

# 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

## Bilan de mise en oeuvre au 31.12 2021

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 du ministère 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, 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 du MENJS 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**

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

2. 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.
3. 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).

### **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

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

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 :

1. personnels enseignants des premier et second degré, personnels d'éducation, psychologues de l'éducation nationale ;
2. personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé ;
3. personnels d'encadrement ;
4. 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 2021 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

### En synthèse

Initiée en 2019 avec le lancement d'une GRH de proximité et conjointement à un nouveau schéma directeur de la formation continue de tous les personnels, et densifiée suite au Grenelle de l'éducation, la GRH de proximité mobilise l'ensemble des académies dans le cadre de leur feuille de route RH académique. L'enjeu en est l'accompagnement de proximité et personnalisé des personnels, notamment dans leur souhait d'évolution professionnelle, de mobilité, leur projet de formation etc.

A cette occasion, on constate que l'organisation académique a évolué en conséquence, rapprochant les services de formation et de RH, afin d'apporter un accompagnement aux personnels au plus près de leurs demandes et de leurs environnements professionnels.

Lors de la phase intense de la crise pandémique Covid19, les RH de proximité ont enregistré de nombreuses sollicitations et le réseau s'est densifié pour répondre au mieux aux sollicitations croissantes des personnels.

A partir de janvier 2021, les académies ont par ailleurs amorcé l'intégration des personnels de la jeunesse et des sports grâce à un rapprochement avec les délégations régionales académiques de la jeunesse, de l'engagement et du sport (DRAJES), notamment pour l'accès aux formations.

Au niveau national, de manière à accompagner au mieux les académies, les deux directions générales DGRH et DGESCO ont multiplié les temps d'échanges et d'information avec les académies et de mutualisation entre ces dernières (bilatérales formation annuelles au printemps en présence des responsables de la formation et des DRH, animation du réseau des RH de proximité et formation des conseillers ; webinaires RH mensuels).

A l'issue du Grenelle de l'éducation a été décidée la création d'une cellule Mobilités dans chaque académie, afin d'accompagner les mobilités entrantes, sortantes, internes et à l'international, parallèlement à la mise en place d'une politique de vivier de compétences.

### Le schéma directeur de la formation de tous les personnels 2019-22

#### Principes et objectifs

→ La publication de la [circulaire n° 2019-133 du 23 septembre 2019](#) relative au schéma directeur de la formation continue de l'ensemble des personnels de l'éducation nationale pour 2019-2022 a permis de fixer un nouveau cadre de pilotage de la formation, pluriannuel, tant au niveau national qu'académique. Ce schéma a réaffirmé l'universalité de l'offre de formation, la nécessité d'un *continuum* entre la formation initiale, la formation continuée (notamment les trois premières années d'exercice), et la formation continue. Il a visé à garantir aux personnels une formation adaptée à leurs besoins, à l'écoute de leurs attentes et souhaits d'évolution professionnelle, avec une prise en charge au plus près des environnements de travail de ces derniers.

Il repose sur 7 principes qui vont continuer de s'appliquer et être garantis avec le prochain schéma directeur 2022-2025.

1. Le schéma directeur s'adresse à **l'ensemble des personnels** du service public d'éducation ;
2. Il traduit le **nécessaire continuum entre formation initiale, formation continuée et formation continue** ;
3. **Les actions de formation continue doivent être, aussi souvent que possible, menées en proximité, notamment** en école, en établissement et en réseau ou bassin ;
4. **La diversification des viviers de formateurs** et la valorisation des compétences des personnels ;
5. La dimension qualité **certifiante ou diplômante** de la formation ;
6. **Le recours à l'ensemble des modalités de formation continue** (en présentiel, en distanciel, hybride, collective ou individuelle) ;
7. **La « traçabilité » des formations suivies et des compétences acquises** (détection des potentialités).

Le schéma directeur 2019-2022 a posé trois objectifs qui seront conservés dans le cadrage du schéma directeur 2022-25 ; il doit permettre à tout personnel

4. De « Se situer dans le système éducatif » (formations communes, transversales, inter catégorielles liées à l'exercice des métiers en tant que fonctionnaire d'Etat).
5. De « Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles » (ciblages à la fois transversaux et spécifiques à chaque catégorie de personnel).
6. D' « Être accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences » (objectif fixé à 10/20 % du budget alloué à la formation continue ciblés sur les dispositifs de formation à initiative des personnels ).

Point ciblé dans les LDG sur la formation des personnels sociaux et de santé (DPC), l'axe 2 « Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles » du schéma directeur prévoit, pour les personnels sociaux et de santé, d'inscrire dans les plans de formation des actions, notamment les thématiques suivantes :

- la promotion de la santé au service de la réussite scolaire ;
- santé et sécurité au travail ;
- l'action sociale en faveur des personnels ;
- les formations au titre du développement professionnel continu (DPC) des personnels de santé.

La cible de cet axe est que 100% des personnels doivent avoir bénéficié d'une formation complète sur tout ou partie de ces sujets sur la durée (= 3 ans) du schéma directeur.

### **Bilan du schéma directeur de la formation continue 2019-2021**

#### **Evolution de l'offre :**

- **L'intégration du 1<sup>er</sup> degré** reste encore une des principales marges de progrès.
- **Progression vers des PAF uniques** alimentés par des conseils d'orientation scientifique de la formation (COSF) des **bassins** qui eux-mêmes alimentent le COSF académique ;
- Des **PAF étoffés au fil de l'eau** par des actions inscrites **au cours de l'année** ;
- Groupes de **travail commun services de formation et RH** de proximité ;
- **Les conseillers RH de proximité** relaie vers le rectorat les besoins des agents et leurs demandes concernant l'utilisation des dispositifs de formation à initiative de l'agent (ex : CPF) ;
- Vers une régionalisation des plans de formation pour les **personnels** d'encadrement (AURA, Nouvelle Aquitaine).

#### **Les conseils académiques de formation (CAF) :**

**Les CAF sont tous installés**, certains très récemment au cours du 2<sup>nd</sup> trimestre 2021, la pandémie ayant fortement ralenti les possibilités de se réunir. Certains CAF ont déjà été réunis à 2, voire 3 reprises.

Certaines académies alternent CAF et GT intermédiaires pour travailler aux actions du PAF avant sa construction définitive et également au bilan du PAF de l'année N-1 présenté aux organisations syndicales.

#### **Le recueil des besoins :**

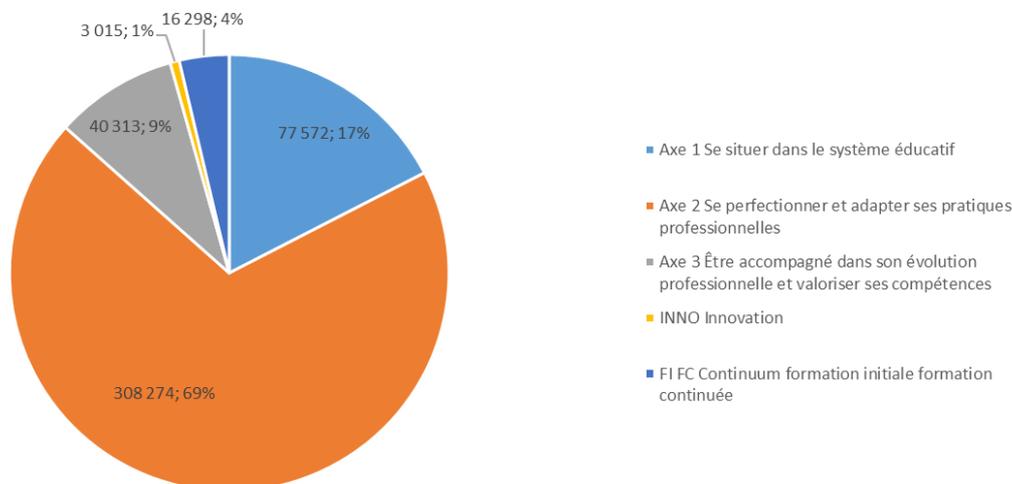
**Le recueil des besoins de formation est organisé pour 1/3 des académies.** L'absence d'outil informatique national ad hoc rend toutefois difficile ce recueil.

Les conseillers RH de proximité participent de plus en plus à la remontée des besoins.

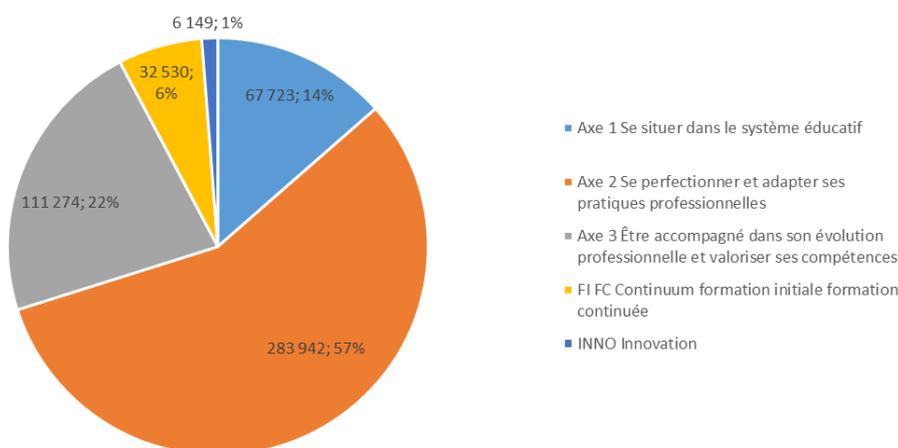
Différentes applications sont utilisées : Sphinx, Colibris, outil utilisant l'intelligence artificielle ISTIA, SofiaFMO, Colibris (pour adapter l'offre au besoin ).

Travail avec les organisations syndicales sur les **besoins de formation des personnels d'encadrement** - chefs d'établissement- lors de groupes de travail (ex. articulations entre les métiers – passer d'adjoint à chef d'établissement) ; mise en place d'un dispositif d'accompagnement par le **coaching** proposé aux cadres.

## Nombre de journées stagiaires réalisées en 2019-2020 dans le 1er degré



## Nombre de journées stagiaires réalisées en 2019- 2020 dans le 2nd degré



### Les demandes de CPF :

**Les demandes sont en constante progression dans toutes les académies** et font l'objet d'une programmation sur l'année.

Les conseillers RH de proximité prennent une part de plus en plus active dans l'accompagnement des projets et l'élaboration des dossiers avec les agents. Les dossiers présentés sont donc davantage éligibles quand ils sont examinés en commission.

Le CPF et le CFP sont de plus en plus identifiés comme des leviers de développement professionnel.

Les académies favorisent un prolongement vers des certifications ou diplômes.... La reconversion est également examinée.

- Développement de l'application MobiCPF pour la gestion en ligne des demandes de mobilisation du CPF;
- Candidatures des demandes de CPF déposées en ligne (Bubbiz) ;
- Les conseillers RH de proximité sont souvent devenus des référents pour accompagner les demandes de CPF.

### Le continuum de formation pour les T1 T2 T3 :

**Le continuum se met inégalement en place.** Seules 1/3 des académies ont un suivi identifié des stagiaires. Pour la plupart, elles utilisent l'outil Compas pour faire un bilan des compétences acquises à l'issue de la formation initiale. Quelques-unes veulent développer leur propre outil sous forme de base de données ou de tableaux de suivi.

- Tableau de bord académique des T1 T2 T3 et des contractuels 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année ;
- Cartographie des T1 T2 T3 par une enquête auprès des intéressés et des chefs d'établissement pour une proposition de 8 modules de formation à la carte ;

### Les relations entre académies et INSPE :

**Les relations académie-Inspe** se sont développées et ont conduit à la signature de conventions de partenariat.

**Les formateurs académiques interviennent en INSPÉ et, pour environ 30 % des académies,** l'INSPÉ participe à la formation continue et parfois à la co-construction de programmes de formation (jusqu'à une hauteur, parfois, de 20 % des actions du PAF via des échanges de services). À la marge, quelques rectorats ont des difficultés dans les échanges, qui pourront évoluer avec les récentes accréditations réalisées.

La participation des INSPE à la formation continue concerne le plus souvent les formations certifiantes (CAPPEI, CAFIPEMF, CAFFA, CAPEFE) et dans des volumes parfois très faibles (% du total des journées de formation continue).

Il convient donc de renforcer la place et la part des INSPE dans la formation continue (L'INSPÉ est membre du CAF).

### La publication anticipée du PNF en début d'année 2021 et son réinvestissement :

**Cette publication anticipée** (vs juillet de l'année précédente) **a été très utile aux académies** pour élaborer les PAF 2021-2022 et la réflexion sur la transférabilité des actions.

**La pandémie a accéléré l'offre de sessions de formations en distanciel.**

Les académies demandent le maintien d'une partie de l'offre PNF en distanciel l'année prochaine.

Réinvestissement du PNF : envoi d'un questionnaire « **réexploitation du PNF** » dans le cadre d'une démarche qualité ; désignation de « relais » du PNF en académie ; systématisation du réinvestissement de certaines thématiques du PNF dans les formations académiques ; articulation entre le niveau national et le local : commission pour étudier l'offre de formation de l'encadrement avec les **experts IH2EF** sur la formation statutaire.

### Plans français et mathématiques :

**L'association des RAF au pilotage des plans français et mathématiques est variable d'une académie à l'autre.**

Les deux plans constituent cependant partout un levier pour l'académisation d'une partie de la formation 1<sup>er</sup> degré (cohérence et harmonisation de la formation).

Les formations nationales ont été particulièrement appréciées et articulées avec les actions de formation académiques.

Le nombre de constellations et de professeurs des écoles engagés réellement dans les deux plans est très inégal, y compris entre départements d'une même académie. Il est globalement un peu en-deçà des objectifs fixés en 2020-2021 pour former tous les PE en 6 ans, en raison des contraintes liées à la crise sanitaire.

- Sur le plan français au niveau national : **39 171** PE ont été formés dans les constellations, soit 13% des PE. Sur le plan maths au niveau national : **39 372** PE ont été formés dans les constellations, soit 13% également (en-deçà des 16-17% attendus) ;
- Les difficultés de remplacement, accentuées par la crise sanitaire, ont rendu difficiles les visites croisées, mais celles-ci ont été très positivement appréciées quand elles ont eu lieu (retour d'enquête) ;
- Le rôle des CPC est renforcé et recentré sur des missions pédagogiques. Leur charge de travail est souvent soulevée comme exigeante pour suivre toutes les constellations prévues.

### Les formations d'initiative locale (FIL) ou formation d'initiative territoriale (FIT) :

**Ces formations de proximité** incarnent une progressive territorialisation de la formation destinée à répondre aux besoins au plus près des environnements professionnels et se développent de plus en plus, avec une volonté générale de les renforcer. Dans le 1<sup>er</sup> D : 16% des journées stagiaires sont dévolues aux formations territoriales et locales; dans le 2<sup>nd</sup> D : 14,5% (2019-2020).

Certaines formations de proximité sont structurées au niveau des bassins d'éducation, avec un budget de formation propre.

Environ 50% des académies impliquent les RH de proximité à l'élaboration des FIL ou au moins à la large diffusion du PAF (demandes gérées en flux continu via la plateforme Bublz, un catalogue de formations « clés en main » ou des formations « sur mesure ») ;

Des **ingénieurs de formation ou référents territoriaux** de formation identifiés pour accompagner les demandes de FIL ;

Des modules d'accompagnement thématique (MAT) « **articulation personnels d'encadrement et RH de proximité** » sont mis en place pour optimiser les liens et l'articulation opérationnelle entre les personnels d'encadrement (personnels de direction, d'inspection 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, conseillers RH de proximité).

### Valorisation des compétences :

**Un grand nombre d'informations ne sont pas agrégées ou sont intégrées de façon disparate dans différentes bases** (I-prof, services de gestion des personnels, division de formation...).

Les formateurs certifiés ne sont pas tous impliqués dans la formation ; les académies ont souvent des viviers « dormants », particulièrement dans le 1<sup>er</sup> degré. 20 % d'entre elles estiment arriver à mobiliser tous les formateurs, mais l'absence de cartographie précise et les mobilités annuelles ne permettent pas de fiabiliser ce chiffre.

Les académies tentent de superposer au maillage territorial un maillage RH des ressources humaines en formation, en particulier au niveau des formateurs transversaux.

- Banque de données sous M@gistère accessible à tous les prescripteurs ;
- Module de découverte de la fonction de formateur pour diversifier les recrutements ;
- Lettre de mission de 3 ans renouvelables pour les formateurs 2<sup>nd</sup> degré ;
- L'académie prend en charge l'inscription de la 1<sup>ère</sup> année du master PIF.

### Effets de la pandémie :

**Pour assurer la continuité de la formation pendant la crise sanitaire**, le distanciel s'est développé de manière accélérée, non sans difficultés, en appui sur M@gistère

L'hybridation est actuellement intégrée à la politique académique de formation et son intérêt est partagé par tous. **30 à 40 % de sessions sont déjà proposées d'emblée dans ce format**. Il faut désormais accompagner les formateurs pour les former au numérique hybride et professionnaliser l'ingénierie de la formation à distance, avec un accompagnement par les DANE / DRANE.

- Espace collaboratif **M@gistère** et module « hybrider ou transformer sa formation en distanciel » ;
- Equipe d'enseignants spécialistes e-formation pour répondre aux besoins ;
- **Mission académique de l'encadrement** : réseau de cadres offrant du tutorat/mentorat, du coaching collectif et des périodes d'immersion (pratique dite du « vis ma vie ») ;
- **Malette de l'hybridation numérique** (4 x 3h) utilisée par 1/3 des formateurs au numérique.

### Evaluation de la formation :

**Les académies envisagent l'évaluation des formations** à la fois pour appréhender l'impact au bénéfice des personnels mais également pour faciliter la démarche d'adaptation nécessaire à la montée en qualité.

**La moitié d'entre elles ont engagé une évaluation à chaud systématique** à la fin de sessions. Le choix se porte généralement sur des formats « papier » mais plusieurs proposent désormais des questionnaires en ligne.

**25% des académies sont engagées également dans l'évaluation à froid**, plutôt à n+3 mois généralement, avec un taux de réponse, et donc de fiabilité de l'exploitation des résultats, très incertain.

- Évaluation en ligne automatisée et cartographie dynamique de la formation par l'utilisation du logiciel Argys ;
- Outil d'enquête et développement d'un applicatif local pour le traitement des données.

### Volet Jeunesse & Sports :

À partir de janvier 2021, l'offre nationale de formation (ONM) qui était proposée aux personnels de la jeunesse et des sports a été ajoutée au plan national de formation (PNF 2020-2021) alors déjà constitué. Cette inscription des actions de formation a concerné la période allant jusqu'en juin 2021.

L'ONM destinée aux personnels de la jeunesse et des sports est maintenant partie intégrante du PNF 2021-2022. De plus les personnels de la jeunesse et des sports peuvent suivre des actions de formation inscrites dans les plans académiques de formation (PAF).

**Les académies sont toutes entrées dans des phases d'échanges avec les DRAJES** pour identifier les personnels relevant de leur périmètre de gestion.

Certaines ont pu **intégrer les agents dans les bases de gestion académiques** et sont informées des demandes de formation à compter de septembre 2021. Les formations du PAF seront proposées aux personnels de la jeunesse et des sports.

Toutefois tous les personnels de la Jeunesse & Sports ne bénéficient pas encore d'une adresse académique et cela ne permet pas d'avoir une visibilité sur l'ensemble des personnels.

L'intégration au sein du ministère des personnels relevant de la jeunesse et des sports permet l'incorporation non seulement de nouveaux objectifs de formation mais également le développement d'une culture commune entre des personnels. Des liens déjà établis avec l'institut national du sport, de l'expertise et de la performance (INSEP) seront renforcés ainsi qu'avec l'école des cadres des sports nouvellement créée.

### **A venir dès janvier 2022**

#### **En cours de préfiguration : les écoles académiques de la formation continue**

Le douzième engagement du Grenelle de l'éducation « Faciliter l'accès à une formation continue davantage diplômante » concrétise les efforts engagés pour rénover la formation continue de l'ensemble des personnels.

Un appel à expérimentation concernant les écoles académiques de la formation continue (EAFC), porté par la direction générale de l'enseignement scolaire et par la direction générale des ressources humaines, a été rendu public au mois de juin 2021. Cet appel à expérimentation propose aux académies de créer une EAFC, responsable du pilotage et de l'animation de la politique de formation académique, sous la responsabilité d'un directeur en lien avec les inspections territoriales ainsi que les structures partenaires, telles que l'IH2EF, l'INSPE et le réseau territorial de l'opérateur Canopé.

Afin de couvrir l'ensemble du spectre de la formation, les académies peuvent faire appel à d'autres partenaires institutionnels, aux structures de la formation professionnelle du ressort des régions et au réseau des écoles de service public (RESP).

L'ambition s'inscrit dans le processus de structuration d'une offre de formation continue plus lisible, plus accessible, plus cohérente, plus valorisante et mieux reconnue dans la carrière. Cette offre doit reposer sur la définition d'une véritable stratégie de formation au niveau de chaque académie en s'adossant aux principes et orientations de la Fonction publique pour une formation professionnelle tout au long de la vie ainsi qu'au schéma directeur de la formation continue des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports.

L'objectif est également de valoriser la formation par un adossement des actions de formation du plan académique de formation continue à un système d'équivalence en ECTS, dans le cadre de conventions avec des établissements d'enseignement supérieur. Selon leur volume horaire et leur degré d'approfondissement, des modules peuvent constituer les éléments d'un parcours de formation se soldant par un diplôme universitaire (DU) ou par un grade universitaire.

L'EAFC vise également à renforcer la place de la recherche dans l'offre de formation continue, avec l'objectif d'enrichir la réflexion sur les pratiques professionnelles.

Le **conseil de l'école académique de la formation continue** est complémentaire du conseil académique de la formation (CAF) existant depuis la publication du schéma directeur de la formation continue. Il exerce une mission de préparation du plan académique de formation, en prévision de sa présentation au CAF, et de son ajustement en cours d'année. Il réunit des membres de l'encadrement académique.

Le **directeur de l'école académique de la formation continue** est nommé par le recteur. Il est un des principaux cadres de l'académie et un proche conseiller du recteur. À ce titre, il travaille en étroite collaboration avec le secrétaire général d'académie adjoint en charge de la direction des ressources humaines. En lien avec l'ensemble des services académiques, il est le responsable de la politique de formation dans l'académie. Il gère l'ensemble du budget académique alloué à la formation continue. Il reprend la responsabilité des missions des responsables académiques de la formation, des délégués académiques de la formation des personnels d'encadrement, et pilote ou reprend l'action des CARDIE.

**24 académies se sont d'emblée portées candidates** à la mise en place d'une école académique de la formation continue au cours de l'année 2021-2022 : Aix-Marseille, Amiens, Besançon, Bordeaux, Clermont-Ferrand, Créteil, Dijon, Grenoble, Guadeloupe, Lille, Limoges, Lyon, Martinique, Mayotte, Montpellier, Nancy-Metz, Nice, Normandie, Orléans-Tours, Paris, Poitiers, Reims, Toulouse, Versailles.

