dans les LDG. Les opérations menées par les collèges sont considérées comme des opérations préalables, préparatoires aux décisions du recteur. A ce titre, les compositions des collèges ne sont pas rendues publiques, ni même ses travaux qui restent confidentiels.

Un appel à candidature pour la constitution de ces collèges d'experts a été effectué envers l'ensemble des personnels ATSS de l'académie. Chaque collège a été constitué d'agents exerçant dans différents environnements professionnels (EPL, services académiques, établissements de l'enseignement supérieur...) et, dans la mesure du possible, appartenant à la même filière et d'au moins un grade supérieur à celui sollicité.

Les experts s'engagent à remplir leurs missions dans le cadre de règles déontologiques définies dans une charte. Ils ne peuvent pas donner un avis sur les dossiers des agents placés sous leur autorité ou de leurs collègues. Ils sont désignés pour 3 ans afin de permettre l'acquisition d'une réelle expertise.

Confidentialité des données et des échanges (charte)

Le nombre d'experts au sein de chaque collège a été fonction du nombre de dossiers à étudier.

Ont ainsi été constitués les collèges d'experts suivants :

- un collège de 10 experts pour la liste d'aptitude d'AAE et le tableau d'avancement APAE
- un collège de 8 experts pour la liste d'aptitude SAENES
- un collège de 4 experts pour les TA de SAENES et ADJAENES
- un collège de 4 experts pour les TA infirmiers
- un collège de 2 experts pour les TA ASSAE
- un collège de 2 experts pour les TA d'ATEE
- un collège de 4 experts pour les TA d'ATRF

La répartition hommes femmes pour l'ensemble des collèges était de 75.5 % de femmes (24) et 29.5% d'hommes (10) pour 77% d'agents promouvables femmes et 23 % hommes.

L'étude des dossiers par les collèges d'experts s'est effectuée en 2 étapes :

- **une étude par binôme** des dossiers déposés sous format dématérialisé sur l'application TRIBU avec mise à disposition d'une grille d'aide au classement des dossiers,
- **une réunion du collège** afin de restituer les avis et de permettre une péréquation des promotions en vue de l'établissement de la liste des agents promus.

2) Données par filière :

➤ La filière administrative :

- L'accès à un corps supérieur par la voie d'inscription sur liste d'aptitude (LA) :

L'inscription sur une liste d'aptitude nécessite, de la part des agents remplissant les conditions, le dépôt d'un dossier de candidature qui comprend un rapport d'activité sur le parcours de carrière de l'agent et un rapport d'aptitude professionnelle établi par le supérieur hiérarchique.

Ce dossier a pour objectif de répondre aux 2 critères réglementaires prévus par le statut général de la fonction publique pour l'établissement des propositions d'inscription sur la LA, à savoir, la valeur professionnelle de l'agent et les acquis de l'expérience professionnelle.

Pour pouvoir apprécier ces 2 critères, l'examen collégial des dossiers de candidatures s'effectue selon une grille prenant en compte les éléments suivants :

- l'avis du supérieur hiérarchique,
- l'exercice de fonctions particulières et à responsabilité,
- l'exercice de tout ou partie des fonctions en éducation prioritaire,
- l'ancienneté dans le grade et l'ancienneté générale de service,
- la préparation d'examens professionnels et concours,
- l'admissibilité ou l'obtention de concours ou examens professionnels,
- la diversité du parcours et la mobilité géographique ou fonctionnelle,
- l'expression d'un réel projet professionnel,
- la présentation du dossier de candidature.

Après avoir enregistré une légère baisse du nombre de candidatures en 2020 (essentiellement en provenance des EPLE), le nombre de candidatures en 2021 est revenu sensiblement au niveau de 2019, avec **172 dossiers pour la LA SAENES et de 64 pour la LA AAE.**

Pour l'enseignement scolaire, le nombre de candidatures pour la LA SAENES se répartit comme suit : 75 % émanant d'agents en fonction dans les EPLE ou CIO, 24 % d'agents des services académiques et 1 % d'agents d'autres établissements (CREPS, ABES...). Pour la LA AAE, la répartition est de 49 % pour les agents des EPLE, 45 % pour ceux des services académiques et 6 % pour ceux des autres établissements.