6 académies s'engagent sur un calendrier un peu différé -Corse, Guyane, La Réunion, Nantes, Rennes, Strasbourg-

Le calendrier général est défini de la manière suivante, adossé à un accompagnement par le niveau national en continu, amorcé depuis septembre 2021 (bilatérales, ateliers inter académiques, séminaires de point d'étape et de travail etc) :

-Janvier-février 2022 : publication en ligne des premiers parcours de formation, dans chacun des cycles « catégoriels » (professeurs du premier degré, du second degré, personnels administratifs, d'encadrement, jeunesse et sports, entrants dans le métier, sociaux et de santé) et densification de l'offre entre janvier et juin 2022 ;

-janvier 2022 : début de la formation des directeurs d'E AFC organisée par l'IH2EF, en lien avec les directions générales.

-Rentrée de l'année scolaire 2022-23 : toutes les écoles sont en place et se déploie une offre de formation intégralement pensée dans une logique de parcours « usagers ».

A l'occasion des rencontres bilatérales ou en séminaires nationaux (30 septembre, 2 décembre 2021), des points d'étape du déploiement sont réalisés ; un premier bilan permet d'indiquer que l'école académique de la formation continue est le plus souvent considérée comme une manière de :

- passer véritablement de l'offre à la demande (développement des formations d'initiative locale) ;
- prendre en compte les restructurations internes en cours rapprochant RH et formation ;
- professionnaliser la formation et repenser son ingénierie ;
- moderniser la formation et mettre en cohérence des actions pour une lisibilité de l'offre de formation, au sein d'une GRH fondée sur plusieurs piliers : l'écoute des besoins, la proximité de la réponse à ces besoins, la personnalisation de l'accompagnement et la valorisation des compétences et des parcours ;
- tout en respectant les spécificités du premier degré, intégrer la formation de ces personnels à un pilotage académique de la formation
- renforcer les collaborations existantes en les pérennisant ;
- s'appuyer sur le lien recherche-formation induit par les projets PIA3 (pôles pilotes d'innovation pédagogique : Grenoble, Aix-Marseille, Lille-Amiens-Normandie) ;
- saisir l'opportunité de partenariats et mieux collaborer avec Réseau Canopé.

**Trois dimensions** font l'objet d'un développement et d'une réflexion à poursuivre et accompagner :

- la question du suivi et du pilotage de l'action de formation (indicateurs de réalisation, d'impact, tableau de bord) intégrés dans une gestion des ressources humaines de proximité ;
- la notion de parcours de formation (certification des compétences, diplômation) et de valorisation professionnelle) ;
- l'existence en ligne de l'école, de manière à rendre l'offre visible en continu (« école en ligne »).

### **En cours d'élaboration : le schéma directeur rénové pour 2022-2025**

Le schéma directeur est actuellement remis en réflexion et sera rénové pour les trois prochaines années, 2022-2025, sur la base d'un bilan présenté au comité de pilotage de la formation continue des personnels regroupant les différentes directions impliquées (direction générale des ressources humaines, direction générale de l'enseignement scolaire, direction de l'encadrement, direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, direction des sports, direction du numérique pour l'éducation) ainsi que l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGÉSR), l'institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) et le réseau Canopé et, à l'automne, aux organisations syndicales, par ailleurs associées dans le cadre d'un groupe de travail (16 /12/21 et 07/01/22) à son élaboration.

Ce nouveau schéma directeur 2022-2025 va intégrer les orientations pour la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État (2021-203) pilotée par la direction générale de l'administration et de la fonction publique et sera discuté par les représentants du personnel siégeant dans les CTM EN et CTM JS.

### **Principes et objectifs**

La mise en place de la **gestion des ressources humaines (GRH) de proximité** depuis la rentrée 2019, permet à tous les personnels du MENJS qui le souhaitent, de pouvoir bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans leurs démarches d'évolution professionnelle et de construction d'un parcours professionnel

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 œuvre de ce service.

Il a été généralisé à l'ensemble des académies à la rentrée 2019-2020 et sa densification s'est poursuivie au cours de l'année scolaire 2020-2021 afin de mettre en place cette offre de proximité au plus près du lieu d'exercice des personnels et afin d'associer l'ensemble des acteurs RH pouvant être sollicité par chaque personnel.

De plus, la GRH de proximité constitue désormais un volet et objectif majeur de l'ensemble des feuilles de route RH académiques instaurée dans la continuité du **Grenelle de l'éducation,, engagement 3 « Permettre à chacun d'être l'acteur de son parcours professionnel »], engagement 10 « Gérer les ressources humaines au plus près des territoires : les feuilles de route RH de chaque académie ».**

La GRH de proximité repose sur un écosystème d'acteurs RH associant en réseau l'ensemble des personnels d'encadrement et de l'accompagnement concernés – les inspecteurs des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés, les IA-DASEN, les chefs d'établissement, les chefs de services rectoraux et départementaux ainsi que les conseillers RH de proximité, les conseillers mobilité carrière, les conseillers en évolution professionnelle et les personnels et référents aux fonctions spécifiques (personnels sociaux et de santé, référent handicap, référent égalité professionnelle et diversité...).

Il s'agit ainsi d'apporter un service de conseil et d'information à destination des personnels, quels que soient leur corps et leurs fonctions. Ce service, qui a pour objectif de mieux tenir compte des attentes des personnels, peut être utilisé à tout moment du parcours professionnel.

### **Les quatre missions principales**

- accompagnement individuel des personnels : parcours de carrière, évolution professionnelle, projet de mobilité, projet de formation ;
- soutien aux personnels en difficulté et victimes d'atteintes à leur image ou à leur intégrité ;
- appui de premier niveau aux responsables hiérarchiques locaux (inspecteurs, chefs de services académiques, chefs d'établissement, directeurs d'école) pour la gestion managériale de leur établissement, de leur service ou de leur circonscription ;
- collaboration avec les bassins d'emplois locaux pour faciliter les mobilités entre les fonctions publiques et aider à la constitution de viviers de ressources.

### **L'installation et la consolidation d'une nouvelle fonction**

Des conseillers RH de proximité (CRHP) sont clairement identifiés comme appartenant au pôle RH de l'académie et sont placés sous l'autorité 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.

La formation d'adaptation à l'emploi (FAE) des conseillers RH de proximité est assurée par l'Institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) en lien avec la direction générale des ressources humaines (DGRH). Des parcours personnalisés sont mis en place afin de répondre aux besoins de formation suivant les profils et expériences professionnelles antérieures des conseillers.

Depuis l'année 2020-2021, a été mise en place la formation continue des conseillers RH de proximité. Elle est constituée de webinaires thématiques (la prise en compte de situation de handicap, l'intégration des personnels de la jeunesse et des sports...) élaborés en lien dans des académies afin de répondre aux besoins d'information et de formation exprimés par les coordonnateurs académiques.

### **Un service progressivement déployé dans les académies**

Durant l'année d'expérimentation (2018-2020), les académies ont choisi des **modes d'organisation diversifiés** pour couvrir leur territoire et déployer le nouveau service au plus près des personnels, en fonction de leurs caractéristiques et des contraintes territoriales :

- implantation à l'échelle de réseaux d'établissements ou de bassins (48 %) ;
- permanences RH régulières, suivant un calendrier, dans des lieux identifiés comme des circonscriptions ou établissements, des directions académiques (32 %), au rectorat (18 %), dans un CIO, dans un Greta ou à l'université (2 %) ;
- mise en place d'équipes mobiles qui vont à la rencontre des personnels.

L'année de généralisation a conforté cette organisation pour l'ensemble des académies. Les conseillers RH de proximité sont implantés dans les territoires, à une échelle infra-départementale, soit sur un seul site, soit en combinant une implantation fixe et des rencontres et permanences organisées dans les différents lieux choisis pour l'accueil, comme les établissements ou les écoles.

### **Bilan de la mise en œuvre des RH de proximité**

#### **-L'articulation fine des dispositifs dans le cadre des feuilles de route RH académiques :**

De manière générale, les feuilles de route RH académiques laissent apparaître que le service s'est beaucoup structuré et a vu, par exemple, se multiplier les coordinations locales et la densification du maillage territorial à travers la multiplication des « DRH de proximité ».

On peut constater que les conseillers RH de proximité font partie intégrante de l'ensemble des dispositifs mis en place par les académies, conformément aux orientations cadres des feuilles de route RH académiques, par exemple :

- Améliorer la relation aux personnels : les conseillers RH de proximité en sont des acteurs majeurs, au plus près des personnels, dans le cadre des permanences individuelles et des réunions d'information collectives sur la politique RH académique ;
- Accompagner les parcours professionnels : l'accompagnement est le cœur de mission des CRHP ; il prend la forme d'information, de conseil et de suivi ;
- Piloter et professionnaliser l'accompagnement RH : la formation des CRHP participe de cette logique de professionnalisation et de montée en compétences (formations opérées par l'IH2EF, en lien avec la DGRH) ;
- Favoriser la QVT / Améliorer le bien-être des personnels : les CRHP sont associés à l'élaboration des outils en faveur du bien-être au travail, par exemple, des livrets d'accompagnement des acteurs RH sur le sujet ;
- Prévenir, protéger et soutenir les personnels : il fait partie de la mission des CRHP d'accompagner les personnels notamment victimes d'atteinte à leur intégrité.

#### **Cellules académiques mobilités :**

Le service est à mettre en lien avec un autre déploiement issu du Grenelle de l'éducation et la création de cellules mobilités dans les académies.

Ces cellules s'inscrivent dans l'engagement 3 du Grenelle de l'éducation « Permettre à chacun d'être l'acteur de son parcours professionnel », qui précise que dans le cadre de la mise en place d'une GRH de proximité, une structure dédiée auprès du DRH de chaque académie sera chargée de définir une politique de mobilité (entrante, au sein du ministère, sortante et incluant l'international) et de coordonner les différentes actions dans ce domaine.

Ces cellules, notamment pour les mobilités à l'international s'appuient sur la mise en place d'un politique de vivier de compétences.

#### **-Données sur le réseau des CRHP et sur leur sollicitation :**

##### **Un réseau croissant de conseillers RH de proximité**

Depuis sa mise en place en 2019-2020, le service s'enrichit d'un nombre de conseillers en augmentation, passant de 33 en juin 2019 (expérimentation du dispositif dans la moitié des académies) à 95 à la rentrée 2019, puis à 234 en novembre 2019 et maintenant à 364 conseillers en 2020-2021 (toutes académies confondues).

Ces conseillers assurent un accompagnement personnalisé de proximité. Les 324 conseillers RH de proximité sont pour 252 des femmes et pour 72 des hommes ; s'y ajoutent 40 conseillers Mobilité carrière déjà en activité.

De plus, dans chaque académie, au moins un coordonnateur RH de proximité assure, sous le pilotage du directeur des ressources humaines, la liaison entre l'ensemble des conseillers en accompagnement personnalisé de proximité mais aussi avec les autres acteurs RH de l'académie.

Pour l'année scolaire 2021-2022, l'objectif est de poursuivre la densification du maillage territorial du service jusqu'à 3 à 4 conseillers par département.

**Les conseillers recrutés** sont :

- en majorité des personnels administratifs, dont des adjoints gestionnaires (200 conseillers soit 58 %), des personnels enseignants et d'éducation (55 conseillers soit 19 %) ;
- des psychologues du travail ou de l'éducation nationale et des personnels contractuels (40 conseillers soit 13 %) ;
- des personnels d'encadrement, inspecteurs et chefs d'établissement (29 conseillers soit 10 %).

**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.

Cette quotité est :

- égale à 100 % dans presque la moitié des académies (13 académies),
- comprise entre 50 à 100 % dans 7 académies,
- entre 10 et 50 % dans 10 académies.

La quotité de travail moyenne consacrée à la fonction pour l'ensemble des conseillers est passée de 56 % en 2019-2020 à 67 % en 2020-2021, ce qui équivaut actuellement à 217 ETP.

### Communication en direction des usagers

Dès janvier 2020, toutes les académies avaient informé leurs personnels de la mise en place du dispositif, sous la forme de circulaires académiques ou de courriers signés des recteurs. De plus, une page dédiée sur les sites internet des académies a été mise en ligne afin d'indiquer explicitement les modalités pour solliciter le service et les coordonnées des conseillers RH de proximité.

Il peut s'agir d'une adresse électronique générique pour le service ou de coordonnées téléphoniques adossées au nom de chaque conseiller et suivant les zones géographiques couvertes. En 2021, les conseillers sont maintenant clairement identifiés par les personnels.

Une cartographie nationale et interactive a ainsi pu être établie et mise en ligne sur le site du ministère, renvoyant vers la page dédiée de chaque académie. Elle se trouve à l'adresse suivante : <https://www.education.gouv.fr/le-service-academique-des-ressources-humaines-de-proximite-1073>. Elle est illustrée de courtes vidéos qui donnent la parole aux conseillers RH de proximité, permettant d'assurer une présentation incarnée de la fonction.

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

Les conseillers bénéficient d'une formation nationale certifiante à l'IH2EF, qui leur permet :

- d'appréhender leurs missions pour s'adapter rapidement à cette nouvelle fonction, dans le cadre d'une première session d'une semaine ;
- de bénéficier d'un stage en immersion dans l'académie (cinq mois) afin d'identifier l'ensemble des acteurs RH, partenaires au sein de l'éducation nationale et externes, ainsi que de suivre des stages de formation proposés au plan académique de formation (PAF) ;
- faire un retour sur expérience et de profiter de compléments de formation, dans le cadre d'un troisième temps (trois jours).

La formation a été mise en place dès juillet 2019 pour une première cohorte de 35 conseillers puis en octobre 2019-avril 2020 pour une deuxième cohorte de 71 stagiaires et en février 2020- juillet 2020 pour une troisième cohorte de 54 stagiaires. Durant l'année 2020-2021 est prévue la formation de deux nouvelles cohortes, d'environ 70 stagiaires chacune ont bénéficié de la formation d'adaptation à l'emploi.

La formation doit répondre aux profils variés des conseillers composant les différentes cohortes tout en respectant cette richesse et en favorisant les échanges de pratiques. 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 ;
- un parcours adapté à leur expérience professionnelle antérieure afin d'offrir des compléments et approfondissements suivant les compétences déjà acquises.

De plus, les modalités de la formation évoluent, notamment pendant la crise sanitaire. Si le présentiel avait été initialement favorisé, la formation devient hybride en s'appuyant sur l'espace dédié de la plateforme M@gistère. La

formation alterne temps présentiel, travail à distance sur le principe de classe inversée à partir de ressources multimédias mises en ligne, et interventions à distance en mode synchrone.

### Mise en place d'une formation continue

La formation continue des conseillers RH de proximité a été mise en place durant cette année 2020-2021 sous la forme de webinaires thématiques, comme par exemple, le travail et la prise en compte du handicap, l'intégration des personnels de la jeunesse et des sports, la mobilité internationale (en préparation). Ils sont conçus à partir des demandes exprimées par les académies et avec la collaboration d'une ou deux académies, plus impliquées dans la thématique du webinaire. Ces webinaires en direct sur la plateforme de l'institut des hautes études de l'éducation et de la formation (IH2EF) font non seulement intervenir des spécialistes du sujet (apport de théorie) mais aussi laissent une place à un dialogue et échanges sur des questions pratiques et quotidiennes dans l'exercice de la fonction de conseillers RH de proximité.

Pour développer le service d'appui managérial de premier niveau aux responsables locaux (personnels de direction, inspecteurs du premier degré et du second, chefs de service de l'administration des académies), un module de formation spécifique sera mis à la disposition de conseillers spécialisés pour cet accompagnement en prenant en compte le travail et l'aide déjà apportée dans les académies.

### Une sollicitation accrue du dispositif et une offre en continu

Durant l'année scolaire 2018-2019 (année d'expérimentation) le service a répondu à 3 000 sollicitations. Le service a été généralisé à la rentrée 2019. Pour l'année 2019-2020, 24 000 sollicitations ont été enregistrées. En 2020-2021, le nombre de sollicitations est d'environ 32 000 soit une multiplication par 10 depuis l'installation du service, il y a trois ans.

L'information des personnels est à la fois :

- collective par des réunions dans les établissements scolaires par exemple ou par l'itinérance d'équipes mobiles départementales ou académiques ;
- individuelle grâce à une variété des modalités d'échanges (en présentiel, téléphoniques, par courrier électronique, visioconférence...).

Le service a assuré la continuité de son offre durant la crise sanitaire, dans un premier temps à distance, par des entretiens téléphoniques ou par messagerie. Actuellement les conseillers RH de proximité reçoivent les personnels qui le souhaitent en entretien individuel, sur rendez-vous, dans le respect des règles de distanciation physique ou toujours selon des modalités d'accompagnement à distance.

### Le profil des demandeurs : principalement des enseignantes

Les personnels qui font appel au service de proximité sont :

- **pour 80 % d'enseignants**, dont 34 % sont des professeurs des écoles et 41 % des professeurs du second degré et des personnels d'éducation. Dans l'enseignement public, la part des professeurs du premier degré est de 45,9 % et celle des professeurs du second degré de 54,1 %.
- **pour 80 % des femmes**. Dans l'enseignement public, la part des femmes est de 70,8 % (85 % dans le premier degré ; 58,7 % dans le second degré).
- pour 66 % des personnels âgés de plus de 40 ans, dont 27 % de 50 ans et plus. Les professeurs de plus de 40 ans représentent 61,5 % des professeurs, ceux de 50 ans et plus représentent 29,8 % des effectifs.
- pour 9 % des personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, y compris 4 % de personnels contractuels.
- pour 5 % des personnels d'encadrement.

### Des demandes concernant essentiellement l'accompagnement de projets professionnels

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

- 39 % concernent l'accompagnement d'un projet professionnel,
- 17 % sont liées à des difficultés professionnelles,
- 16 % pour des raisons de santé et de qualité de vie au travail,
- 15 % pour l'aide à la constitution de dossiers de candidature, de mobilité...,
- 14 % pour des demandes de projet de formation à l'initiative de l'agent.

### 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 cette nécessité d'apporter une meilleure écoute et une meilleure réponse à la diversité des parcours professionnels, des envies d'évolution dans sa carrière et des difficultés rencontrées, de personnaliser la relation de chaque personnel avec l'institution. Cette RH de proximité contribue à renforcer l'attractivité des métiers de l'éducation,

Inscrit dans la logique du troisième engagement du Grenelle de l'éducation, ProxiRH permet la facilitation et la fluidité des échanges entre tous les personnels, quels que soient leurs corps et leurs fonctions, et 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, développée par l'académie de Lyon, a été mise à disposition de toutes les académies qui s'en sont emparées progressivement en 2020-2021 et qui ont pu faire des retours d'expérience en vue d'une amélioration continue de la performance d'un service personnalisé d'accompagnement adapté au fonctionnement de la RH de proximité de chaque académie.

L'application doit poursuivre son déploiement dans toutes les académies d'ici fin 2021 et pourra s'insérer dans l'application numérique de facilitation des démarches des agents COLIBRIS, répondant en cela au sixième engagement du Grenelle de l'éducation « Construire un lien direct entre les personnels et les services administratifs ».

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

- Pour la campagne 2021, les académies se sont mobilisées afin d'accompagner les personnels et notamment les enseignants dans leurs carrières.

Les feuilles de route RH, établies par chaque recteur, font de l'accompagnement des enseignants dans leurs parcours professionnels, un axe fort. Mieux communiquer, mieux informer et mieux répondre aux attentes des enseignants en ce qui concerne leur carrière ont été des priorités.

Cette politique volontariste s'est notamment traduite par :

1. Le renforcement des équipes chargées de répondre aux demandes des enseignants. Par la mise en place de personnels dédiés et par leur professionnalisation (actions de formation, animation de pôles RH ; densification des réseaux de référents de proximité ; création « d'accompagnant RH » ; organisation de webinaires RH...)
2. La multiplication de temps d'échanges et d'information : forum d'échanges avec les enseignants, réunions d'information dédiées pour les personnels éligibles à un rendez-vous de carrière afin de préparer au mieux l'entretien ; webinaires, diffusion de lettres d'information RH
3. L'amélioration de la qualité de l'accompagnement RH individualisé : élaboration et mutualisation fiches techniques Rh à destination des gestionnaires afin de s'assurer de la qualité des réponses apportées et des conseils dispensés ; développement de communications directes auprès des enseignants au moment clé de leur carrière ; suivi individualisé par la mise en place de rendez-vous RH ...
4. Le développement d'outils dédiés : plateformes numériques d'échanges, déploiement de ProxiRH et de COLIBRIS ; création de FAQ, dématérialisation de procédures permettant de se concentrer sur la fonction de conseil, création de guides pratique RH

- Information des personnels tout au long des procédures 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 :

1. Une page internet dédiée pour chaque corps sur le site [education.gouv.fr](http://education.gouv.fr)
2. 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.
3. 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 :

- 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. »*

La DGRH a publié la note de service du 24 novembre 2020 relative au calendrier et modalités de constitution des dossiers pour les campagnes 2021 d'avancement de grade et de corps.

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 2021 :

- Dans i-Prof des messages ont été adressés le 12 janvier 2021 par la DGRH à tous les agents les informant de la nécessité de remplir leur CV tout au long de la carrière.

- 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 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 14 bis de la loi du 11 janvier 1984. Les agents sont également invités à accorder une attention particulière à leur condition de reclassement dans le corps.

- A partir des campagnes 2021, les processus d'information sur les campagnes ont évolué : les agents ont eu accès dans i-Prof aux appréciations de la valeur professionnelle donnée par les recteurs, pour l'échelon spécial des corps à gestion déconcentrée et la classe exceptionnelle.

- Une lettre d'information « info@professeurs » est adressée aux agents et celle du 9 septembre 2021 les a informés notamment que les résultats des promotions à la hors classe et à la classe exceptionnelle des professeurs agrégés ainsi que les résultats pour l'accès à ce corps par voie de liste d'aptitude, au titre de la campagne 2021, étaient accessibles sur SIAP.

Pilotage/cadrage :

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

Les organisations syndicales représentatives en CT sont destinataires de ces informations. Ces obligations ont également été rappelées aux académies.

## **PARTIE 2**

### **MISE EN ŒUVRE DES DEUX PREMIERES ORIENTATIONS DES LDG**

**DES POSSIBILITES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE**

**DES PROCEDURES DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS VISANT A GARANTIR UN TRAITEMENT EQUITABLE DES PERSONNELS**

**AU TRAVERS DES DIFFERENTES POPULATIONS GEREES:**

**SOUS-PARTIE 1 : LES PERSONNELS ENSEIGNANTS DES PREMIER ET SECOND DEGRES, LES PERSONNELS D'EDUCATION, LES PSY- EN ;**

**SOUS-PARTIE 2 : LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, PEDAGOGIQUES, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE ;**

**SOUS-PARTIE 3 : LES PERSONNELS D'ENCADREMENT.**

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

**A) Classe exceptionnelle**

**1. Nouveautés au titre de la campagne 2021**

- Depuis la campagne 2021 les agents n'ont plus à candidater au titre du vivier 1.
- En outre, ceux qui sont déclarés non recevables disposent d'un délai de 15 jours pour fournir les pièces justifiant leur « recevabilité ».
- S'agissant des corps à gestion déconcentrée, à la suite de la création d'un nouvel échelon terminal (7ème échelon) à la hors classe au 1er janvier 2021, ont été éligibles au vivier 2 de la classe exceptionnelle les agents ayant atteint ce 7ème échelon et non plus le 6ème échelon.
- Pour l'accès à la classe exceptionnelle dans les corps des professeurs des écoles et des psychologues de l'éducation nationale, 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, il a été décidé d'ouvrir temporairement, pour les exercices 2021 à 2023, l'accès au titre du vivier 2 aux agents classés au 6ème échelon.

Pour mémoire, les campagnes ont été menées tardivement au regard de la nécessité de publier courant août 2021 un cadrage réglementaire plus précis concernant la nature des fonctions/missions éligibles à périmètre inchangé (décret 2021-1053 du 6 août 2021 modifiant les statuts particuliers des corps enseignants, d'éducation et Psy-En afin de définir en leur sein les fonctions éligibles pour accéder au 1er vivier de la classe exceptionnelle et arrêté rétablissant dans sa rédaction antérieure l'arrêté d'application du 10 mai 2017 listant les fonctions particulières).

**2. Bilan**

- Les corps à gestion déconcentrée des premier et second degré

→ La suppression de la candidature au vivier 1 a eu pour conséquence a minima un doublement des recevables pour ce vivier par rapport à la campagne 2020 (dans une moindre mesure pour le corps des psyEN) et globalement une meilleure représentation des femmes parmi les promouvables et les promus.

Pour les corps à gestion déconcentrée du second degré, l'augmentation du vivier des recevables permet de résorber les retards de promotion des campagnes précédentes. Au vivier 1, s'il reste encore des promotions non réalisées par rapport au contingent, leur volume est sans commune mesure avec les déficits de promotions constatés lors des campagnes précédentes, notamment dans le corps des professeurs certifiés (2230 promotions non réalisées en 2020 / 396 en 2021). Sont concernées certaines académies dont le contingent attribué reste supérieur au nombre de recevables, plus particulièrement dans le corps des professeurs de lycée professionnel.

→ Concernant le vivier 2, le nombre des éligibles reste élevé au regard des possibilités de promotion pour tous les corps à gestion déconcentrée.

Pour les corps du second degré, il a cependant diminué de moitié (sauf pour les psyEN), conséquence de la modification des conditions statutaires d'éligibilité à ce vivier.

Dans le premier degré, le nombre de promouvables a augmenté pour la première fois depuis 2017, date de la création du grade de la classe exceptionnelle. Il a en effet doublé entre 2020 et 2021 pour atteindre 3 199 promouvables.

Cette augmentation du nombre de promouvables est liée à la forte progression du taux de promotion à la hors classe ces dernières années.

Les professeurs des écoles ex-instituteurs représentent 45,8% des promus et 43,1% des promouvables en 2021. Ils sont présents en majorité au sein du vivier 2, à savoir 74% des promouvables et 73,2% des promus.

- **Focus** sur la campagne des professeurs agrégés :

- La suppression de la candidature pour le vivier 1 s'est traduite par un quasi doublement des recevables pour cette campagne 2021. Mécaniquement, cela entraîne au titre de ce vivier une augmentation proportionnelle des agents avec l'appréciation « Excellent » (20% des recevables) qui ont vocation à être promus.

- Au vivier 1 comme au vivier 2, la totalité des professeurs agrégés proposés avec l'appréciation « Excellent » a été promue (promotion au barème).

Compte tenu du contingent ont également été promus ou inscrits sur le tableau d'avancement quelques agents « Très satisfaisant » afin de prendre en compte la recommandation mentionnée dans les LDG carrières du 22 octobre 2020 selon laquelle « A valeur professionnelle égale, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés » :

Ainsi au vivier 1, ont été promus les 2 agents avec l'appréciation « Très satisfaisant » âgés respectivement de 67 et 66 ans et 1 agent avec l'appréciation « Très satisfaisant » âgé de 65 ans départagé au plus fort barème. Aucun agent ayant l'appréciation « Satisfaisant » n'a été promu.

En outre, 3 agents de 65 ans avec l'appréciation « Très satisfaisant » ont été inscrits en supplément sur le tableau d'avancement dans l'hypothèse du désistement d'agrégés ayant obtenu à la fois leur promotion à la classe exceptionnelle et leur nomination par liste d'aptitude dans le corps des professeurs de chaires supérieures et optant pour cette dernière (*aucun désistement n'a eu lieu in fine*).

Au vivier 2, 36 agents d'au moins 63 ans ayant l'appréciation « Très satisfaisant » ont été promus : tous les agents âgés d'au moins 64 ans (20) et 16 agents de 63 ans départagés selon leur barème.

L'âge moyen des promus est en baisse (56,8 ans).

### 3. Pilotage/cadrage

- Nécessaire adaptation du calibrage des promotions par académie et par corps suite à la suppression de la phase de candidatures ;

- Concrétisation des 12 engagements du Grenelle de l'Education : sont actuellement à l'étude, s'agissant des corps des personnels du second degré, le rééquilibrage des poids du vivier 1 et du vivier 2, actuellement fixés à 80% et 20%, afin de les fixer à 70% et 30%, et l'élargissement du périmètre des fonctions recevables au vivier 1.

## B) Hors classe

### 1. Principes/Nouveautés au titre de 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 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.* ». Les oppositions à promotion sont formulées à titre exceptionnel et ne valent que pour la campagne en cours, elles doivent être motivées.

- Pour les années 2021 et 2022, a été prévue une augmentation du taux de promotion dans le grade de la hors-classe des personnels des 1er et second degré, de 17% à 18%, pour offrir des perspectives de déroulement de carrière supplémentaires à ces personnels.

## 2. Bilan

- Le nombre des promus augmente :

Les chiffres : pour les professeurs agrégés : 2750 en 2020, 2863 en 2021 ; pour les corps à gestion déconcentrée : 12814 en 2020, 13932 en 2021 ; pour les professeurs des écoles : 18 620 promus en 2020 et 19 108 en 2021.

Pour tous les corps, le poids des promouvables au 11<sup>ème</sup> échelon continue à se restreindre. Le nombre des promouvables est toutefois en très légère baisse tous corps confondus.

### Corps des professeurs agrégés :

Le nombre de promouvables au 11<sup>ème</sup> échelon est en baisse significative et régulière depuis 2018 (12,9% en 2021, 15% en 2020). Cela s'explique 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, l'effectif des promouvables au 9<sup>ème</sup> échelon augmente régulièrement depuis 3 ans.

Les promotions concernent en majorité les agents au 11<sup>ème</sup> échelon (54,66%) mais leur nombre poursuit sa décline au profit des agents au 10<sup>ème</sup> échelon.

Elles concernent essentiellement les agents du « stock » qui se situent à minima à 10 + 1 dans la plage d'appel. Les agents qui ont été promus au 9<sup>ème</sup> échelon étaient proches de la retraite.

Ainsi, 96,82% des promus, en 2021, se situent entre l'échelon 10+1 an d'ancienneté et l'échelon 11+ 2 ans d'ancienneté.

A noter qu'au titre de la campagne 2021, ont été promus les 34 agents âgés de 60 ans et plus (avec un barème de 165 points) et les 18 agents de 62 ans et plus, en deçà du barème 165 (0,6% des promus).

### Corps à gestion déconcentrée :

Le poids des promouvables au 11<sup>ème</sup> échelon continue à se restreindre (par exemple pour les professeurs certifiés, 8% en 2021, 15% en 2020). C'est au 10<sup>ème</sup> échelon que l'on recense le plus fort effectif de promouvables (50% pour les professeurs certifiés comme en 2020), suivi par le 9<sup>ème</sup> échelon où les volumes de promouvables augmentent régulièrement.

Le poids des promus, sur l'ensemble des corps à gestion déconcentrée, s'est déplacé du 11<sup>ème</sup> échelon vers le 10<sup>ème</sup> (par exemple : les professeurs certifiés promus au 11<sup>ème</sup> échelon sont passés de 54% en 2019 à seulement 38% en 2021. Sur cette même période, au 10<sup>ème</sup> échelon, leur nombre a progressé de 13 points, représentant 48% des promus en 2019 contre 61% en 2021).

Les agents promus au 9<sup>ème</sup> échelon représentent 1% des promouvables chez les professeurs certifiés, les conseillers principaux d'éducation, et les psyEN. Ils représentent 2% des promouvables chez les PLP et les professeurs d'EPS. Il s'agit d'agents proches de la retraite.

### Pour le corps des professeurs des écoles :

Le poids des promouvables au 11<sup>ème</sup> échelon continue à se restreindre (11,2% en 2020, 7,8% en 2021), notamment en raison du nombre important de promus à cet échelon lors des précédentes campagnes. C'est au 10<sup>ème</sup> échelon

que l'on recense le plus fort effectif de promouvables (48,6% en 2020, 50,4% en 2021), suivi par le 9<sup>ème</sup> échelon où les volumes de promouvables augmentent régulièrement (40% en 2020, 41,5% en 2021).

Comme dans le second degré, le poids des promus s'est déplacé du 11<sup>ème</sup> échelon vers le 10<sup>ème</sup> : ainsi en 2021 plus de 57% des agents sont promus au 10<sup>ème</sup> échelon alors que quasiment le même volume (58%) correspondait à des promus au 11<sup>ème</sup> échelon en 2020. Ainsi, en 2021, plus de 58% des agents sont promus avant d'arriver à l'échelon terminal de la classe normale (contre 41% en 2020).

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

**Professeurs agrégés** : Au 11<sup>ème</sup> échelon, les promotions 2021 concernent majoritairement les enseignants ayant une appréciation « Satisfaisant » ; des enseignants ayant une appréciation « A consolider » commencent également à être promus.

**Corps à gestion déconcentrée** : Les promus ayant une appréciation « satisfaisant », poursuivent leur courbe ascendante et représentent un nombre plus important dans le vivier (en moyenne sur l'ensemble des corps 38,4% en 2021 contre 35,5% en 2020).

**Professeurs des écoles** : 59,1% des promus ont une appréciation de leur valeur professionnelle au moins égale à « Très satisfaisant » (53,8% en 2020).

- **Ages** :

La moyenne d'âge des promouvables baisse pour tous les corps. Pour les agrégés, l'âge moyen des promus est stable (51,7 ans), pour les autres corps il diminue légèrement (48,6 ans). Concernant les professeurs des écoles, la moyenne d'âge diminue légèrement également (48,83 en 2020, 48,35 en 2021).

### **3. Pilotage/cadrage**

- Rappel aux académies/départements 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.

## **C) Echelon spécial (corps à gestion déconcentrée)**

### **1. Nouveautés au titre de la campagne 2021**

À partir de la campagne 2021 d'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, un barème est mis en place qui valorise l'ancienneté dans la plage d'appel, considérant que les éligibles au grade sommital de leur corps ont d'ores et déjà été choisis antérieurement au regard de la qualité de leur parcours de carrière.

Un agent ayant l'appréciation « Excellent » avec une ancienneté moindre, aura un barème inférieur à un agent ayant l'appréciation « Très satisfaisant » ou « Satisfaisant » justifiant d'une ancienneté plus importante.

Les LDG prévoient par ailleurs qu'« *afin de fluidifier l'accès à l'échelon spécial, une attention est portée aux agents les plus expérimentés* ».

### **2. Bilan**

**Pour le second degré**, tous corps confondus, 1 189 agents sont promus à effet du 1er septembre 2021 (1837 en 2020).

En 2021, le taux de promotion est en moyenne de 16%. Il poursuit une courbe descendante (28% en 2020, 30,7% en 2019 et à 41% en 2018). Etant l'échelon sommital de la classe exceptionnelle des corps concernés, contingenté à 20% de l'effectif du grade, les possibilités d'accès fluctuent en fonction des départs à la retraite.

Sous l'effet du barème, les tendances constatées lors des précédentes campagnes s'inversent logiquement :

-50% des promus ont entre 3 et 8 ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon alors qu'en 2020, 50% se situaient entre la 3<sup>ème</sup> et la 5<sup>ème</sup> année.

Par ailleurs, 2,6% des promus comptent 3 ans d'ancienneté dans l'échelon, condition minimale requise pour être éligible. Ils étaient 15,7% en 2020.

-Tous corps confondus, l'âge moyen des promus est en hausse d'environ 1 point par rapport à 2020.

- Corrélativement, les agents avec l'appréciation « très satisfaisant » sont promus significativement (à hauteur de 30 à 39% selon les corps) par rapport aux campagnes précédentes où les agents ayant l'appréciation « Excellent » étaient quasi seuls promus. Pour le corps des psyEN, le barème ne modifie pas la configuration antérieure.

Les agents ayant une appréciation « satisfaisant » représentent, tous corps confondus, 11% des promus (en 2020). 78% de ces agents sont âgés de 60 ans et plus.

Le barème mis en place en 2021 produit donc les effets escomptés.

**S'agissant du premier degré**, 820 agents ont été promus. Malgré la forte augmentation du nombre d'agents promouvables (hausse de 55%) par rapport à la campagne précédente, le taux de promotion à cet échelon spécial reste très élevé puisqu'il représente environ 83% des promouvables (820 promus pour 986 promouvables) contre 84% des promouvables en 2020 (535 promus pour 638 promouvables). On observe ainsi une forte hausse du nombre de promus. Aussi, ce taux d'accès permet notamment aux agents les plus expérimentés, avec une moyenne d'âge des promus de 60,25 ans, d'accéder à l'échelon spécial et de terminer leur carrière à la hors échelle lettre A.

La majorité des professeurs des écoles promus a une ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon inférieure à 4 ans (81,83%). En 2020, avant l'introduction du barème, cette proportion était encore plus élevée (89,72%). Le taux de promotion étant très élevé dans le 1<sup>er</sup> degré, le barème a eu un impact faible sur les équilibres d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon, même si le taux de promus ayant une ancienneté dans l'échelon entre 4 et 5 ans est passée. L'introduction du barème n'a pas eu non plus un impact sensible sur la répartition des promus par rapport à leur appréciation. Les agents avec l'appréciation « excellent » restent les plus élevés (38,5% des promus en 2020 et 42,2% en 2021). Les agents ayant une appréciation « satisfaisant » représentent, tous corps confondus, 11% des promus (en 2020). 78% de ces agents sont âgés de 60 ans et plus. Ils représentent 13,3 % des promus dans le premier degré.

## D) Echelon spécial (chaires supérieures)

Aucune modification statutaire n'est intervenue.

### **1. Bilan**

- Le nombre de promouvables à l'échelon spécial, en très légère hausse en 2021 par rapport à 2020 (+ 2,1 %), représente toujours plus de la moitié de l'effectif total du corps (2 250 agents).

- Le nombre de promotions possibles est contingenté et progressif, avec l'objectif d'atteindre 10 % de l'effectif du corps en 2023. Pour la campagne 2021, le contingentement de l'échelon spécial est fixé à 8,77 % de l'effectif du corps, ce qui a permis d'établir à 46 le nombre maximal de promotions.

La forte baisse du nombre de promotions en 2021 par rapport à 2020 (46 au lieu de 109) peut notamment être expliquée par le fait que 152 professeurs de chaires supérieures promus à l'échelon spécial lors des précédentes campagnes n'avaient pas encore quitté le corps au 31 août 2021.

- Les professeurs de chaires supérieures sont promouvables à l'échelon spécial dès qu'ils justifient d'au moins trois ans d'ancienneté dans le 6e échelon de leur grade. Toutefois, conformément aux dispositions des LDG et afin de fluidifier l'accès à l'échelon spécial, une attention particulière a été portée aux agents les plus expérimentés. Ainsi, les agents promus en 2021 justifiaient d'une ancienneté moyenne au 6e échelon de 13,7 ans.

Si l'âge moyen des promus est en légère baisse en 2021 par rapport aux campagnes précédentes, la promotion à l'échelon spécial bénéficie essentiellement à des agents en fin de carrière (40 des 46 promus ont 61 ans ou plus au 31 août 2021).

## **2. Pilotage/cadrage**

-L'attention est portée sur les agents les plus expérimentés mais pouvant bénéficier de leur promotion pour le calcul de leur pension.

### **E) Liste d'aptitude pour l'accès au corps des professeurs de chaires supérieures**

Aucune modification statutaire n'est intervenue.

#### **1. Bilan**

- La diminution graduelle du nombre de promouvables 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'autorise pas leur accès au corps des professeurs de chaires supérieures.

S'agissant de la campagne 2021, le MENJS disposait au total de 100 possibilités de promotion dans 12 disciplines.

- En 2021 comme en 2020, 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 (68 sont issus de la classe normale et 32 de la hors classe).

- L'âge moyen des nommés dans le corps des professeurs de chaires supérieures diminue légèrement en 2021 (46,1 au lieu de 46,3 en 2020). Cette tendance, de même que l'augmentation de la part des professeurs agrégés de classe normale parmi les nommés (68 % en 2021 contre 64 % en 2020), marquent une évolution : 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.

- Conformément aux dispositions statutaires, des listes complémentaires ont été établies afin de pourvoir jusqu'au 31 décembre 2021 aux vacances de postes constatées après la publication des résultats de la campagne, et afin de pallier les éventuels renoncements de professeurs agrégés souhaitant plutôt bénéficier de leur promotion concomitante au grade de la classe exceptionnelle.

Une attention particulière a été portée à l'information des agents qui bénéficient de la double promotion et d'accès à la classe exceptionnelle du corps des agrégés et à la liste d'aptitude au corps des chaires supérieures afin de leur permettre d'effectuer un choix éclairé.

## **2. Pilotage /cadrage**

- Information des agents promus au titre de la LA pour l'accès au corps des professeurs de chaires supérieures et éligibles à la classe exceptionnelle du corps des professeurs agrégés qu'il leur appartiendra d'opter pour l'un ou l'autre de ces corps en cas de double promotion.

- Communication aux agents promus dans les deux corps des conditions de reclassement dans chacun de ces corps afin d'éclairer leur choix.

-Rappel à l'IGESR notamment que la proposition d'agents plus jeunes et moins avancés dans la carrière permettra à ces agents de dérouler une carrière complète dans le corps des professeurs de chaires supérieures.

## F) Liste d'aptitude d'accès au corps des professeurs agrégés

Aucune modification statutaire n'est intervenue.

### **1. Bilan**

Le contingent pour l'année 2021 s'est établi à 326.

→ Candidatures :

- 13 069 enseignants se sont portés candidats en 2021 (11 241 professeurs certifiés, 1 073 PEPS et 755 PLP). La proportion des candidatures de professeurs certifiés (86%) reste toujours très élevée.

- En 2021, les candidats représentent 5,7% du nombre des promouvables. Ce nombre est en baisse par rapport aux années précédentes. La part des femmes parmi les candidats est de 54,3%, une baisse de 0,8 points par rapport à 2020.

- On constate une baisse notable des candidatures chez les enseignants ayant atteint la classe exceptionnelle ; l'information des candidats sur les modalités de reclassement portée notamment sur le site du ministère (SIAP) a pu en être à l'origine : 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 quitter leur corps compte tenu des conditions de reclassement ou compte tenu du temps restant pour dérouler le reste de leur carrière dans le corps des professeurs agrégés).

→ Promus :

- on constate une augmentation des agents promus ayant atteint la classe exceptionnelle dans leur corps d'origine (50% en 2021, 32% en 2020) mais une diminution sensible d'agents à l'échelon spécial (20% en 2021, 25% en 2020) et un accroissement régulier de ceux étant à la classe normale (1,2% en 2019; 4,2% en 2020 et 5,2% en 2021).

- L'âge moyen des candidats et des promus poursuit une courbe décroissante (53,7 ans).

La concomitance de ces deux tendances tend à se pérenniser. La nouvelle architecture des corps issus de la réforme PPCR tendra probablement à terme 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. Seuls 2 enseignants promus à la classe exceptionnelle de leur corps ont choisi de renoncer à leur nomination en qualité de professeur agrégé (9 en 2020).

- 326 enseignants ont été promus, dont 58,6% de femmes. Plus de 92,3% des promus sont des professeurs certifiés. Ils se portent candidats (86%) au-delà de leur représentation parmi les promouvables (71,2%).

### **2. Pilotage /cadrage**

Il convient toujours d'être attentif à l'information des candidats proches de la retraite ayant atteint l'échelon spécial de la classe exceptionnelle pour lesquels la nomination dans le corps des professeurs agrégés peut avoir pour conséquence un déroulement de carrière moins favorable que dans le corps d'origine et des répercussions sur les conditions de liquidation de la pension.

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

### 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. »

## 2. Bilan

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

Conformément aux LDG, les tableaux annuels d'avancement de la DGRH et ceux de certain(e)s 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 2021 relatifs à la mise en oeuvre des LDG

Pour les campagnes d'avancement 2021 des personnels du second degré comme du 1<sup>er</sup> degré, les exigences sont globalement respectées.

Corps des professeurs agrégés et des professeurs de chaires supérieures :

- Classe exceptionnelle des agrégés : Les femmes étant plus nombreuses à avoir eu une appréciation « Excellent » au V1, elles sont surreprésentées parmi les promues (54,3%) au regard de leur représentation parmi les promouvables (49,9%) et les proposés recteur (49%). La part des femmes promues est supérieure à leur représentativité dans les effectifs du corps ;
- Hors-classe des professeurs agrégés : la part des femmes promues (52,5%) est supérieure à leur poids parmi les promouvables (51,6%), proportionnelle à leur représentativité parmi les proposés (52,7 %) et à leur représentativité dans les effectifs du corps (52,5%) ;

- LA au corps des professeurs agrégés : tout comme en 2019 et 2020, les femmes sont majoritaires parmi les promouvables (59%) mais ne se portent pas candidates de façon proportionnelle (54,9%). Leur représentativité est rééquilibrée chez les proposés (58,8%) et les promus (58,6%).
- LA au corps des professeurs de chaires supérieures : la part des femmes promues (46%) augmente fortement par rapport à 2020 (40%). Elle est supérieure à leur poids parmi les promouvables (38,6%) ;
- Echelon spécial du corps des professeurs de chaires supérieures : la part des femmes parmi les promues (41,3%) est supérieure à la part des femmes parmi les promouvables (36%) et à leur représentativité dans les effectifs du corps (38,4% en 2021 36%).

#### Corps à gestion déconcentrée :

- Classe exceptionnelle :

La part des femmes promues est supérieure à leur poids parmi les promouvables ;

La part des femmes promues est supérieure à leur représentativité dans les effectifs du corps pour les PLP et les PEPS et inférieure pour les certifiés, les CPE et les Psy EN ;

- Hors-classe :

La part des femmes promues est supérieure à leur poids parmi les promouvables sauf pour les certifiés et les CPE ;

La part des femmes promues est proche ou supérieure à leur représentativité dans les effectifs du corps sauf pour les CPE et les PLP ;

- Echelon spécial : La part des femmes promues est supérieure à leur poids parmi les promouvables, sauf pour les PLP. Elle est en nette progression pour tous les corps, sauf pour les professeurs certifiés et les PLP. La part des femmes promues est inférieure à leur représentativité dans les effectifs du corps.