Le % de candidatures de femmes pour la LA SAENES est de 93,6 % et pour la LA AAE de 75%.

L'âge moyen des agents promus par liste d'aptitude se situe aux alentours de 47-48 ans.

- L'accès à un grade supérieur par tableau d'avancement (TA) :

Pour les tableaux d'avancement, les agents promouvables sur la base des critères statutaires n'ont pas à faire acte de candidature ni à transmettre un rapport d'activité.

Le dossier de chaque agent promuable est constitué d'une fiche individuelle de proposition sur laquelle sont indiquées la situation administrative et le récapitulatif de carrière et d'un rapport d'aptitude professionnelle renseigné par l'autorité hiérarchique de l'agent.

Les dossiers sont examinés par les collèges d'experts en s'appuyant sur un barème indicatif qui prend en compte la valeur professionnelle de l'agent et son expérience professionnelle.

Le barème constitue un des éléments pour le départage des dossiers mais chaque dossier fait l'objet d'un examen individuel pour les TA des catégories A et B.

Pour les TA de la catégorie C, du fait du nombre non négligeable de promouvables, les tableaux d'avancement ont été établis par ordre de barème pour l'enseignement scolaire. Pour l'enseignement supérieur, une répartition du contingent est effectuée entre les structures en fonction du nombre de promouvables par établissement. La répartition des reliquats s'effectue au barème parmi l'ensemble des propositions des structures.

Une attention particulière est apportée au respect du principe de promotions au moins au sein de deux grades au cours de la carrière complète d'un agent.

Les éléments chiffrés indiquent, par tableau d'avancement, la part que représente le nombre de promouvables sur la totalité de la population du grade et la proportion hommes / femmes sur la population des agents promouvables et des agents promus.

Pour les promus par TA au grade d'APAE, l'âge moyen est de 55,5 ans, pour les promus aux grades de SAENES CE et CS, il est de 52 ans. Pour les promus par TA aux grades d'ADJAENES, une différence significative est enregistrée concernant l'âge moyen ; en effet, il est de près de 44 ans pour les promus au grade de 2ème classe et de 54 ans pour ceux promus au grade de 1 ère classe.

➤ **La filière médico-sociale :**

Cette filière bénéficie de procédures identiques à celle de la filière administrative : les dossiers sont examinés par les collèges d'experts en s'appuyant sur un barème indicatif qui prend en compte la valeur professionnelle de l'agent et son expérience professionnelle.

L'examen croisé des dossiers effectué à l'aide d'une grille permet de constater que la lecture des experts et des membres de l'administration se rejoint sur le choix des candidats.

➤ **La filière technique :**

Les règles définies pour ce **collège d'experts se distinguent des autres filières**. En effet, **l'examen des dossiers s'appuie**, en complément du rapport d'aptitude professionnelle renseigné par le supérieur hiérarchique, **sur un rapport d'activité réalisé par l'agent**. Chaque lecture est réalisée en binôme. Les rapports d'activité des agents ne sont pas toujours réalisés avec grand soin. Une sensibilisation des supérieurs hiérarchiques sur la complétude des dossiers paraît nécessaire.

IV – PERSPECTIVES :

L'examen collégial des dossiers par la constitution de collèges d'experts s'est révélé enrichissant et a permis un traitement équitable des dossiers par des regards croisés. Le retour d'expérience des experts est positif, la dématérialisation des dossiers via la plateforme Tribu a été appréciée. L'administration souligne la qualité

des remontées des experts.

Le dispositif est à poursuivre avec une réflexion à mener sur l'intégration des TA d'ADJAENES pour laquelle le nombre de dossiers est élevé et sans enjeux réels des promotions sur les missions afférentes aux postes.