#### Corps des professeurs des écoles :

- Classe exceptionnelle : La part des femmes parmi les promus (76,7% en moyenne) en 2021 est similaire à leur poids parmi les promouvables (77,2% en moyenne) pour les 2 viviers. Elle est néanmoins inférieure à leur représentativité dans le corps (84 %) du fait, notamment, d'un nombre plus important d'hommes au sein des fonctions éligibles au titre du vivier 1 telles que la direction d'école. Cependant, 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.

- Hors-classe : La part des femmes dans le total des agents promouvables à la hors classe représente en 2021, 84,65% contre 15,35% pour les hommes. Cette part augmente légèrement par rapport à 2020 (84,27% de femmes et 15,73% d'hommes). La part des femmes parmi les promus est très proche de leur proportion parmi les promouvables et à leur représentativité dans le corps des professeurs des écoles.

- Echelon spécial : La part des femmes parmi les professeurs des écoles promus à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle (59,51% en 2021 contre 51,4% en 2020) est en hausse régulière. Elle est légèrement supérieure à la part des femmes promouvables (58,22%). Toutefois, cette part reste inférieure à la représentation des femmes dans ce grade de la classe exceptionnelle (76,7%) et dans le corps (84%).

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

La note de service du 24 novembre 2020 relative au calendrier et modalités de constitution des dossiers pour les campagnes 2021 d'avancement de grade et de corps (BOEN n°47 du 10 décembre 2020) a précisé l'ancienneté moyenne à prendre en compte pour l'accès à la hors classe et dans le grade des professeurs agrégés et pour l'accès à l'échelon spécial des professeurs de chaires supérieures promus en 2021. Ces anciennetés seront également précisées dans la note de service à venir relative aux campagnes 2022.

Hors classe des professeurs agrégés : 3 agents, déchargés à hauteur d'au moins 70% de leur temps de travail pour exercer une activité syndicale ont été promus au titre des dispositions concernant les déchargés syndicaux.

Classe exceptionnelle des professeurs agrégés : 3 agents, déchargés à hauteur d'au moins 70% de leur temps de travail pour exercer une activité syndicale, ont également été promus au vivier 2 au titre des mêmes dispositions.

Aucun agent ne remplissait les conditions pour être promu à l'échelon spécial des professeurs de chaires supérieures au titre de ces dispositions.

### **3. 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, notamment au moment où le MENJS s'engage dans le processus de labellisation Afnor « Label Diversité » et « Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

## SOUS-PARTIE 2 : LES PERSONNELS ADMINISTRATIFS, PEDAGOGIQUES, TECHNIQUES, SOCIAUX ET DE SANTE

Le bilan des opérations de promotions 2021 permet de constater que les académies et l'administration centrale ont été vigilants au respect des orientations des LDG, en particulier en matière de respect des équilibres femme/homme dans l'établissement des tableaux de promotions.

**POINT D'ATTENTION** : Les données relatives aux opérations de promotions déconcentrées (SAENES, ADJAENES, ASSAE, INFENES, principalat des AAE et accès au corps des SAENES par LA) sont extraites des annuaires académiques AGORA, à la date du 1<sup>er</sup> octobre 2020 pour les promouvables et octobre 2021 pour les promus. Elles ne retracent par conséquent pas la totalité des promotions attribuées par les académies (en raison de départs, de possibilités de mauvaises saisies, etc.). Cette marge d'erreur permet toutefois de procéder à l'analyse et aux observations proposées dans ce bilan.

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

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

Dans les filières ATSS et PTP, les opérations de promotion de carrière au choix ont donné lieu, en 2021, à l'établissement de cinq listes d'aptitude (LA) au corps supérieur et 25 tableaux d'avancement (TA) au grade supérieur. Ainsi, ont été prononcées **3 475** promotions réparties de la manière suivante :

- 454 promotions au titre des LA,
- 3 021 avancements au titre des TA.

Ces promotions ont été attribuées à 2 904 femmes et 571 hommes.

Pour les corps qui prévoient les 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 par rapport aux années précédentes, l'objectif général étant un équilibre entre les deux voies, permettant d'ouvrir à un plus grand nombre le bénéfice des promotions selon le niveau d'avancement dans la carrière.

Ainsi les avancements de grade accessibles par la voie de l'examen professionnel pour le corps des attachés principaux de l'Etat (APAE) et le corps des secrétaires administratifs de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur (SAENES) de classe supérieure et de classe exceptionnelle ont donné lieu à **750** promotions (respectivement 207 et 543) en complément des promotions au choix (respectivement 132 et 489).

#### 2. 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 2021, 666 attachés d'administration de l'Etat (AAE) occupent des emplois d'AENESR (426) et des emplois d'encadrement dans les services académiques, dans les établissements d'enseignement supérieur et dans le réseau des CROUS (240).

Au cours de l'exercice 2021, 103 nominations ont été prononcées dans ces emplois, dont 63 sur des emplois d'AENESR et 40 sur les autres emplois fonctionnels d'encadrement. La part des femmes représente 47 % de ces nominations.

Dans le domaine jeunesse et sport, 23 fonctionnaires (quatorze CTPS et neuf 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. En 2021, quatre hommes (un CTPS et trois PS) ont été nommés sur ces emplois.

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

### **1. 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 personnes), 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 de promotions, classées par les services, sont examinées par la DGRH qui peut, exceptionnellement, ne pas respecter l'ordre de classement proposé par les services, voire retenir un dossier non-classé par l'autorité concernée et ce 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 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.

### **2. 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, 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 au grade d'APAE puisque le taux de femmes promues (69 %) est supérieur de cinq points à celui des femmes promouvables (64 %).

Cette forte représentation vient compenser la plus faible proportion de femmes promues dans le cadre de l'examen professionnel d'APAE pour lequel les femmes représentent 69 % des promouvables, 66 % des admissibles et 59 % des promus. Il conviendra pour l'avenir de sensibiliser les jurys à ce moindre taux de réussite et d'examiner plus précisément les raisons qui conduisent les candidates à être moins retenues.

Lorsque les proportions femme / homme ne sont pas respectées, cela est dû :

- au nombre de promotions qui ne permet pas de respecter la proportion F/H (Exemples : LA des CTSSAE, LA des CTPS domaine jeunesse),

- aux modalités d'attribution de la promotion qui nécessitent de cumuler des conditions d'ancienneté de service et d'échelon et des conditions d'exercice de fonctions particulières sur une période donnée. Le vivier des promouvables remplissant les doubles conditions ne permet pas de respecter la proportion F/H. (Exemples : TA AAE Hors classe, TA CTPS classe exceptionnelle).

## 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.

Par exemple, une attention particulière est apportée aux ATSS affectés dans l'enseignement supérieur afin qu'ils ne soient pas défavorisés, ce que démontre la part des fonctionnaires affectés dans l'enseignement supérieur parmi les inscrits sur la LA du corps des AAE : 16 % des promus exercent dans le périmètre du MESRI pour 17 % des promouvables. Il en est de même pour l'accès au grade d'APAE :

- avancement au choix : 15 % des promus pour 14 % des promouvables,
- examen professionnel : 16 % des lauréats pour 15 % des promouvables.

Toutefois, certains environnements professionnels peuvent se révéler plus favorables à l'obtention de certaines promotions. 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. Ils représentent 62 % des promus alors qu'ils constituent 50 % des promouvables. Ces personnels sont majoritairement proposés par les académies car ils exercent déjà les missions du corps en qualité de gestionnaire ou d'adjoint gestionnaire selon la taille de l'établissement.

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, 50 % 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 26 % 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 50 % des promus pour 22 % 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 et ont permis de promouvoir un fonctionnaire dans la filière des PTP (Tableau d'avancement des professeurs de sport hors classe).

Toutefois, l'identification des personnes en décharge totale ou partielle de service pour activité syndicale remplissant les conditions de promotion au titre de l'article 23 bis n'a pas pu être menée de manière identique dans toutes les filières. Afin de sécuriser la procédure d'identification de ces fonctionnaires, il sera mis en place, à partir de 2022, une procédure interne de saisine systématique du département du droit syndical et de la veille sociale (DGRH F2). Les services académiques seront également sensibilisés à la nécessité de procéder à l'identification de l'ensemble de ces situations.

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

Les corps d'encadrement du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, pour l'essentiel conçus comme des corps de « seconde carrière », accueillent des fonctionnaires aux parcours professionnels particulièrement diversifiés.

La valorisation de ces parcours au travers des avancements aux différents grades mais également, dès le recrutement, au titre de la promotion interne, représente un enjeu particulièrement fort pour ces personnels comme pour l'administration en charge de leur gestion. Dans ce cadre, la direction de l'encadrement créée le 1<sup>er</sup> juillet 2021, a pour ambition de permettre une plus grande individualisation des parcours au service d'un accompagnement renforcé des cadres tout au long de leur carrière.

Si l'organisation des campagnes d'avancement de grade et de promotion de ces corps reste essentiellement du ressort de l'administration centrale (direction de l'encadrement et, en son sein, particulièrement le service de l'encadrement), les services déconcentrés prennent une part importante à leur bon déroulement en informant les agents qui remplissent les conditions requises et en communiquant au service de l'encadrement les éléments permettant d'apprécier la valeur professionnelle des promouvables.

C'est sur cette base que ce dernier constitue les tableaux d'avancement et les listes d'aptitudes publiés par arrêtés ministériels.

Dans le nouveau contexte de la mise en œuvre des lignes de gestion ministérielles, les campagnes d'avancement et de promotion interne menées au titre de l'année 2021 ont vu s'ajouter au nécessaire respect du calendrier de gestion un besoin réaffirmé de veiller à la bonne information à la fois des services académiques et des agents qui remplissaient les conditions requises pour participer aux différentes opérations de promotion.

L'avancement de grade des personnels des corps de l'encadrement est prononcé au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, à l'issue d'une campagne qui se déroule entre les mois d'octobre et de décembre de l'année précédente.

L'accès par liste d'aptitude prend effet au 1<sup>er</sup> septembre de l'année au titre de laquelle elle est établie, afin de tenir compte de la vacance des postes à la rentrée scolaire, à l'issue des opérations de mobilité.

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

Les campagnes 2021 ont été réalisées en accordant une attention particulière aux principes suivants :

#### 1 Valeur professionnelle et acquis de l'expérience professionnelle

Pour prononcer les promotions de grade et de corps, sont notamment pris en compte les éléments relatifs au parcours professionnel et au parcours de carrière des personnels.

Ainsi, le service de l'encadrement s'appuie sur les éléments objectifs que constituent les évaluations des agents et ainsi que les avis et propositions des recteurs mais également sur les éléments de carrière, à travers la liste des postes et fonctions occupés par les agents.

Les missions exercées sur des emplois fonctionnels sont particulièrement valorisées dans le cadre du second vivier pour l'accès à l'échelon spécial de la hors classe des IEN et des IA-IPR et dans le cadre de l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial pour les IJS.

## 2 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

La direction de l'encadrement 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 également de leur représentation dans les effectifs du corps et du grade (cf. statistiques ci-dessous).

Par ailleurs, la direction de l'encadrement s'emploie particulièrement à rappeler ce principe d'égalité professionnelle aux services académiques et aux agents.

## PARTIE 3

### DONNEES STATISTIQUES GENREES RELATIVES AUX PROMOTIONS

- Personnels enseignants, d'éducation et Psy-EN
  - Hors-classe des professeurs des écoles
  - Hors-classe second degré corps à gestion déconcentrée
  - Hors-classe professeurs agrégés
  - Classe exceptionnelle des professeurs des écoles
  - Classe exceptionnelle second degré corps à gestion déconcentrée
  - Classe exceptionnelle des professeurs agrégés
  - Echelon spécial des professeurs des écoles
  - Echelon spécial second degré corps à gestion déconcentrée
  - Echelon spécial chaires supérieures
  - 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 d'encadrement
  - Personnels de direction
  - Personnels d'encadrement
- Personnels techniques et pédagogiques des filières jeunesse et sports

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

La campagne d'accès à la hors classe 2021 constitue la 4ème 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 (7ème échelon auparavant)<sup>2</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. Pour ce faire, le barème national 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.

La promotion à la hors classe est cadrée, pour la première année, par les lignes directrices de gestion 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 (LDG) en date du 22 octobre 2020.

Trois viviers d'agents étaient éligibles lors de la campagne 2021 :

- les agents ayant bénéficié d'un 3ème rendez-vous de carrière en 2019/2020 ;
- les agents éligibles à la hors classe les années précédentes ayant eu un avis « pérenne » de l'IA-Dasen, non encore promu ;
- les agents éligibles ne disposant d'aucune appréciation préalable : titularisés ou détachés à compter du 1er septembre 2020 et agents non évalués en 2020 (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 2020).

Pour cette campagne, le taux de promotion à la hors classe est porté à 18% de l'effectif des promouvables. Ce taux a progressé en tenant compte de la structure du corps du 1er degré pour atteindre le taux de promotion du second degré.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
4%	4,5%	5%	5,5%	13,2%	15,1%	17%	<b>18%</b>

<sup>2</sup> À l'exception des professeurs des écoles affectés à Mayotte qui, jusqu'en 2022, peuvent être promus professeurs des écoles hors-classe lorsqu'ils ont atteint au moins le 7e échelon de la classe normale aux termes du décret n° 2007-1290 du 29 août 2007 relatif aux conditions d'application à Mayotte des dispositions statutaires relatives aux professeurs des écoles.

## I – Les promouvables / promus de la campagne 2021

Au 1<sup>er</sup> octobre 2021, date d'observation du présent bilan, **19 108 promotions** à la hors classe ont été réalisées pour un contingent de **19 644 possibilités**<sup>3</sup> d'avancement sur une population de **106 092 promouvables** (contre 18 620 nominations pour un contingent de 18 716 possibilités sur une population de 110 198 en 2020).

Promouvables/ promus par année				
Professeurs des écoles	2020		2021	
	promouvables	promus	promouvables	promus
	110 198	18 620	<b>106 092</b>	<b>19 108</b>

### 1) Les promouvables

Le nombre de promouvables diminue légèrement, passant de 110 198 en 2020 à 106 092 agents.

#### Evolution du nombre de promouvables depuis 2014

Année promotion	Total promouvables
2014	236 547
2015	227 343
2016	227 193
2017	225 488
2018	98 455
2019	99 350
2020	110 198
<b>2021</b>	<b>106 092</b>

#### a) Répartition des promouvables par échelon :

Professeurs des écoles	Promouvables 2020	Promouvables 2021
7 <sup>ème</sup> éch	0,2%	0,3%
8 <sup>ème</sup> éch	0,1%	0,1%
9 <sup>ème</sup> éch	40,0%	41,5%
10 <sup>ème</sup> éch	48,6%	50,4%
11 <sup>ème</sup> éch	11,2%	7,8%

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

<sup>3</sup> Il est à noter un différentiel entre le nombre de possibilités attribuées et les promotions réalisées (536). La remontée des Agape au mois d'octobre n'ayant pas pu prendre en compte les campagnes de deux départements (Mayenne et Haute-Saône), ainsi que la Polynésie française. Par ailleurs, certains agents ne sont plus recensés dans les bases car ils sont en fin de fonction.

C'est au 10<sup>ème</sup> échelon que l'on recense le plus fort effectif de promouvables, suivi par le 9<sup>ème</sup> échelon où les volumes de promouvables augmentent régulièrement.

#### b) Age moyen des promouvables au 1<sup>er</sup> septembre 2021

La moyenne d'âge des promouvables diminue progressivement. Elle est passé de 49,75 en 2019 à 48,83 ans en 2020. **En 2021, elle diminue encore de 6 mois et s'établit à 48,35 ans**

Echelon	Age moyen au 1 <sup>er</sup> septembre 2021
Inférieur à 10	45,86
10	49,60
11	53,64
<b>Total</b>	<b>48,35</b>

#### c) Part des femmes parmi les promouvables

**La part des femmes** dans le total des agents promouvables à la hors classe représente en **2021, 84,65% contre 15,35% pour les hommes. Cette part augmente légèrement par rapport à 2020** (84,27% de femmes et 15,73% d'hommes).

Le pourcentage des femmes est plus important à l'échelon 9 de la classe normale et plus faible à l'échelon 11. Les échelons 7 et 8 de la classe normale ne sont pas suffisamment représentatifs.

Part des femmes parmi les promouvables	Femmes	Hommes	Total	Pourcentage Femmes	Pourcentage Hommes	Pourcentage Total
07	127	189	316	40,19 %	59,81 %	0,30 %
08	42	55	97	43,30 %	56,70 %	0,09 %
09	37 819	6 155	43 974	86,00 %	14,00 %	41,45 %
10	45 051	8 404	53 455	84,28 %	15,72 %	50,39 %
11	6 770	1 480	8 250	82,06 %	17,94 %	7,78 %
<b>Total général</b>	<b>89 809</b>	<b>16 283</b>	<b>106 092</b>	<b>84,65 %</b>	<b>15,35 %</b>	<b>100 %</b>

#### d) Poids respectif des différentes populations des promouvables par type de fonction

**48,11% des directeurs d'école et 59,88% des conseillers et animateurs pédagogiques sont promouvables.** En effet, ces fonctions sont généralement exercées par des agents déjà avancés dans leur carrière.

La très grande majorité des enseignants promouvables exerce des fonctions d'enseignant de classe maternelle ou élémentaire ou de remplaçant soit un peu moins de 74%, pourcentage similaire à celui de 2020.

	PECN titulaires	Promou vables	%	Dont échelon 10	Dont échelon 11	Total promouva bles échelon 10 et 11	% par rapport aux promouva bles 10 et 11	% par rapport à l'ensembl e des promouva bles
Directeur d'école	30 193	14 526	48,11 %	7 349	796	8 145	13,20 %	7,68 %
Conseiller pédagogique	2 116	1 419	67,06 %	795	13	808	1,31 %	0,76 %
Animation	1 139	530	46,53 %	271	15	286	0,46 %	0,27 %
<b>Total conseil et animation pédagogique</b>	<b>3 255</b>	<b>1 949</b>	<b>59,88 %</b>	<b>1 066</b>	<b>28</b>	<b>1 094</b>	<b>1,77 %</b>	<b>1,03 %</b>
Enseignant spécialisé hors la classe	4 605	2 624	56,98 %	1 468	222	1 690	2,74 %	1,59 %
CLIS	524	125	23,85 %	60	3	63	0,10 %	0,06 %
Hors CLIS	4 425	1 122	25,36 %	517	51	568	0,92 %	0,54 %
<b>Total enseignant spécialisé en école</b>	<b>4 949</b>	<b>1 247</b>	<b>25,20 %</b>	<b>577</b>	<b>54</b>	<b>631</b>	<b>1,02 %</b>	<b>0,59 %</b>
Autres fonctions	18 071	7 761	42,95 %	4 021	760	4 781	7,75 %	4,51 %
Enseignant	199 457	74 021	37,11 %	36 981	5 844	42 825	69,40 %	40,37 %
Remplaçant	21 911	3 964	18,09 %	1 993	546	2 539	4,11 %	2,39 %
<b>Total</b>	<b>282 441</b>	<b>106 092</b>	<b>37,56 %</b>	<b>53 455</b>	<b>8 246</b>	<b>61 705</b>	<b>100 %</b>	<b>58,16 %</b>

## 2) Les promus

Pour la campagne 2021, **19 108** enseignants ont été promus à la hors classe de leur corps, contre 18 620 en 2020, soit une augmentation sensible due à la montée annuelle du taux pro-pro identique en 2021 à celui des enseignants du second degré et égal à 18%.

### a) Profil des promus par échelon

Année promotion	total promus	promus 11ème		promus 10ème		total 10+11		promus inférieur à 10ème	
2019	<b>14 866</b>	9 834	66,2%	5 000	33,6%	14 850	99,9%	32	0,2%
2020	<b>18 620</b>	10 918	58,6%	7 599	40,8%	18 517	99,4%	103	0,6%
2021	<b>19 108</b>	7 961	41,7%	10 943	57,3%	18 904	98,9%	204	1,1%

En 2021, parmi les 19 108 professeurs des écoles promus, **41,7%** (soit 7 961 agents) sont **classés au 11<sup>ème</sup> échelon**. Pour mémoire, 58,6% l'étaient en 2020 (soit 10 918 agents).

**Le poids des promus s'est déplacé du 11ème échelon vers le 10ème** : ainsi en 2021 plus de 57% des agents

sont promus au 10<sup>ème</sup> échelon alors que quasiment le même volume (58%) correspondait à des promus au 11<sup>ème</sup> échelon en 2020.

**Plus de 58% des agents sont promus avant d'arriver à l'échelon terminal de la classe normale** (contre 41% en 2020).

**- Focus sur le 11<sup>ème</sup> échelon**

**7 961 enseignants au 11<sup>ème</sup> échelon** ont accédé en 2021 à la hors classe (contre 10 918 en 2020).

Sur les 7 961 professeurs des écoles promus au 11<sup>ème</sup> échelon :

- 5 674 enseignants ont une ancienneté dans le 11<sup>ème</sup> échelon inférieure à 1 an ;
- 1 989 enseignants ont une ancienneté dans le 11<sup>ème</sup> échelon comprise entre 1 an et 2 ans.
- 298 professeurs des écoles ont une ancienneté dans le 11<sup>ème</sup> échelon supérieure à 2 ans.

Ainsi on constate que **près de 96% des agents au 11<sup>ème</sup> échelon sont promus avec une ancienneté inférieure à 2 ans** (97% en 2020).

**- Focus sur les agents promus avant le 11<sup>ème</sup> échelon**

La part des agents classés au 10<sup>ème</sup> échelon promus est en progression très nette : 57,3% des promus sont au 10<sup>ème</sup> échelon, contre 40,8% en 2020

Les professeurs des écoles classés au 9<sup>ème</sup> échelon ou en dessous pour Mayotte, occupent une place très minoritaire dans l'ensemble des promus même si leur nombre augmente également.

**b) Promotion et appréciation**

59,1% des promus ont une appréciation de leur valeur professionnelle au moins égale à « Très satisfaisant » (53,8% en 2020).<sup>4</sup>

promus par appréciation								
corps	EXCELLENT		TRES SATISFAISANT		SATISFAISANT		À CONSOLIDER	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Professeurs des écoles	14,5%	<b>21,0%</b>	39,3%	<b>38,1%</b>	44,3%	<b>38,6%</b>	1,9%	<b>2,2%</b>

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

L'ancienneté moyenne dans le grade des promus est de 21,8 ans à la date du 1<sup>er</sup> septembre 2021.

Ce chiffre augmente très légèrement par rapport à 2020, car la part des personnels anciennement instituteurs donc avec une ancienneté plus faible dans le corps des professeurs des écoles diminue fortement.

L'ancienneté générale des promus ex-instituteurs devenus professeurs des écoles par le premier concours interne ou par la liste d'aptitude est de 13,4 ans.

L'ancienneté générale des promus qui étaient professeurs des écoles depuis l'origine est de 24,2 ans, elle a baissé de plus d'un an par rapport à l'année précédente (25,2 ans en 2020).

**d) Age des promus**

<sup>4</sup> Source : extraction i-prof / promus recensés

L'âge moyen des promus diminue de plus d'1 an entre la campagne 2020 et la campagne 2021.

Âge moyen de l'ensemble des promus 2021		Rappel 2020	Inférieur à 10	10ème échelon	11ème échelon
Professeurs des écoles	51,2	52,5	48,0	49,8	53,3

### e) Part des femmes parmi les promus

La part des femmes parmi les promus est très proche de leur proportion parmi les promouvables et à leur représentativité dans le corps des professeurs des écoles.

Elle est en constante progression pour atteindre en 2021, **84,1%** des promus. Les années précédentes elle s'élevait à : 2020 (**83,6%**), 2019 (**82,4%**), 2018 (**79,5%**), 2017 (**77,1%**) et 2016 (**74%**).

	Part des femmes				
	dans le corps	2021		2020	
		Promouvables	Promues	Promouvables	Promues
Professeurs des écoles	84%	84,7%	84,1%	84,3%	83,6%

## II - Focus sur les fonctions exercées par les agents promouvables/promus par sexe

Support	Promouvables						Promus					
	Femmes	%	Hommes	%	Total	% des promouvables	Femmes	%	Hommes	%	Total	% des promus
Directeurs d'école	11 572	79,66 %	2 954	20,34 %	14 526	13,69 %	2 421	78,43 %	666	21,57 %	3 087	16,16 %
Conseillers pédagogiques	1 047	73,78 %	372	26,22 %	1 419	1,34 %	338	73,00 %	125	27,00 %	463	2,42 %
Animation pédagogique	310	58,49 %	220	41,51 %	530	0,50 %	60	56,60 %	46	43,40 %	106	0,55 %
<b>Total pédagogique</b>	1 357	69,63 %	592	30,37 %	1 949	1,84 %	398	69,95 %	171	30,05 %	569	2,98 %
Enseignant spécialisé hors la classe	2 229	84,95 %	395	15,05 %	2 624	2,47 %	515	86,41 %	81	13,59 %	596	3,12 %
Enseignant spécialisé en école en Clis	104	83,20 %	21	16,80 %	125	0,12 %	15	83,33 %	3	16,67 %	18	0,09 %
Enseignant spécialisé en école hors Clis	914	81,46 %	208	18,54 %	1 122	1,06 %	143	82,18 %	31	17,82 %	174	0,91 %
<b>Total spécialisé en école</b>	1 018	81,64 %	229	18,36 %	1 247	1,18 %	158	82,29 %	34	17,71 %	192	1,00 %
Autres fonctions	5 527	71,22 %	2 234	28,78 %	7 761	7,32 %	1 147	72,59 %	433	27,41 %	1 580	8,27 %
Enseignants	65 643	88,68 %	8 378	11,32 %	74 021	69,77 %	11 020	88,79 %	1 391	11,21 %	12 411	64,95 %
Remplacement	2 463	62,13 %	1 501	37,87 %	3 964	3,74 %	412	61,22 %	261	38,78 %	673	3,52 %
<b>Total</b>	<b>89 809</b>	<b>84,65 %</b>	<b>16 283</b>	<b>15,35 %</b>	<b>106 092</b>	<b>100 %</b>	<b>16 071</b>	<b>84,11 %</b>	<b>3 037</b>	<b>15,89 %</b>	<b>19 108</b>	<b>100 %</b>

En 2021, les directeurs d'école représentent **16,16 %** des promus à la hors classe pour 13,69 % de l'ensemble des agents promouvables.

Les conseillers pédagogiques et les enseignants avec fonctions d'animation représentent **2,98 % des promus** pour 1,84 % des promouvables.

La très grande majorité des enseignants promus exerce des fonctions d'enseignants de classe maternelle ou élémentaire y compris de remplacement **soit 68,47%**.

### III. Focus sur la situation des professeurs des écoles ex-instituteurs

Promouvables Professeurs des écoles ex instituteurs			Promus Professeurs des écoles ex instituteurs	
Echelon	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
07	<b>291</b>	2,50 %	<b>40</b>	0,94 %
08	<b>80</b>	0,69 %	<b>8</b>	0,19 %
09	1 062	9,14 %	21	0,49 %
10	7 316	62,93 %	1 584	37,31 %
11	2 876	24,74 %	2 592	61,06 %
<b>Total</b>	<b>11 625</b>	<b>100 %</b>	<b>4 245</b>	<b>100 %</b>

\*Mayotte

Les professeurs des écoles ex-instituteurs représentent 22,22 % des promus (4 245/19 108) et 10,96% des promouvables en 2021 (contre 32,43 % des promus et 16,06% des promouvables en 2020). La baisse continue des chiffres est liée à l'extinction du corps depuis le début des années 1990.

### IV- Les oppositions à promotion

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.

On dénombre, en 2021, 43 oppositions à promotion, soit 0,04% des promouvables (56 en 2020). Ce pourcentage est stable par rapport à 2020 (0,05%).

2021	Nombre d'oppositions	% de l'effectif des promouvables
<b>Professeurs des écoles</b>	<b>43</b>	<b>0,04%</b>

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

## 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 2021 constitue la 4ème 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.

La promotion à la hors classe est cadrée, pour la première année, par les lignes directrices de gestion 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 (LDG) en date du 22 octobre 2020.

Trois viviers d'agents étaient éligibles lors de la campagne 2021 :

- les agents ayant bénéficié d'un 3ème rendez-vous de carrière en 2019/2020,
- 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 1er septembre 2020 (lauréats des concours 2019, liste d'aptitude agrégés 2020, liste d'aptitude certifiés et PEPS 2018 et détachés intégrés) et agents non évalués en 2020 (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 2020).

Pour cette campagne, le taux de promotion à la hors classe est porté à 18% de l'effectif des promouvables.

## I – Les promouvables / promus de la campagne 2021

Promouvables/ promus par année				
	2020		2021	
	promouvables	promus	promouvables	promus
<b>Professeurs certifiés</b>	48875	8396	<b>48572</b>	<b>9236</b>
<b>CPE</b>	2903	502	<b>2801</b>	<b>517</b>
<b>PEPS</b>	6571	1123	<b>6691</b>	<b>1263</b>
<b>PLP</b>	13946	2400	<b>13586</b>	<b>2538</b>
<b>Psy EN</b>	2160	393	<b>2015</b>	<b>378</b>
<b>Total</b>	74455	12814	<b>73665</b>	<b>13932</b>

### 1) Les promouvables

Répartition par échelon des promouvables 2021 :

Promouvables 2021	Professeurs certifiés	CPE	PEPS	PLP	PsyEN
<b>9<sup>ème</sup> éch</b>	42,0%	40,5%	41,1%	41,1%	32,4%
<b>10<sup>ème</sup> éch</b>	50,0%	51,0%	51,0%	51,0%	51,9%
<b>11<sup>ème</sup> éch</b>	8,0%	8,5%	7,9%	7,9%	15,8%

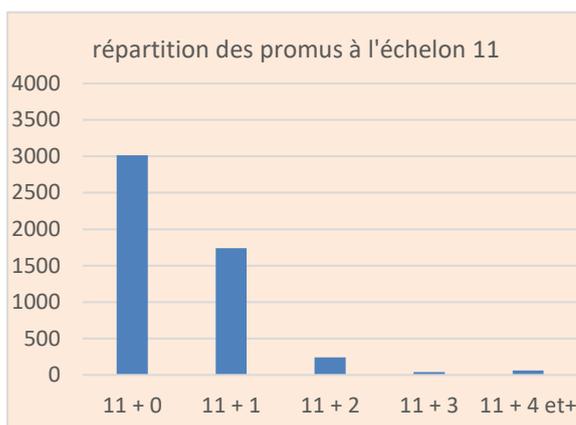
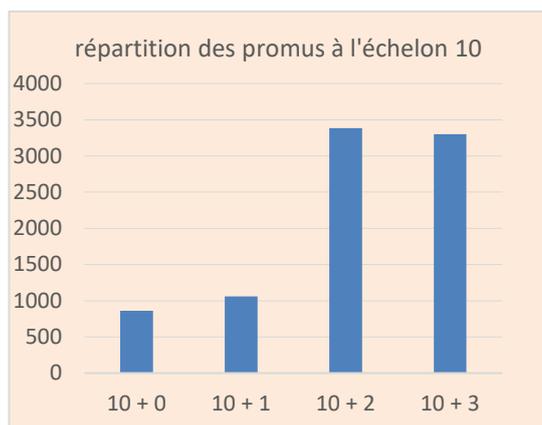
Le poids des promouvables au 11<sup>ème</sup> échelon continue à se restreindre, notamment compte tenu du nombre important de promus à cet échelon lors des précédentes campagnes. C'est au 10<sup>ème</sup> échelon que l'on recense le plus fort effectif de promouvables, suivi par le 9<sup>ème</sup> échelon où les volumes de promouvables augmentent régulièrement.

### 2) Les promus

#### f) Profil des promus par échelon

Les promotions concernent essentiellement les agents du « stock<sup>5</sup> » qui se situent a minima à 10 + 1 dans la plage d'appel.

<sup>5</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>e</sup> échelon sont notamment promus à 11+0 et 11+1. Au-delà, ne restent que 6,6% des promouvables, promus à 88%.

poids des promus 11 <sup>e</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%

Les promus du 10<sup>e</sup> échelon se trouvent majoritairement à 10+2 et 10+3. Le taux de promotion à 10+2 augmente très sensiblement, passant de 14,9% en moyenne pour l'ensemble des corps à gestion déconcentrée en 2020 à 39,3% en 2021.

poids des promus 10 <sup>e</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%

Le poids des promus, sur l'ensemble des corps à gestion déconcentrée, s'est déplacé du 11<sup>e</sup> échelon vers le 10<sup>e</sup> (par exemple : les professeurs certifiés promus au 11<sup>e</sup> échelon sont passés de 54% en 2019 à seulement 38% en 2021. Sur cette même période, au 10<sup>e</sup> échelon, leur nombre a progressé de 13 points, représentant 48% des promus en 2019 contre 61% en 2021).

Les agents promus au 9<sup>e</sup> échelon représentent 1% des promouvables chez les professeurs certifiés, les conseillers principaux d'éducation, et les psychologues de l'Education nationale. Ils représentent 2% des promouvables chez les professeurs de lycée professionnel et les professeurs d'EPS.

74,7% des agents ayant un barème de 165 points sont promus.

### g) Promotion et appréciation

57% des promus ont une appréciation de leur valeur professionnelle au moins égale à «Très satisfaisant» (63,1% en 2020). Les promus ayant une appréciation « satisfaisant », poursuivent leur courbe ascendante et représentent un nombre plus important dans le vivier (en moyenne sur l'ensemble des corps 38,4% en 2021 contre 35,5% en 2020).

promus par appréciation								
corps	EXCELLENT		TRES SATISF ↓		SATISFAISANT ↑		À CONSOLIDER	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Professeurs certifiés	10,6%	<b>13,5%</b>	48,40%	<b>43,6%</b>	36,9%	<b>39,5%</b>	4,1%	<b>3,4%</b>
CPE	12,6%	<b>14,1%</b>	49,5%	<b>48,0%</b>	33,9%	<b>35,0%</b>	4%	<b>2,9%</b>
PEPS	12,60%	<b>13,7%</b>	50,4%	<b>43,9%</b>	34,3%	<b>41,2%</b>	2,6%	<b>1,3%</b>
PLP	10,8%	<b>15,3%</b>	47,7%	<b>42,9%</b>	36,5%	<b>37,9%</b>	4,8%	<b>3,9%</b>
Psy EN	12,2%	<b>12,5%</b>	50,1%	<b>49,1%</b>	36,1%	<b>38,2%</b>	1,5%	<b>0,3%</b>

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

L'ancienneté moyenne dans le grade des promus est stable.

Ancienneté moyenne dans le grade des agents promus	2020	2021
Professeurs certifiés	22,6	<b>22,4</b>
CPE	19,9	<b>19,8</b>
PEPS	23	<b>22,8</b>
PLP	20,2	<b>20,4</b>

## II- Focus sur l'âge des promus/promouvables de la campagne 2021 et la répartition par sexe

### 1) Age des promouvables

La moyenne d'âge des promouvables tous corps confondus diminue progressivement. Elle se situe à 48,6 ans (48,9 ans en 2020). L'ensemble de cette population compte, en moyenne, un an de moins qu'en 2018.

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

### 2) Age des promus

L'âge moyen des promus diminue très légèrement dans tous les corps.

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

Âge moyen de l'ensemble des promus 2021		Rappel 2020	9ème échelon	10ème échelon	11ème échelon
Professeurs certifiés	50,5	51,3	57,2	49,2	52,5
CPE	51,1	51,5	50,8	50,2	52,5
PEPS	48,4	49,1	43,9	47,7	50,6
PLP	51,7	52,3	50,6	50,7	53,4
Psy EN	53,3	54,1	57	53,1	53,5

Part des 62 ans et plus parmi les promus :

62 ans et plus	Promouvables sans opposition	Promus	Taux
Professeurs certifiés	650	209	32%
CPE	57	18	32%
PEPS	18	3	17%
PLP	282	90	32%
Psy EN	58	26	45%

→ Les 60-68 ans non promus :

Ces agents sont au nombre de 1582 (1854 en 2020). Le taux moyen d'opposition pour ces promouvables, tous corps confondus, est élevé (5,8%).

### 3) Répartition par sexe

La part des femmes parmi les promus est supérieure à leur représentativité parmi les promouvables, à l'exception des professeurs certifiés et des conseillers principaux d'éducation. Elle est proche ou supérieure à leur représentativité dans leur corps sauf pour les conseillers principaux d'éducation et les professeurs de lycées professionnels.

	Part des femmes				
	dans le corps	2021		2020	
		Promouvables	Promues	Promouvables	Promues
Professeurs certifiés	65%	65,8%	64,5%	64,5%	63,4%
CPE	75%	75,8%	73,3%	74,0%	70,3%
PEPS	42%	43,3%	45,5%	43,6%	45%
PLP	51%	48,3%	48,9%	47,5%	48,1%
PsyEN	88%	88,1%	88,7%	87%	85,7%

### III- Focus sur les agents affectés dans l'enseignement supérieur, campagne 2021

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

Il est, par ailleurs, en hausse par rapport à 2020.

Part des personnels exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur				
corps	promouvables		promus	
	2020	2021	2020	2021
Professeurs certifiés	1,8%	1,84%	1,51%	1,94%
CPE	0,5%	0,29%	0,6%	0,39%
PEPS	2,7%	2,64%	3,56%	2,70%
PLP	0,7%	0,71%	0,91%	0,76%
Psy EN	0,1%	0,25%	0,28%	0,27%

### 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 2021, 380 oppositions à promotion pour l'ensemble des corps concernés, soit en moyenne 0,52 % des promouvables (419 en 2020). Ce pourcentage est stable par rapport à 2020. On constate que les oppositions ont bien été formulées de manière exceptionnelle par les recteurs.

2021	Nombre d'oppositions	% de l'effectif des promouvables
Professeurs certifiés	255	0,52%
CPE	13	0,46%
PEPS	15	0,22%
PLP	94	0,69%
Psy EN	3	0,15%
TOTAL	380	0,52%

54% de l'ensemble des agents en opposition à promotion ont un barème supérieur ou égal à 175 points.  
70,6% sont des hommes.

70,5% sont classés au 11<sup>ème</sup> échelon. Allant de 41 à 66 ans, la moyenne d'âge est de 56,1 ans.

1 agent exerce 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.

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

La campagne d'accès à la hors classe 2021 constitue la 4ème 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.

La promotion à la hors classe est cadrée, pour la première année, par les lignes directrices de gestion 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 (LDG) en date du 22 octobre 2020.

Trois viviers d'agents étaient éligibles lors de la campagne 2021 :

- les agents ayant bénéficié d'un 3ème rendez-vous de carrière en 2019/2020,
- 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 1er septembre 2020 (lauréats des concours 2019, liste d'aptitude agrégés 2020, liste d'aptitude certifiés et PEPS 2018 et détachés intégrés) et agents non évalués en 2020 (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 2020).

Pour cette campagne, le taux de promotion à la hors classe est porté à 18% de l'effectif des promouvables, permettant de promouvoir 2 863 professeurs agrégés.

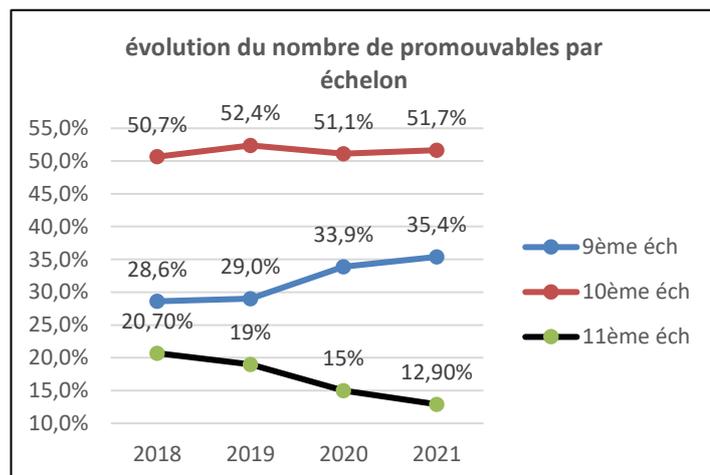
## I – Les promouvables / proposés recteur / promus de la campagne 2021

	promouvables	proposés	promus
<b>2020</b>	16019	5623	2750
<b>2021</b>	<b>15842</b>	<b>5547</b>	<b>2863</b>

<b>2021</b>	promouvables	proposés	promus
éch9	5607	184	5
éch10	8185	3370	1293
éch11	2050	1993	1565
	<b>15842</b>	<b>5547</b>	<b>2863</b>

### Les promouvables

Le nombre de promouvables est en très légère baisse (- 1,1% par rapport à 2020).



La moitié des promouvables est au 10<sup>ème</sup> échelon, un taux stable depuis 2018.

Le nombre de promouvables au 11<sup>ème</sup> échelon est en baisse significative et régulière depuis 2018 (12,9% en 2021, 15% en 2020). Cela s'explique par le tarissement du « stock<sup>6</sup> ».

À l'inverse, l'effectif des promouvables au 9<sup>ème</sup> échelon augmente régulièrement depuis 3 ans.

### Les proposés recteur

Les recteurs ont proposé 5547 agents soit 35% de l'effectif des promouvables, conformément aux dispositions prévues par les LDG. Leur âge moyen est de 50,4 ans, en légère baisse par rapport à 2020 (50,8 ans). Les PRAG représentent 13,6% des proposés, leur nombre est stable.

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

#### Proposés par échelon

<b>9</b>	184	3,3%
<b>10</b>	3370	60,8%
<b>11</b>	1993	35,9%
<b>Total général</b>	<b>5547</b>	

#### Proposés par avis

<b>A CONSOLIDER</b>	62	1,1%
<b>SATISFAISANT</b>	2366	42,7%
<b>TRÈS SATISFAISANT</b>	2276	41,0%
<b>EXCELLENT</b>	843	15,2%
<b>Total général</b>	<b>5547</b>	

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

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

## 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 en baisse en 2021 :

51 oppositions (0,32% de l'effectif des promouvables) contre 60 oppositions dénombrées en 2020. On constate qu'elles sont formulées de manière exceptionnelle. 34 d'entre elles concernent des agents avec un barème supérieur ou égal à 165 points. 78% des agents concernés sont des hommes. 72% sont classés au 11<sup>ème</sup> échelon. 1 agent exerce dans un établissement d'enseignement supérieur.

Allant de 41 à 66 ans, la moyenne d'âge est de 56 ans.

Par rapport à 2020, 38 agents sont toujours en opposition, 23 oppositions ont été levées et 12 nouvelles oppositions ont été prononcées. 23 oppositions perdurent depuis 2018.

## Les promus

Le taux de promotion est passé de 17 à 18% en 2021. Le contingent de promotion est de **2863**.

L'interclassement des promus s'est effectué selon les critères habituellement retenus en CAPN et conformément aux orientations définies par les lignes directrices de gestion. Il a été porté 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 points,
- 36% des agents ayant un barème de 165 points, dont les 34 agents âgés de 60 ans et plus,
- Les 18 agents de 62 ans et plus, en deçà du barème 165 (0,6% des promus),
- 3 agents, en deçà du barème 165, déchargés à hauteur d'au-moins 70% de leur temps de travail pour exercer une activité syndicale, dont l'ancienneté de grade était supérieure ou égale à 16 années.

L'ancienneté de grade moyenne est de 17,2 ans pour la campagne 2021.

### b) Promotions, échelons et avis recteur

Les promotions concernent en majorité les agents au 11<sup>ème</sup> échelon mais leur nombre poursuit sa décline au profit des agents au 10<sup>ème</sup> échelon.

Elles concernent essentiellement les agents du « stock » qui se situent a minima à 10 + 1 dans la plage d'appel.

<b>promus en %</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
9 <sup>ème</sup> éch	0,52%	<b>0,08%</b>
10 <sup>ème</sup> éch	43,01%	<b>45,16%</b>
11 <sup>ème</sup> éch	56,47%	<b>54,66%</b>

Ainsi, 96,82% des promus, en 2021, se situent entre l'échelon 10+1 an d'ancienneté et l'échelon 11+ 2 ans d'ancienneté.

ancienneté dans la plage d'appel	10+1	10+2	10+3	11+0	11+1	11+2
EXCELLENT	190	37	24	17	16	19
TRÈS SATISFAISANT	3	294	718	86	40	28
SATISFAISANT	0	0	9	490	722	42
A CONSOLIDER	0	0	0	1	21	15
total	193	331	751	594	799	104

Au 11<sup>ème</sup> échelon, les promotions 2021 concernent majoritairement les enseignants ayant une appréciation « satisfaisant » ; des enseignants ayant une appréciation « à consolider » commencent également à être promus. La logique du PPCR est respectée, le barème fait son office.

### c) Focus Enseignement supérieur

La part des promus exerçant dans l'enseignement supérieur est de 14,6% (13,2% en 2020). Cette proportion est supérieure, parmi les promus, à leur représentativité chez les promouvables et les proposés recteurs en raison de la promotion des personnels en fin de carrière qui augmentent artificiellement le taux de promotion des PRAG de 1,4%.

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

### Répartition par âge

L'âge moyen des promouvables est de 48,3 ans (48,9 en 2020), il poursuit donc une courbe descendante.

Âge moyen de l'ensemble des promus		9 <sup>ème</sup> échelon	10 <sup>ème</sup> échelon	11 <sup>ème</sup> échelon
2021	51,7	60,4	50,6	52,6
2020	51,8	61,7	50,1	53

L'âge moyen des promus est stable (51,7 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. Elle est cependant en baisse, les agents les plus expérimentés ayant été promus dès 2020.

De la même façon, la moyenne d'âge baisse sensiblement pour les promus du 11<sup>ème</sup> échelon, les agents du « stock » les plus anciens dans la plage d'appel ayant été promus lors des précédentes campagnes.

### Part des 62 ans et plus :

Lors de la campagne 2021, 137 agents étaient promouvables. 12 étaient en opposition. Les recteurs ont proposé 66 agents qui ont tous été promus. [Répartition par sexe](#)

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

2021	promouvables	proposés recteurs	promus
F	51,6%	52,7%	52,5%
H	48,4%	47,2%	47,5%

Elle est proportionnelle à leur représentativité parmi les proposés recteurs.

## Accès au grade de la classe exceptionnelle des professeurs des écoles

La campagne d'accès à la classe exceptionnelle 2021 constitue la 5ème campagne de promotion mise en œuvre à la suite du protocole d'accord PPCR.

L'accès au grade de la classe exceptionnelle est ouvert :

- à des personnels justifiant de huit 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 (vivier 1),
- et, dans la limite de 20% des promotions, à des personnels ayant un parcours exceptionnel (vivier 2).

A compter de la présente campagne, 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. A l'issue de la montée en charge, les effectifs du grade de la classe exceptionnelle représenteront 10% de l'effectif de chacun des corps concernés.

Pour la campagne 2021 d'accès à la classe exceptionnelle, les possibilités de promotions sont contingentées dans la limite de 7,15% de l'effectif du corps des professeurs des écoles.

### I – Les promouvables / promus de la campagne 2021

Les données du présent bilan sont issues de l'application ACDI constituée à partir des bases académiques i-prof.

**Attention, certains départements n'ont pas finalisé la campagne de promotion à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle au 15 novembre 2021 (Martinique, La Réunion, Mayotte). Les données sont donc incomplètes à date.**

Promotions au titre du vivier 1	2020	2021
recevables V1	9 277	17 696
promus V1 au 15/11/2021	5 739	6 269
contingent V1	5 711	6 456
promotions non utilisées au 15/11/2021	0	187

A noter qu'en 2020 le contingent proposé pour le vivier 1 a été consommé entièrement et que 28 promotions issues du vivier 2 ont été reversées au vivier 1 faute d'éligibles V2 en nombre suffisant dans certains départements.

promotions vivier 2	2020	2021
éligibles V2	1 548	3 199
promus V2	1 115	1 547

- **Les promouvables**

La campagne 2021 se caractérise par la **suppression de la candidature pour le vivier 1**. On constate dans ce cadre une **forte augmentation des recevables par rapport à la campagne 2020** : 17 696 professeurs des écoles contre 9 277 en 2020.

Au vivier 2, le nombre de promouvables a augmenté pour la première fois depuis 2017, date de la mise en place du PPCR. On constate qu'il a même doublé entre 2020 et 2021 pour atteindre 3 199 et se rapprocher ainsi du niveau de 2017 (3 584). Cette augmentation du nombre de promouvables est liée à la forte progression du taux de promotion à la hors classe ces dernières années.

La création d'un nouvel échelon terminal (7<sup>ème</sup> échelon) à la hors classe au 1<sup>er</sup> janvier 2021 n'a pas eu d'impact sur les promouvables au V2 en raison des dispositions transitoires introduites par le décret 2021-813 du 25 juin 2021 pour les années 2021 à 2023 (prise en compte des 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> échelons).

- **Les promus**

Au 15 novembre 2021, **le nombre total de promus en 2021, tous viviers confondus, est de 7 816**.

Au vivier 1, le nombre de promotions non-réalisées (187) peut notamment s'expliquer par la non prise en compte des trois départements n'ayant pas conduit leur campagne. Ces trois départements ont un contingent de 196 promotions au V1 (Martinique 55, La Réunion 133, Mayotte 8). Le contingent national devrait donc être consommé.

En 2021, le taux de promotion (ratio promus/recevables) au vivier 1 est de 35% dans le corps des professeurs des écoles. Au vivier 2, le taux de promotion est de 48%.

## II- La répartition par âge et par sexe

- **Répartition par âge**

2021	Professeurs des écoles promouvables
vivier 1	54,4 ans
vivier 2	59 ans
total	55,1 ans

L'âge moyen des promouvables pour le vivier 1 est de 54,4 ans et pour le vivier 2, celui-ci est de 59 ans. L'âge moyen du vivier 1 a fortement diminué (environ 54,4 ans contre 56 ans lors des campagnes antérieures à 2020).

Professeurs des écoles promus	2020	2021
vivier 1	55,5 ans	55 ans
vivier 2	58,8 ans	58,7 ans

L'âge moyen des promus au vivier 2 est relativement stable (58,7 ans) depuis la campagne 2018 avec une légère tendance à la baisse.

- Répartition par sexe

répartition femmes-hommes des promouvables		Professeurs des écoles
vivier 1	F	78,7%
	H	21,3%
vivier 2	F	69,1%
	H	30,9%
total	F	<b>77,2%</b>
	H	22,8%

répartition femmes-hommes des promus		Professeurs des écoles
vivier 1	F	78,5%
	H	21,5%
vivier 2	F	69,4%
	H	30,6%
total	F	<b>76,7%</b>
	H	23,3%

La part des femmes parmi les promus en 2021 est similaire à leur poids parmi les promouvables pour les 2 viviers.

Elle est néanmoins inférieure à leur représentativité dans le corps (84 %) du fait, notamment, d'un nombre plus important d'hommes au sein des fonctions éligibles au titre du vivier 1 telles que la direction d'école.

Cependant, 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 était de 60% en 2017 et de 75,4% en 2020, pour atteindre 78,5% en 2021.

Quant au vivier 2, celle-ci était de 55% en 2017 et de 65,7% en 2020, pour atteindre environ 70% en 2021.

### III- Focus sur la situation des professeurs ex-instituteurs

2021	Professeurs des écoles ex instit promouvables		Professeurs des écoles ex instit promus	
	Nombre	Part sur total promouvables	Nombre	Part sur total promus
Vivier 1	6 636	37,5%	2 448	39%
Vivier 2	2 368	74%	1 133	73,2%
Total	9 004	43,1%	3 581	45,8%

Les professeurs des écoles ex-instituteurs représentent **45,8% des promus et 43,1% des promouvables en 2021.** Ils sont présents en majorité au sein du vivier 2, à savoir 74% des promouvables et 73,2% des promus.

## Accès au grade de la classe des corps du second degré à gestion déconcentrée

La campagne d'accès à la classe exceptionnelle 2021 constitue la 5ème campagne de promotion mise en œuvre à la suite du protocole d'accord PPCR.

L'accès au grade de la classe exceptionnelle est ouvert :

- à des personnels justifiant de huit 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 (vivier 1),
- et, dans la limite de 20% des promotions, à des personnels ayant un parcours exceptionnel (vivier 2).

A compter de la présente campagne, 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. A l'issue de la montée en charge, les effectifs du grade de la classe exceptionnelle représenteront 10% de l'effectif de chacun des corps concernés.

Pour la campagne 2021 d'accès à la classe exceptionnelle, les possibilités de promotions sont contingentées dans la limite de 8,77% de l'effectif de chaque corps.

### I – Les promouvables / promus de la campagne 2021

Les données du présent bilan sont issues de l'application ACDI constituée à partir des bases académiques i-prof. Elles sont incomplètes pour ce qui concerne l'outre-mer (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Polynésie Française)

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	2020	2006	657	494	145	445	3747
	<b>2021</b>	<b>6238</b>	<b>1388</b>	<b>1177</b>	<b>353</b>	<b>567</b>	<b>9723</b>
promus V1	2020	1836	522	283	118	17	2776
	<b>2021</b>	<b>3786</b>	<b>675</b>	<b>367</b>	<b>157</b>	<b>36</b>	<b>5021</b>
contingent V1	2020	4066	961	318	200	17	5562
	<b>2021</b>	<b>4182</b>	<b>950</b>	<b>383</b>	<b>183</b>	<b>38</b>	<b>5736</b>
promotions non utilisées	2020	2 230	439	35	82	0	2786
	<b>2021</b>	<b>396</b>	<b>275</b>	<b>16</b>	<b>26</b>	<b>2</b>	<b>715</b>

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	2020	22532	6510	3100	1393	104	33639
	<b>2021</b>	<b>10703</b>	<b>2985</b>	<b>1628</b>	<b>663</b>	<b>240</b>	<b>16219</b>
promus V2	2020	1011	238	78	51	4	1382
	<b>2021</b>	<b>1016</b>	<b>226</b>	<b>93</b>	<b>45</b>	<b>10</b>	<b>1390</b>

#### Les promouvables

La campagne 2021 se caractérise par la suppression de la candidature pour le vivier 1. On constate dans ce cadre une forte augmentation des recevables par rapport à la campagne 2020 dans tous les corps (dans une moindre mesure dans le corps des psychologues de l'éducation nationale). En dehors de ce dernier corps, le nombre de recevables a doublé à minima, la plus forte progression concernant les professeurs certifiés dont les recevables ont triplé.

Au vivier 2, le nombre de promouvables a diminué de moitié (sauf pour les psyEN), conséquence de la modification des conditions statutaires d'éligibilité à ce vivier : à la suite de la création d'un nouvel échelon terminal (7<sup>ème</sup> échelon) à la hors classe au 1<sup>er</sup> janvier 2021, sont éligibles au vivier 2 de la classe exceptionnelle les agents ayant atteint ce 7<sup>ème</sup> échelon et non plus le 6<sup>ème</sup> échelon. Par dérogation, au titre des années 2021 à 2023, les psychologues de l'éducation nationale au 6<sup>ème</sup> échelon restent éligibles au vivier 2 de la classe exceptionnelle.

## Les promus

Au vivier 1, s'il reste encore des promotions non réalisées par rapport au contingent, leur volume est sans commune mesure avec les déficits de promotions constatés lors des campagnes précédentes, notamment dans le corps des professeurs certifiés (2230 promotions non réalisées en 2020 / 396 en 2021). Sont concernées certaines académies dont le contingent attribué reste supérieur au nombre de recevables, plus particulièrement dans le corps des professeurs de lycée professionnel.

En 2021, le taux de promotion (ratio promus/recevables) au vivier 1 est de 61% dans le corps des professeurs certifiés. A l'inverse, il est de 6% dans le corps des psychologues de l'éducation nationale.

Au vivier 2, le taux de promotion va de 4% dans le corps des psychologues de l'éducation nationale à 9% pour les professeurs certifiés.

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

### Répartition par âge

2020	professeur certifié	professeur de lycée professionnel	professeur d'éducation physique et sportive	conseiller principal d'éducation	psychologue éducation nationale
vivier 1	53,6	54,9	53,2	54,3	57
vivier 2	58,9	59,1	60,3	60,1	60
total	55,5	56,2	54,8	56	57,6

2021	professeur certifié	professeur de lycée professionnel	professeur d'éducation physique et sportive	conseiller principal d'éducation	psychologue éducation nationale
vivier 1	54	54,9	53,3	54,7	56,9
vivier 2	60	60,6	61	60,3	60,1
total	55,2	56,4	54,9	55,9	57,6

L'âge moyen des promus reste stable au vivier 1. Il augmente au vivier 2 dans les corps enseignants. Sur les 2 viviers confondus, l'âge moyen des promus en 2021 est semblable à celui de 2020.

## 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	62%	51%	41%	69%	86%
	H	38%	49%	59%	31%	14%
vivier 2	F	57%	49%	46%	63%	80%
	H	43%	51%	54%	37%	20%
total	F	<b>59%</b>	<b>50%</b>	<b>44%</b>	<b>65%</b>	<b>84%</b>
	H	41%	50%	56%	35%	16%

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%	56%	45%	72%	92%
	H	36%	44%	55%	28%	8%
vivier 2	F	60%	48%	49%	62%	70%
	H	40%	52%	51%	38%	30%
total	F	<b>63%</b>	<b>54%</b>	<b>46%</b>	<b>70%</b>	<b>87%</b>
	H	37%	46%	54%	30%	13%

	professeur certifié	professeur de lycée professionnel	professeur d'éducation physique et sportive	conseiller principal d'éducation	psychologue éducation nationale
<b>part des femmes dans le corps</b>	65%	51%	42%	75%	88%

Dans chaque corps, comme pour les professeurs agrégés, la part des femmes parmi les promus en 2021 est supérieure à leur poids parmi les promouvables pour les 2 viviers confondus.

Elle est supérieure à leur représentativité dans le corps pour les professeurs de lycée professionnel, professeurs d'éducation physique et sportive et les psychologues de l'éducation nationale, mais inférieure dans les corps de professeur certifié et de conseiller principal d'éducation.

## Accès au grade de la classe du corps des professeurs agrégés

La campagne d'accès à la classe exceptionnelle 2021 constitue la 5<sup>ème</sup> campagne de promotion mise en œuvre à la suite du protocole d'accord PPCR.

L'accès au grade de la classe exceptionnelle est ouvert :

- à des personnels justifiant de huit 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 (vivier 1),
- et, dans la limite de 20% des promotions, à des personnels ayant un parcours exceptionnel (vivier 2).

A compter de la présente campagne, 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. A l'issue de la montée en charge, les effectifs du grade de la classe exceptionnelle représenteront 10% de l'effectif du corps.

Pour la campagne 2021 d'accès à la classe exceptionnelle des professeurs agrégés, les possibilités de promotions sont contingentées dans la limite de 8,77% de l'effectif du corps, soit 1030 promotions (1024 au titre du vivier 1 et 206 au titre du vivier 2).

### I – Les promouvables / proposés recteur / promus de la campagne 2021

2021	promouvables	proposés	promus
vivier 1	4210	4172	824
vivier 2 (non recevables au vivier 1)	4107	857	206
total	8317	5029	1030

2020	promouvables	proposés	promus
vivier 1	2267	2262	929
vivier 2 (non recevables au vivier 1)	4418	786	232
total	6685	3048	1161

En 2021, ont une chance d'être promus :

- Pour le vivier 1 : 20% des recevables et des proposés recteurs.
- Pour le vivier 2 : 5% des promouvables et 24% des proposés recteurs.

#### Les promouvables

La campagne 2021 se caractérise par la suppression de la candidature pour le vivier 1. On constate dans ce cadre une forte augmentation des recevables par rapport à la campagne 2020 (+85,7%).

Au vivier 2, le nombre de promouvables a augmenté de 9%.

#### 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 4172 agents proposés.

<b>Vivier 2</b>	<b>promus</b>
Excellent	167
Très satisfaisant	36
Satisfaisant	
Déchargé syndical ≥ 70%	3
<b>Total</b>	<b>206</b>

Au vivier 2, les recteurs ont proposé 857 agents, soit, conformément aux LDG, 20% des promouvables, non recevables au titre du 1<sup>er</sup> vivier, dont l'intégralité des appréciations « Excellent ».

### Les promus

En 2021, le contingent de promotions s'élève à 824 pour le vivier 1 et 206 pour le vivier 2, soit un total de 1030 promotions (diminution globale de 11,3% par rapport à 2020).

Au vivier 1 comme au vivier 2, la totalité des agents proposés avec l'appréciation « Excellent » a été promue.

Pour les possibilités de promotion restantes, conformément aux orientations définies par les lignes directrices de gestion, une attention particulière a été portée aux agents qui arrivent en fin de carrière, à valeur professionnelle égale :

- a) Au vivier 1, ont été promus les 2 agents avec l'appréciation « Très satisfaisant » âgés respectivement de 67 et 66 ans et 1 agent avec l'appréciation « Très satisfaisant » âgé de 65 ans départagé au plus fort barème. Aucun agent ayant l'appréciation « Satisfaisant » n'a été promu.

En outre, 3 agents de 65 ans avec l'appréciation « Très satisfaisant » ont été inscrits en supplément sur le tableau d'avancement dans l'hypothèse du désistement d'agrégés ayant obtenu à la fois leur promotion à la classe exceptionnelle et leur nomination par liste d'aptitude dans le corps des professeurs de chaires supérieures et optant pour cette dernière.

- b) Au vivier 2, 36 agents d'au moins 63 ans ayant l'appréciation « Très satisfaisant » ont été promus : tous les agents âgés d'au moins 64 ans (20) et 16 agents de 63 ans départagés selon leur barème.

3 agents, déchargés à hauteur d'au moins 70% de leur temps de travail pour exercer une activité syndicale, ont également été promus au vivier 2 au titre des dispositions concernant les déchargés syndicaux.

<b>Vivier 1</b>	<b>promus</b>
Excellent	821
Très satisfaisant	3
Satisfaisant	0
<b>Total</b>	<b>824</b>

L'ancienneté moyenne dans le grade de professeur agrégé hors classe des agents promus à la classe exceptionnelle en 2021 est de:

- 4,9 ans au vivier 1
- 8,7 ans au vivier 2

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

### Répartition par âge

<b>Âge moyen des promus</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
<b>vivier 1</b>	55,8	56,8
<b>vivier 2 (non recevables au vivier 1)</b>	60,6	61,9
<b>total</b>	56,8	57,8

L'âge moyen des promus diminue sur les 2 viviers.

## Répartition par sexe

La part des femmes parmi les promus (54,3%) est supérieure à leur représentativité dans le corps (52%), sous l'effet de leur surreprésentation parmi les promus au vivier 1.

L'écart observé au vivier 1 avec les promouvables et proposés recteurs s'explique par le fait que les femmes sont plus nombreuses à avoir obtenu l'appréciation « Excellent ».

<b>2021</b>		<b>promouvables</b>	<b>proposés recteurs</b>	<b>promus</b>
Vivier 1	F	47,6%	47,8%	<b>54,1%</b>
	H	52,4%	52,2%	<b>45,9%</b>
Vivier 2	F	52,2%	54,5%	<b>54,8%</b>
	H	47,8%	45,5%	<b>45,2%</b>
Total	F	49,9%	49,0%	<b>54,3%</b>
	H	50,1%	51,0%	<b>45,7%</b>

## Accès à l'échelon spécial du grade de la classe exceptionnelle du corps des professeurs des écoles

La mise en œuvre du protocole d'accord PPCR au 1<sup>er</sup> septembre 2017 s'est traduite, pour les professeurs des écoles notamment, par la création du grade de classe exceptionnelle dont la première campagne a débuté en 2017, **et par la création d'un échelon terminal débouchant sur la hors échelle A (HEA)**, accessible aux agents ayant au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon de ce grade.

**L'accès à l'échelon spécial est contingenté dans la limite de 20% des effectifs du grade.** La promotion est prononcée, au choix, après inscription au tableau d'avancement des agents dont la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience sont de nature à justifier une telle promotion. Afin de fluidifier, dans une perspective pluriannuelle, l'accès à l'échelon spécial, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

La première campagne s'est déroulée au titre de l'année 2018.

Comme pour les campagnes précédentes, il a été demandé aux directeurs académiques des services de l'éducation nationale de s'appuyer sur les avis portés sur la valeur professionnelle des agents dans le cadre de la campagne d'accès au grade de classe exceptionnelle au cours de laquelle ces agents ont obtenu leur promotion. En outre, une attention particulière devait être accordée à l'équilibre entre les femmes et les hommes.

Les données du présent bilan sont issues de l'application ACDI constituée à partir des bases académiques i-prof. **Certains départements n'ont pas réalisé la campagne de promotion à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle au 15 novembre 2021** (Martinique, La Réunion, Mayotte). **Les données sont donc incomplètes à date.**

### 1°) Les promouvables

Le nouveau grade de professeur des écoles de classe exceptionnelle est en cours de constitution pour atteindre la cible de 10% en 2023<sup>7</sup>. **Ainsi, en 2021, environ 7 % des professeurs des écoles appartient à ce grade.**

On constate à l'occasion de cette quatrième campagne de promotion à l'échelon spécial que le nombre de promouvables à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle a fortement augmenté, passant de 638 à 986 (nombre de promouvables le plus élevé depuis la création de l'accès à l'échelon spécial), **soit une augmentation de 55% du nombre de promouvables.**

#### - Répartition femmes/hommes

Comme lors de la précédente campagne, les DASEN devaient veiller à prononcer un nombre de promotions équilibré au regard du nombre de femmes et d'hommes remplissant les conditions d'accès à cet échelon spécial.

Pour rappel, la structure totale du corps des professeurs des écoles est de 84% de femmes pour 16% d'hommes, et s'agissant uniquement du grade de classe exceptionnelle elle est de 77% de femmes pour 23% d'hommes.

	Nombre de promouvables 2020	Proportion	Nombre de promouvables 2021	Proportion
Femmes	330	51,72%	574	58,22%
Hommes	308	48,28%	412	41,78%
<b>Total</b>	<b>638</b>		<b>986</b>	

<sup>7</sup> Rappel des taux de montée en charge permettant d'atteindre l'effectif total de la classe exceptionnelle plafonné à 10% du corps : en 2017 : 1,43 % - en 2018 : 2,86 % - en 2019 : 4,29 % - en 2020 : 5,72 % - en 2021 : 7,15 % - en 2022 : 8,58 % - en 2023 : 10 %

Parmi les 986 professeurs des écoles promouvables en 2021, **574 sont des femmes, soit 58,22%** (47,27% en 2019 et 51,72% en 2020), et 412 sont des hommes, soit 41,78% (52,73% en 2019 et 48,28% en 2020).

On observe ainsi une progression régulière de la part des femmes promouvables, liée à la progression du taux de femmes promues à la classe exceptionnelle.

- **Age des promouvables**

Les promouvables ont entre 51 et 68 ans. **L'âge moyen pour cette campagne 2021 est de 60,39 ans** (il était de 61 ans en 2018 et 2019 et de 60,42 ans en 2021).

- **Ancienneté des promouvables**

80,7% des professeurs des écoles promouvables (796) ont une ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon inférieure à 4 ans (cette part était de 87,9 % en 2020).

Ancienneté au 4ème échelon au 01/09	Nombre d'agents 2020	Nombre d'agents 2021
< 4 ans	561	796
< 5 ans	51	173
< 6 ans	9	5
< 7 ans	9	2
< 8 ans	6	4
< 9 ans	1	5
< 10 ans	0	1
> 10 ans <13 ans	1	0
<b>Total</b>	<b>638</b>	<b>986</b>

- **Appréciations des promouvables**

Moins de la moitié des promouvables (45,12%) avaient obtenu les appréciations EXCELLENT ou TRES SATISFAISANT dans le cadre de la campagne d'avancement à la classe exceptionnelle au titre de la campagne 2019. Lors de la campagne 2020, ce chiffre a augmenté à 60,18%.

Avis	Nombre d'agents 2020	% 2020	Nombre d'agents 2021	% 2021
EXCELLENT	226	35,42%	368	37,33%
TRES SATISFAISANT	158	24,77%	207	20,99%
SATISFAISANT	75	11,76%	115	11,66%
INSATISFAISANT	2	0,31%	2	0,20%
NON RENSEIGNE	177	27,74%	294	29,82%
<b>Total</b>	<b>638</b>	<b>100,00%</b>	<b>986</b>	<b>100,00%</b>

## 2°) Les promus

Conformément à l'arrêté du 10 mai 2017 **fixant les contingentements pour l'accès à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial des corps enseignants, d'éducation et de psychologue du ministère de l'éducation**

**nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche**, le nombre de promotions est fixé à 20% de l'effectif du grade de la classe exceptionnelle du corps concerné. Des contingents académiques sont attribués pour chacun des corps, les recteurs étant ensuite chargés, pour les enseignants du 1<sup>er</sup> degré, de leur répartition entre les départements de leur académie.

Au total, **820 agents ont été promus**. Le taux de promotion des professeurs des écoles à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle est élevé (environ 83%).

Les IA-DASEN s'appuient, à partir de cette campagne 2021, sur un barème, tenant compte de la valeur professionnelle des promouvables et de leur ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon. L'ancienneté est valorisée de façon prépondérante considérant que les éligibles au grade sommital de leur corps ont d'ores et déjà été choisis antérieurement au regard de la qualité de leur parcours de carrière.

#### - Ancienneté des promus

La majorité des professeurs des écoles promus a une ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon inférieure à 4 ans (81,83%). En 2020, avant l'introduction du barème, cette proportion était encore plus élevée (89,72%).

Le taux de promotion étant très élevé dans le 1<sup>er</sup> degré, le barème a eu un impact faible sur les équilibres d'ancienneté dans le 4<sup>e</sup> échelon, même si le taux de promus ayant une ancienneté dans l'échelon entre 4 et 5 ans est passée de 7,29% à 17,32%.

Ancienneté au 4ème échelon au 01/09	Nombre d'agents 2020	Taux de promotion 2020	Nombre d'agents 2021	Taux de promotion 2021
< 4 ans	480	85,56%	671	84,30%
< 5 ans	39	76,47%	142	82,08%
< 6 ans	7	77,78%	2	40%
< 7 ans	5	55,55%	1	50%
< 8 ans	4	66,67%	0	0%
< 9 ans	0	0%	3	60%
< 10 ans	0	0%	1	100%
<b>Total</b>	<b>535</b>	<b>83,86%</b>	<b>820</b>	<b>83,16%</b>

#### - Appréciations des promus

L'introduction du barème n'a pas eu un impact sensible sur la répartition des promus par rapport à leur appréciation.

Appréciation de l'IA-Dasen	Excellent		Très satisfaisant		Satisfaisant		Insatisfaisant		NC	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Année	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Promus	206	346	142	191	64	109	0	2	123	172
Pourcentage	38,50%	42,19%	26,54%	23,29%	11,96%	13,29%		0,24%	23%	20,9%

- **Détail des promus par points de barème**

Promus : ancienneté à l'échelon 4 Points de barème		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et +	total
		0	10	20	30	40	50	60	70	
EXCELLENT	30	281	64	1	0	0	0	0	0	346
TRÈS SATISFAISANT	20	156	34	0	0	0	1	0	0	191
SATISFAISANT	10	90	18	0	1	0	0	0	0	109
INSATISFAISANT	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
NC		143	26	1	0	0	1	1	0	172
<b>Total</b>		671	142	2	1	0	3	1	0	820

- **Répartition femmes/hommes**

La part des femmes parmi les professeurs des écoles promus à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle (59,51% en 2021 contre 51,4% en 2020 et 47,3% en 2019) est en hausse régulière.

Elle est légèrement supérieure à la part des femmes promouvables (58,22%). Toutefois, cette part reste inférieure à la représentation des femmes dans ce grade de la classe exceptionnelle (76,7%) et dans le corps (84%).

Promus à l'échelon spécial 2021	femmes	hommes	total	part des femmes promues	part des femmes promouvables	part des femmes promues 2020	part des femmes dans le corps 2021
Professeurs des écoles	488	332	820	59,51%	58,22%	51,40%	84%

- **Age des promus**

Les promus ont entre 51 et 68 ans. Ils avaient entre 51 et 66 ans en 2020.

L'âge moyen des promus (60,25 ans) est très légèrement inférieur à celui des promouvables (60,39 ans) et inférieur à l'âge moyen des promus de la campagne 2019 (60,41 ans).

### 3°) Les non promus

166 agents promouvables n'ont pas été promus en 2021 (103 en 2020 et 83 en 2019), 20 sont issus de la classe exceptionnelle 2017.

Non promus : nombre	Promus classe exc. 2017	Promus classe exc. 2018	Promus classe exc. 2019	Promus classe exc. 2020	Ancienneté dans le grade non renseignée	Total général
Professeurs des écoles	20	16	9	3	118	166

51,80% des agents non promus sont des femmes (elles représentaient 58,22% des promouvables).

La moyenne d'âge des agents non promus est de 61,09 (60,41 en 2019). Elle est supérieure à l'âge moyen des promus (60,25).

<b>Non promu : âge moyen</b>	<b>moyenne générale</b>
Professeurs des écoles	61,09

78,64% des agents non promus ont une ancienneté de 3 ans dans l'échelon et sont éligibles pour la première fois en 2020 (64% en 2019).

anc. 4 <sup>e</sup> échelon (années pleines)	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	total
Professeurs des écoles	125	31	3	1	4	2	166

#### 4°) Focus sur la situation des professeurs ex-instituteurs

2021	Promouvables		Promus	
	Nombre	Part sur total promouvables	Nombre	Part sur total promus
<b>Professeurs des écoles ex instit</b>	842	85,40%	708	86,34%

Les professeurs des écoles ex-instituteurs représentent 86,34% des promus à l'échelon spécial lors de la campagne 2021 et 85,40% des promouvables.

## Accès à l'échelon spécial du grade de la classe exceptionnelle des personnels enseignants du second degré, conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'éducation nationale

La mise en œuvre du protocole d'accord PPCR au 1er septembre 2017 s'est traduite pour les professeurs certifiés, les professeurs de lycée professionnel, les professeurs d'éducation physique et sportive, les psychologues de l'éducation nationale et les conseillers principaux d'éducation par la création du grade de la classe exceptionnelle et par celle d'un échelon terminal (« échelon spécial »), débouchant sur la hors échelle A, accessible aux agents ayant au moins trois ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon de ce grade.

L'accès à l'échelon spécial est contingenté dans la limite de 20% des effectifs du grade. Pour la campagne 2021, l'établissement du tableau d'avancement est cadré, pour la première année, 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 et s'appuie sur un barème.

### I – Les promouvables / promus de la campagne 2021

Les données du présent bilan sont issues de l'application ACDI constituée à partir des bases académiques I.Prof. Elles sont incomplètes pour ce qui concerne la Guyane, Martinique, Polynésie Française (sauf promouvables).

#### 1) Les promouvables

Proportionnellement à l'augmentation des effectifs de la classe exceptionnelle, le nombre de promouvables à l'échelon spécial augmente pour tous les corps, à l'exception de celui des professeurs d'EPS.

promouvables		
	2021	2020
conseiller principal d'éducation	251	229
professeur certifié	4811	4238
professeur de lycée professionnel	1403	1224
professeur d'éducation physique et sportive	734	772
psychologue éducation nationale	80	74
<b>Total général</b>	<b>7279</b>	<b>6537</b>

#### Répartition des promouvables par ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon

L'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon (qui découle pour l'essentiel de l'ancienneté conservée lors du classement dans le grade) s'échelonne entre 3 et 15 ans. 83% des promouvables ont une ancienneté inférieure à 8 ans (contre 77% en 2020).

Par rapport à 2020, le nombre de promouvables diminue dans les tranches les plus élevées de la plage d'appel (à partir de 7 ans d'ancienneté) au profit d'anciennetés moindres (exemple : 24,4% d'agents à 3 ans d'ancienneté en 2021 contre 20% en 2020).

ancienneté des promouvables dans le 4 <sup>ème</sup> échelon en 2021									
	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et +	total
conseiller principal d'éducation	67	66	37	29	28	9	5	10	<b>251</b>
professeur certifié	1139	1099	747	563	407	289	221	346	<b>4811</b>
professeur de lycée professionnel	360	329	231	161	124	81	57	60	<b>1403</b>
professeur d'éducation physique et sportive	158	153	109	83	72	58	50	51	<b>734</b>
psychologue éducation nationale	50	20	5	2	2		1		<b>80</b>

## 2) Les promus

Tous corps confondus, 1 189<sup>8</sup> agents sont promus à effet du 1<sup>er</sup> septembre 2021 (1837 en 2020). Le taux de promotion est en moyenne de 16%. Il poursuit une courbe descendante (28% en 2020, 30,7% en 2019 et à 41% en 2018).

Contingents/Promus à l'échelon spécial 2021	2021	2020
conseiller principal d'éducation	<b>42</b>	77
professeur certifié	<b>791</b>	1 207
professeur de lycée professionnel	<b>226</b>	321
professeur d'éducation physique et sportive	<b>115</b>	203
psychologue éducation nationale	<b>15</b>	29
<b>Total général</b>	<b>1189</b>	1837

Le recteur s'appuie, à partir de cette campagne 2021, sur un barème, tenant compte de la valeur professionnelle des promouvables et de leur ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon. L'ancienneté est valorisée de façon prépondérante considérant que les éligibles au grade sommital de leur corps ont d'ores et déjà été choisis antérieurement au regard de la qualité de leur parcours de carrière.

### Ancienneté des promus dans le 4<sup>ème</sup> échelon et impacts du barème

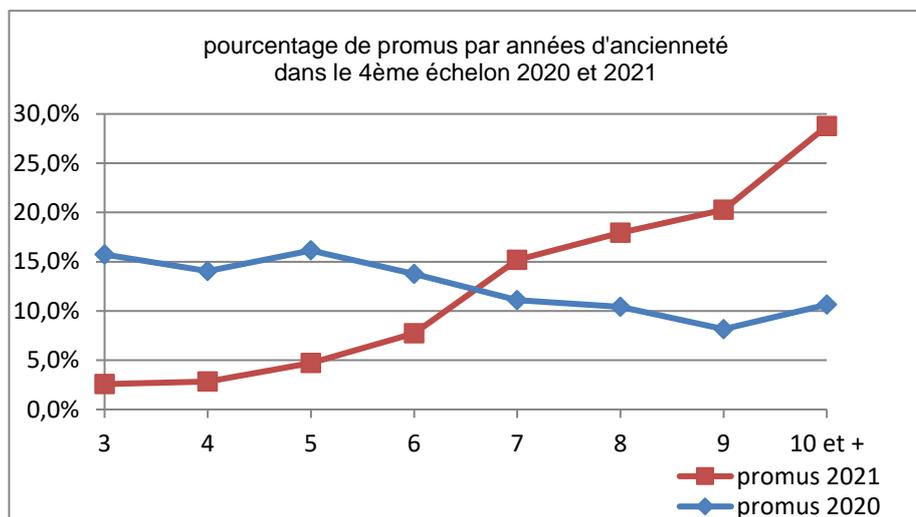
Sous l'effet du barème, les tendances constatées lors des précédentes campagnes s'inversent logiquement (cf graphique 1).

50% des promus ont entre 3 et 8 ans d'ancienneté dans le 4<sup>ème</sup> échelon alors qu'en 2020, 50% se situaient entre la 3<sup>ème</sup> et la 5<sup>ème</sup> année.

évolution de l'ancienneté des promouvables				
	3 ans	4 à 6 ans	7 à 9 ans	10 ans et plus
<b>2021</b>	<b>24,4%</b>	<b>49,9%</b>	<b>19,3%</b>	<b>6,4%</b>
2020	20%	48%	24%	8%

Par ailleurs, 2,6% des promus comptent 3 ans d'ancienneté dans l'échelon, condition minimale requise pour être éligible. Ils étaient 15,7% en 2020.

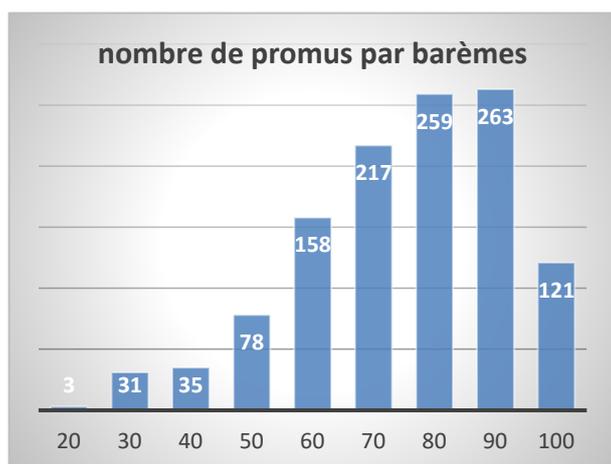
<sup>8</sup> Les chiffres correspondent aux contingents.



graphique 1

Les agents sont majoritairement promus à partir d'une ancienneté de 7 ans dans l'échelon.

Promus : ancienneté à l'échelon 4	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et +	total	
Points de barème	0	10	20	30	40	50	60	70		
EXCELLENT	30	27	30	51	72	105	103	102	121	611
TRÈS SATISFAISANT	20	3	3	3	16	61	81	103	161	431
SATISFAISANT	10	0	0	1	2	11	25	31	53	123
INSATISFAISANT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>		30	33	55	90	177	209	236	335	1165 <sup>9</sup>



Les 3 agents promus avec un barème de 20 points ont 60 ans ou plus.

Les barèmes 80 et 90 rassemblent 44% des promus.

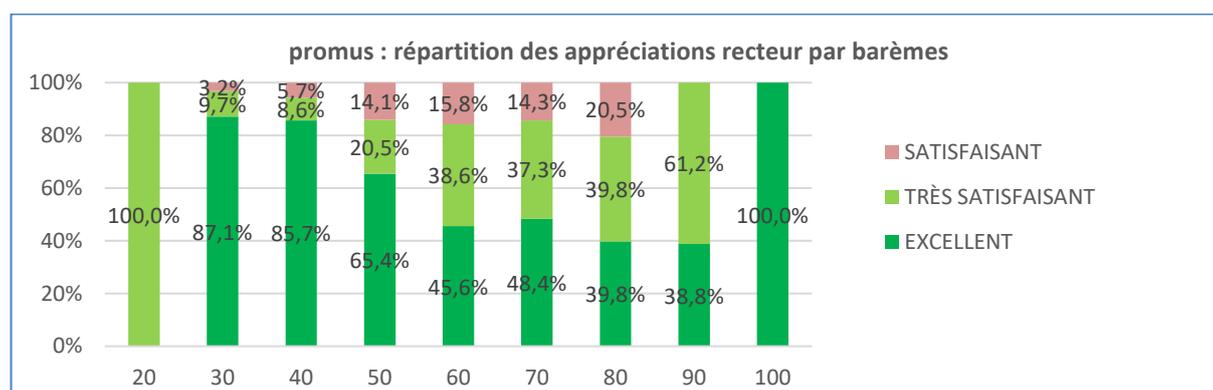
graphique 2

#### Promus et appréciations du recteur

Sous l'effet du barème, corrélativement, les agents avec l'appréciation « très satisfaisant » sont promus significativement par rapport aux campagnes précédentes. Les agents ayant une appréciation « satisfaisant » représentent, tous corps confondus, 11% des promus. 78% de ces agents sont âgés de 60 ans et plus.

<sup>9</sup> Hors les 3 académies d'outre-mer

Pourcentages de promus par appréciation	2021			2020		
	EXCELLENT	TR SAT	SAT	EXCELLENT	TR SAT	SAT
conseiller principal d'éducation	59,5%	31,0%	10%	94,60%	5,40%	0%
professeur certifié	49,7%	39,2%	11%	93,80%	6%	0,20%
professeur de lycée professionnel	52,5%	35,3%	12%	94,40%	3,50%	2,10%
professeur d'éducation physique et sportive	63,5%	30,4%	6%	99%	1%	0%
psychologue éducation nationale	86,7%	13,3%	0%	87%	13%	0%



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

### A. Répartition par âge

#### 1- Age des promouvables

Afin de fluidifier, dans une perspective pluriannuelle, l'accès à l'échelon spécial, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés.

Les promouvables sont âgés de 47 à 69 ans. L'âge moyen des promouvables, tous corps confondus, est en légère baisse.

Promouvables : âge moyen	2021	2020
conseiller principal d'éducation	59,4	60,2
professeur certifié	59,3	59,5
professeur de lycée professionnel	59,3	59,6
professeur d'éducation physique et sportive	59,6	60
psychologue éducation nationale	60,6	60,7
<b>Total général</b>	<b>59,6</b>	<b>60,1</b>

#### 2- Age des promus

Les chances de promotion sont corrélées à l'âge des agents promouvables.

L'âge des promus varie de 51 à 67 ans (49-68 ans en 2020) Tous corps confondus, l'âge moyen des promus est de 61,5 ans. Il est en hausse par rapport à la campagne 2020. 76% des promus ont 60 ans et plus.

âge moyen des promus	2021	2020	2019
conseiller principal d'éducation	<b>62,8</b>	60,8	61,1
professeur certifié	<b>60,9</b>	60	60,5
professeur de lycée professionnel	<b>61,1</b>	60,6	60,4
professeur d'éducation physique et sportive	<b>61,3</b>	61,3	61,2
psychologue éducation nationale	<b>61,4</b>	60,8	61,2
<b>Total général</b>	<b>61,5</b>	<b>60,7</b>	60,6

## B. Répartition par sexe

### 1- Les promouvables

La part des femmes parmi les promouvables est stable par rapport à 2020 sauf pour les conseillers principaux d'éducation (en augmentation) et les psychologues de l'Education nationale (en baisse).

répartition par sexe des promouvables	2021			2020		
	femmes	hommes	part des femmes	femmes	hommes	part des femmes
conseiller principal d'éducation	<b>182</b>	<b>69</b>	<b>73%</b>	158	71	69%
professeur certifié	<b>2648</b>	<b>2163</b>	<b>55%</b>	2338	1900	55%
professeur de lycée professionnel	<b>690</b>	<b>713</b>	<b>49%</b>	613	611	50%
professeur d'éducation physique et sportive	<b>271</b>	<b>463</b>	<b>37%</b>	285	487	37%
psychologue éducation nationale	<b>58</b>	<b>22</b>	<b>73%</b>	55	19	75%
<b>Total général</b>	<b>3849</b>	<b>3430</b>	<b>53%</b>	3449	3088	52,8%

### 2- Les promus

En moyenne, la part des femmes promues en 2021 reste supérieure à la part des femmes promouvables à l'exception des professeurs de lycée professionnel. Elle est en progression par rapport à 2020 pour tous les corps à l'exception des professeurs certifiés et des professeurs de lycée professionnel.

Elle demeure cependant inférieure à leur représentation dans les différents corps.

2021				
Promues à l'échelon spécial 2021	rappel part des femmes promouvables 2021	part des femmes promues	part des femmes promues 2020	part des femmes dans le corps
conseiller principal d'éducation	73%	<b>73,8%</b>	63,6%	75%
professeur certifié	55%	<b>55,1%</b>	57%	65%
professeur de lycée professionnel	49%	<b>45,7%</b>	47%	51%
professeur d'éducation physique et sportive	37%	<b>41,7%</b>	39,4%	42%
psychologue éducation nationale	73%	<b>80%</b>	79,3%	88%

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

Le taux de promotion des personnels exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur est légèrement supérieur à leur représentativité parmi les promouvables.

Part des personnels exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur		
corps	promouvables	promus
	2021	
professeur certifié	7,03%	7,04%
conseiller principal d'éducation	0,01%	0%
professeur d'éducation physique et sportive	2,16%	2,49%
professeur de lycée professionnel	0,49%	0,69%
psychologue éducation nationale	9,69%	10,21%

## Accès à l'échelon spécial du corps des professeurs de chaires supérieures

Le décret n° 2019-595 du 14 juin 2019 a créé dans le corps des professeurs de chaires supérieures un échelon spécial doté de la hors échelle B (HEB), accessible au choix par voie d'inscription à un tableau d'avancement, aux agents justifiant d'au moins trois ans d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade. Le tableau d'avancement est établi après avis de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.

Le présent bilan porte sur la campagne organisée au titre de l'année 2021. Il s'agit de la première campagne organisée selon les dispositions 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 du 22 octobre 2020.

### I – Les promouvables / promus de la campagne 2021

	Promouvables	Promus	Taux de promotion
2019	1 255	67	5,3 %
2020	1 241	109	8,8 %
<b>2021</b>	<b>1 267</b>	<b>46</b>	<b>3,6 %</b>

#### Les promouvables

Le nombre de promouvables à l'échelon spécial, en très légère hausse en 2021 par rapport à 2020 (+ 2,1 %), représente toujours plus de la moitié de l'effectif total du corps (2 250 agents). 1 038 professeurs de chaires supérieures promouvables en 2021 étaient déjà promouvables lors de la campagne 2020.

#### Les promus

Le nombre de promotions possibles est contingenté et progressif, avec l'objectif d'atteindre 10 % de l'effectif du corps en 2023. Pour la campagne 2021, le contingentement de l'échelon spécial est fixé à 8,77 % de l'effectif du corps, ce qui a permis d'établir à 46 le nombre maximal de promotions. La baisse du nombre de promotions en 2021 par rapport à 2020 peut notamment être expliquée par le

fait que 152 professeurs de chaires supérieures promus à l'échelon spécial lors des précédentes campagnes (dont 102 agents promus en 2020) n'ont pas encore quitté le corps au 31 août 2021<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Les professeurs de chaires supérieures promus à l'échelon spécial doivent rester à cet échelon au moins 1,5 ans afin de bénéficier de l'indice de rémunération HEB 3<sup>ème</sup> chevron dans le calcul de leur pension de retraite.

## Répartition des promus par discipline

Les inspecteurs généraux de chaque discipline sont destinataires de la liste des promouvables et d'une répartition indicative des possibilités de promotions en fonction de la représentativité de chaque discipline dans l'effectif des agents promouvables.

En 2021, le contingent de promotion réduit n'a permis la promotion d'aucun enseignant dans une discipline peu représentée dans le corps des professeurs de chaires supérieures (arts appliqués, arts plastiques, biochimie ou langues rares).

Discipline	Nombre de femmes promues	Nombre d'hommes promus	Nombre de promus	Pourcentage de femmes
Mathématiques	5	9	14	35,7 %
Sciences physiques	5	8	13	38,5 %
Langues vivantes	3	1	4	75 %
Lettres	3	1	4	75 %
Histoire-géographie	2	1	3	66,7 %
Philosophie	0	3	3	0 %
STI	0	2	2	0 %
Économie et gestion	0	1	1	0 %
Sciences sociales	0	1	1	0 %
STVST	1	0	1	100 %
<b>TOTAL</b>	<b>19</b>	<b>27</b>	<b>46</b>	<b>41,3 %</b>

## II – Focus sur l'ancienneté au 6<sup>e</sup> échelon et sur la répartition par âge et par sexe

### Ancienneté au 6<sup>e</sup> échelon

	Ancienneté moyenne au 6 <sup>e</sup> échelon des promouvables	Ancienneté moyenne au 6 <sup>e</sup> échelon des promus
2019	9,15 ans	12,93 ans
2020	9,27 ans	12,3 ans
<b>2021</b>	<b>8,7 ans</b>	<b>13,7 ans</b>

Les professeurs de chaires supérieures sont promouvables à l'échelon spécial dès qu'ils justifient d'au moins trois ans d'ancienneté dans le 6<sup>e</sup> échelon de leur grade. Toutefois, conformément aux dispositions des lignes directrices de gestion ministérielles et afin de fluidifier l'accès à l'échelon spécial, une attention particulière est portée aux agents les plus expérimentés. Ainsi, les agents promus en 2021 justifiaient d'une ancienneté moyenne au 6<sup>e</sup> échelon de 13,7 ans.

### Répartition par âge

	Âge moyen des promouvables	Âge moyen des promus
2019	57,5 ans	62,4 ans
2020	58 ans	62,8 ans
<b>2021</b>	<b>57 ans</b>	<b>62,2 ans</b>

L'âge moyen des promus est en légère baisse en 2021 par rapport aux campagnes précédentes. La promotion à l'échelon spécial continue de bénéficier à des agents en fin de carrière (40 des 46 promus ont 61 ans ou plus au 31 août 2021).

### Répartition par sexe

	Promouvables		Promus	
	Part des femmes	Part des hommes	Part des femmes	Part des hommes
2019	35,7 %	64,3 %	37,3 %	62,7 %
2020	36 %	64 %	40,4 %	59,6 %
<b>2021</b>	<b>36 %</b>	<b>64 %</b>	<b>41,3 %</b>	<b>58,7 %</b>

En 2021 comme lors des campagnes précédentes, la part des femmes parmi les promus est supérieure à la part des femmes parmi les promouvables à l'échelon spécial, et à la part des femmes dans l'effectif total du corps (38,4 % en 2021). La population féminine justifie d'une ancienneté moyenne dans le 6<sup>e</sup> échelon inférieure à celle des hommes, retardant globalement leur éligibilité à l'échelon spécial.

# Accès au corps des professeurs agrégés par voie de liste d'aptitude

## Rappel réglementaire

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.

## Les promouvables, les possibilités de promotion, les candidats et les promus

### 1- 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 2021, 227 698 enseignants étaient promouvables, dont 59% de femmes.

promouvables	certifiés	PEPS	PLP	total
2019	155 192	18 858	45 605	219 656
2020	156 239	19 033	46 225	221 497
2021	162 334	19 123	46 241	227 698

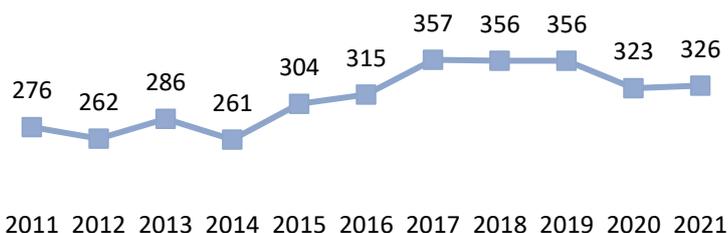
### 2- Possibilités de promotion

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>11</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 2021 s'est établi à 326, 314** au titre des titularisations après concours de l'année N-1 plus 12 au titre de l'addition des restes. La répartition des 326 possibilités de promotions se entre les disciplines d'agrégation sont précisées ci-dessous.

<sup>11</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

Evolution des contingents annuels de promotions depuis 2011

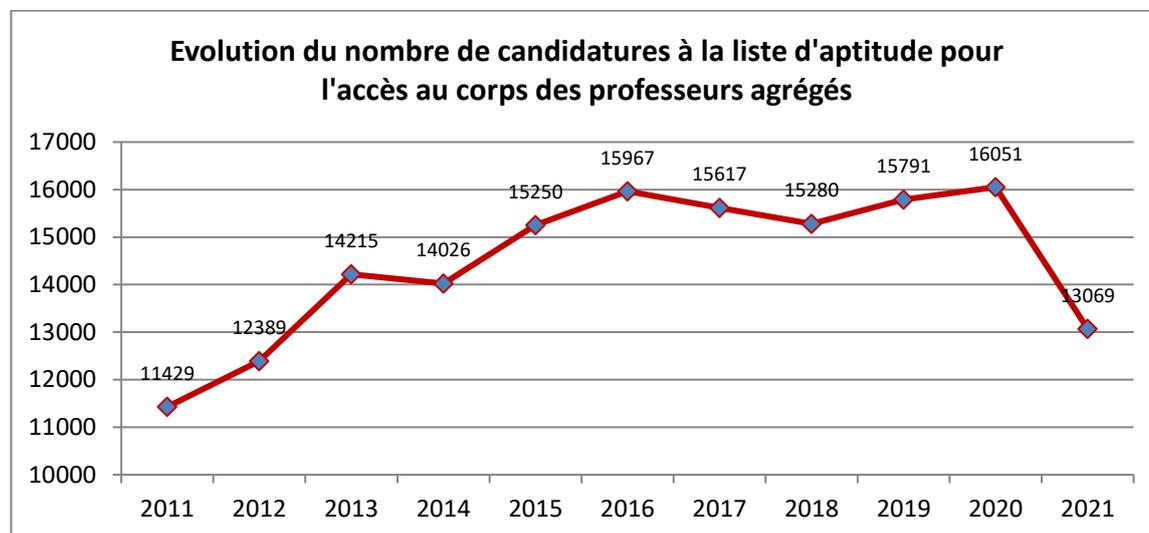


discipline	contingent initial	postes supplémentaires	nominations possibles en 2021
ALLEMAND	13		13
ANGLAIS	31		31
ARABE	0		0
ARTS APPLIQUES	2		2
ARTS PLASTIQUES	6		6
BIOCHIMIE GENIE BIOLOGIQUE	2	1	3
CHINOIS	0		0
ECONOMIE ET GESTION	17	1	18
EDUCATION PHYSIQUE ET SPORTIVE	20		20
ESPAGNOL	11	1	12
HEBREU	0	1	1
HISTOIRE GEOGRAPHIE	27		27
ITALIEN	1	1	2
LANGUE ET CULTURE JAPONAISES	0		0
LANGUES DE FRANCE BASQUE	0		0
LANGUES DE FRANCE BRETON	0		0
LANGUES DE FRANCE CATALAN	0		0
LANGUES DE FRANCE CORSE	0		0
LANGUES DE FRANCE CREOLE	0		0
LANGUES DE FRANCE OCCITAN-LANGUE D'OC	0	1	1
LANGUES DE FRANCE TAHITIEN	0		0
LETTRES CLASSIQUES	14		14
LETTRES MODERNES	34	1	35
MATHEMATIQUES	55		55
MUSIQUE	6		6
NEERLANDAIS	0		0
PHILOSOPHIE	14		14
POLONAIS	0		0
PORTUGAIS	0	1	1
RUSSE	0		0
SCIENCES DE LA VIE-SCIENCES DE LA TERRE ET DE L'UNIVERS	19		19
SCIENCES PHYSIQUES	22	1	23
SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	9		9
SCIENCES MEDICO SOCIALES	0	1	1
SII OPTION INGINIERIE DES CONSTRUCTIONS	3		3
SII OPTION INGINIERIE ELECTRIQUE	3		3
SII OPTION INGINIERIE INFORMATIQUE	0	1	1
SII OPTION INGINIERIE MECANIQUE	5	1	6
<b>total</b>	<b>314</b>	<b>12</b>	<b>326</b>

### 3- Candidatures

À l'instar des années précédentes, les éligibles en ont été informés via leur messagerie I-prof.

**13 069 enseignants se sont portés candidats en 2021** (11 241 professeurs certifiés, 1 073 PEPS et 755 PLP) soit un nombre en baisse significative dans chacun des 3 corps. La proportion des candidatures reste toutefois très élevée chez les professeurs certifiés(86%).



En 2021, les candidats représentent 5,7% du nombre de promouvables. Ce nombre est en baisse par rapport aux années précédentes. La part des femmes parmi les candidats est de 54,3%, une baisse de 0,8 points par rapport à 2020.

candidats/ promouvables	2017	2018	2019	2020	2021
	8,1%	7,5%	7,2%	7,3%	5,7%

**La proportion des candidats à la classe normale de leur corps augmente significativement** (39,7% en 2021 contre 33% en 2020).

A contrario, on constate une baisse notable des candidatures chez les enseignants ayant atteint la classe exceptionnelle. L'information des candidats sur les modalités de reclassement, portée sur le site du ministère (SIAP) a sans doute contribué à réduire ce nombre ;

grade des candidats	2020	2021
<b>classe normale</b>	33,0%	<b>39,7%</b>
<b>hors classe</b>	42,9%	<b>41,5%</b>
<b>classe exceptionnelle</b>	24,1%	<b>18,8%</b>

### 4- Propositions des recteurs

**Les recteurs ont proposé 1 429 enseignants** (1 298 professeurs certifiés, 101 PEPS et 30 PLP), dont 58,8% de femmes.

Parmi les enseignants proposés, 168 (10,4%) exercent dans l'enseignement supérieur.

592 enseignants ont été proposés en rang 1 et 323 en rang 2, représentant au total 64% des propositions.

Alors qu'ils représentent 18,8% des candidats, les agents au grade de la classe exceptionnelle constituent 43,3% des propositions recteurs.

grade des proposés	
classe normale	9,5%
hors classe	47%
classe exceptionnelle	43,3%

## 5- Promotions

**326 enseignants, dont 58,6% de femmes, ont été promus.**

5,8% des promus sont affectés dans l'enseignement supérieur.

Des listes supplémentaires ont été établies dans la plupart des disciplines. Elles ont vocation à pallier les renoncements.

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).

Seuls 2 enseignants promus à la classe exceptionnelle de leur corps ont choisi de renoncer à leur nomination en qualité de professeur agrégé (9 en 2020). 1 agent n'a, quant à lui, pas pu bénéficier de sa promotion (décès). 3 enseignants figurant sur les listes supplémentaires ont été, en conséquence, nommés pour les remplacer.

### a) Classement des promus

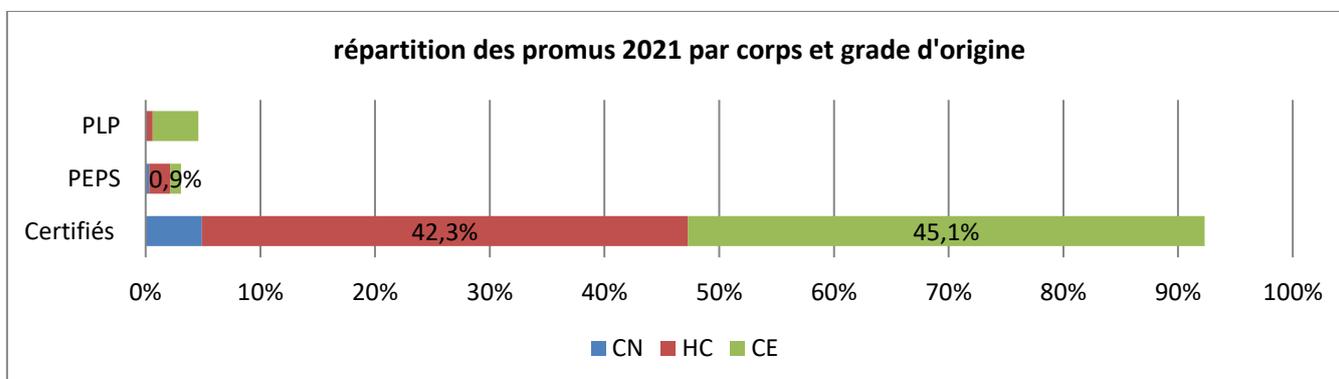
Les promotions respectent dans la plupart des cas le classement proposé par les recteurs.

92% des agents promus ont été proposés par le recteur de leur académie en rang 1 ou en rang 2.

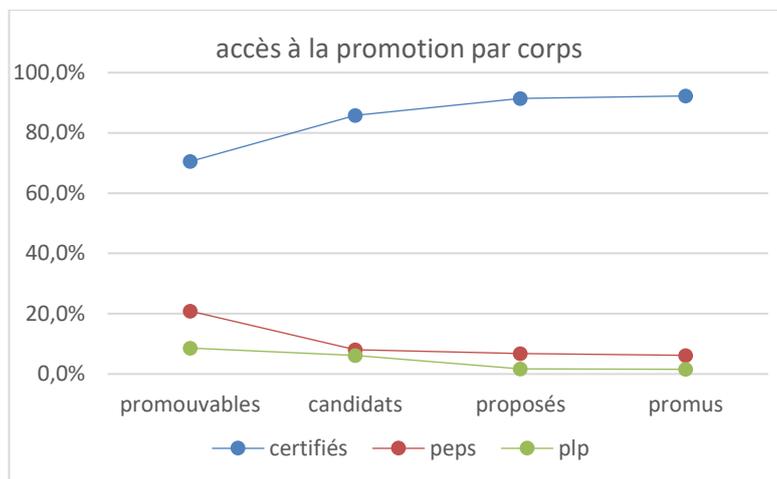
propositions des recteurs	promus	
rang 1	240	73,62%
rang 2	60	18,40%
rang 3	16	4,91%
rang 4	4	1,23%
rang 5	5	1,53%

### b) Corps et grade d'origine

La majorité des promus sont des professeurs certifiés, (301, soit 2,6% des professeurs certifiés candidats). 20 PEPS (1,8% des PEPS candidats) et 5 PLP (0,6% des PLP candidats) ont été également promus.



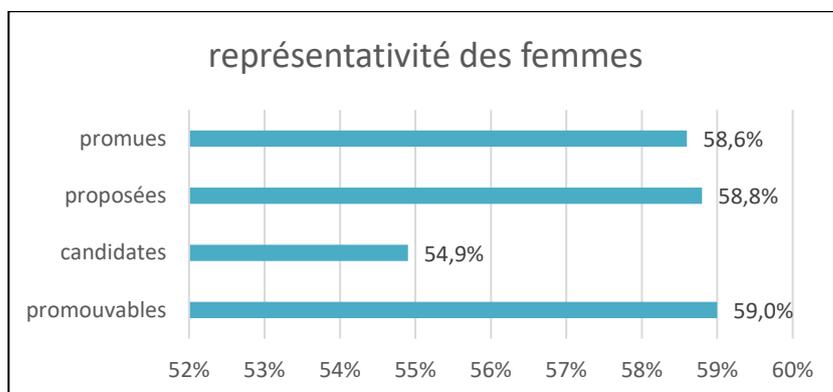
163 agents promus (50%) étaient à la classe exceptionnelle dans leur corps d'origine, (32% en 2020) et 20% d'entre eux était à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle (25% en 2020).



Les professeurs certifiés, toujours très majoritaires dans cette campagne, se portent candidats (86%) au-delà de leur représentation parmi les promouvables (71,2%) et leur représentativité atteint 92,3% chez les promus. À l'inverse, les professeurs de lycée professionnel qui représentent 20% des promouvables et 5,7% des candidats ne sont promus qu'à 1,5%.

### c) Démographie

#### ▪ Equilibre femmes/hommes



Le contexte reste le même. Tout comme en 2019 et 2020, les femmes sont majoritaires parmi les promouvables (59%) mais ne se portent pas candidates de façon proportionnelle (54,9%). Leur représentativité est rééquilibrée chez les proposés (58,8%) et les promus (58,6%).

#### ▪ Age

âge moyen	2018	2019	2020	2021
<b>candidats</b>	52,3	52,2	51,8	51,3
<b>proposés</b>	54,8	52,2	53,8	53,2
<b>promus</b>	55,1	55,1	54,3	53,7

L'âge moyen des candidats et des promus poursuit une courbe décroissante.

## Accès au corps des professeurs de chaires supérieures par voie de liste d'aptitude

L'accès au corps des professeurs de chaires supérieures s'effectue après une inscription par le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports 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 2021. Il s'agit de la première campagne organisée selon les dispositions 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 du 22 octobre 2020.

### I – Les promouvables / nommés de la campagne 2021 (observation au 01/09/2021)

#### 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.

	Professeurs agrégés de classe normale	Professeur agrégés hors classe	Total)
2019	2 839	975	3 814
2020	2 811	884	3 695
<b>2021</b>	<b>2 724</b>	<b>915</b>	<b>3 639</b>

La diminution graduelle du nombre de promouvables 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'autorise pas leur accès au corps des professeurs de chaires supérieures.

#### Les nommés

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 2021, le ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports disposait au total de 100 possibilités de promotion dans 12 disciplines, réparties ainsi qu'il suit :

Liste d'aptitude disciplinaire	Nombre de promus
Allemand	4
Anglais	5
Économie et gestion	5
Espagnol	2
Histoire-géographie	9
Lettres	7
Mathématiques	27
Philosophie	4
Sciences industrielles de l'ingénieur	6
Sciences physiques	24
Sciences de la vie et de la terre	5
Sciences sociales	2
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>

#### Grade d'origine des nommés

	Professeurs agrégés de classe normale	Professeur agrégés hors classe	Total
2019	93	37	130
2020	96	54	150
<b>2021 *</b>	<b>68</b>	<b>32</b>	<b>100</b>

\* De nouvelles nominations peuvent être prononcées à partir des listes complémentaires jusqu'au 31/12/2021.

En 2021 comme en 2020, 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.

## II – Focus sur la répartition par âge et par sexe (observation au 01/09/2021)

#### Répartition par âge

	Âge moyen des promouvables	Âge moyen des nommés
2019	44,2 ans	46,4 ans
2020	43,9 ans	46,3 ans
<b>2021</b>	<b>44,3 ans</b>	<b>46,1 ans</b>

L'âge moyen des nommés dans le corps des professeurs de chaires supérieures diminue légèrement en 2021. Cette tendance, de même que l'augmentation de la part des professeurs agrégés de classe normale parmi les nommés (68 % en 2021 contre 64 % en 2020), marquent une évolution : Compte tenu notamment de la structure

des carrières, les professeurs agrégés sont promus plus jeunes, leur permettant ainsi de dérouler une carrière complète dans le corps des professeurs de chaires supérieures.

### Répartition par sexe

	Promouvables		Nommés	
	Part des femmes	Part des hommes	Part des femmes	Part des hommes
2019	39,2 %	60,8 %	53 %	47 %
2020	38,7 %	61,3 %	40 %	60 %
<b>2021</b>	<b>38,6 %</b>	<b>61,4 %</b>	<b>46 %</b>	<b>54 %</b>

La part des femmes nommées dans le corps des professeurs de chaires supérieures varie d'une année à l'autre. Toutefois, cette part reste constamment supérieure à la part des femmes parmi les promouvables, ainsi qu'à la part des femmes dans l'effectif total du corps (38,4 % en 2021).

## Liste d'aptitude pour l'accès au corps des AAE ( choix )

Conditions réglementaires : peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires de l'Etat appartenant à un corps classé dans la catégorie B ou de même niveau, sous réserve qu'ils appartiennent à une administration relevant du ministre ou de l'autorité mentionnés au premier alinéa, ainsi que les fonctionnaires détachés dans l'un de ces corps. Les intéressés doivent justifier d'au moins neuf années de services publics, dont cinq au moins de services civils effectifs dans un corps régi par les dispositions du décret n°94-1017 du 18 novembre 1994 ou par celles du décret n°2010-302 du 19 mars 2010.

Clés de promotion : au minimum égal à un cinquième et au maximum égal à un tiers du nombre total des nominations par IRA, par CE , par CI et des détachements de longue durée, des intégrations directes et des détachements au titre de l'article L. 4139-2 du code de la défense, prononcés par ce ministre ou cette autorité et des mutations CIGEM entrantes

ou un cinquième peut être appliquée à 5 % des effectifs du corps, en position d'activité ou en position de détachement dans le corps, lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nomination plus élevé.

### PROMOUVABLES

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	9 752	83%
H	2 012	17%
<b>Total</b>	<b>11 764</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Répartition par grade

	Nbre promouvables				Total	% total
	F	%	H	%		
SAENES.CE	2 866	83%	568	17%	3 434	29%
SAENES.CS	3 301	83%	699	17%	4 000	34%*
SAENES.CN	3 585	83%	745	17%	4 330	37%
<b>Total</b>	<b>9 752</b>	<b>83%**</b>	<b>2 012</b>	<b>17%</b>	<b>11 764</b>	<b>100%</b>

### PROMUS

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	136	84%
H	25	16%
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Répartition par grade

	Nbre promus				Total	% total
	F	%	H	%		
SAENES.CE	80	88%	11	12%	91	57%
SAENES.CS	35	80%	9	20%	44	27%*
SAENES.CN	21	81%	5	19%	26	16%
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>84%**</b>	<b>25</b>	<b>16%</b>	<b>161</b>	<b>100%</b>

**\*34% des promouvables sont SAENES CS**

**\*\* 83% des promouvables SAENES sont des femmes.**

### 3 - Carrière

	SAENES. CE	SAENES. CS	SAENES. CN
Age moyen	52a	50a	50a
Ancienneté de grade moyenne	NC	NC	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC	NC	NC
Echelon moyen	NC	NC	NC

### 4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	242	2%
EPLÉ	5 888	50%
Serv. Adm.	3 198	27%
Ens. Sup	2 055	17%
EPNA	240	2%
Autres	141	1%
<b>Total</b>	<b>11 764</b>	<b>100%</b>

**\*27% des promus sont SAENES**

**CS**

**\*\* 84% des promus SAENES sont des femmes.**

### 3 - Carrière

	SAENES. CE	SAENES. CS	SAENES. CN
Age moyen	48a	47a	46a
Ancienneté de grade moyenne	NC	NC	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC	NC	NC
Echelon moyen	NC	NC	NC

### 4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	6	4%
EPLÉ	100	62%
Serv. Adm.	28	17%
Ens. Sup	25	16%
EPNA	1	1%
Autres	1	1%
<b>Total</b>	<b>161</b>	<b>100%</b>

# Tableau d'avancement au grade AAE PRINCIPAL (CHOIX)

**Conditions réglementaires :** 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 d'avoir atteint le 8e échelon du grade d'attaché.

**Taux de promotion :** 7%

## PROMOUVABLES (AA)

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	1 545	64%
H	870	36%
<b>Total</b>	<b>2 415</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	52a
Ancienneté de grade moyenne*	
Ancienneté de corps moyenne	18a
Echelon moyen	9

\*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre d'agents	%
Adm. Centr.	118	5%
EPLÉ	1541	64%
Serv. Adm.	318	13%
Ens. Sup	348	14%
EPNA	16	1%
Autres	74	3%
<b>Total</b>	<b>2 415</b>	<b>100%</b>

### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promouvables	
----------------------	--

## PROMUS

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	91	69%
H	41	31%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	52a
Ancienneté de grade moyenne*	
Ancienneté de corps moyenne	17a
Echelon moyen	9

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre d'agents	%
Adm. Centr.	6	5%
EPLÉ	75	57%
Serv. Adm.	27	20%
Ens. Sup	20	15%
EPNA	1	1%
Autres	3	2%
<b>Total</b>	<b>132</b>	<b>100%</b>

### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promus	
----------------	--

# Tableau d'avancement au grade AAE Principal (EXAMEN PROFESSIONNEL)

**Conditions réglementaires :** 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 5e échelon du grade d'attaché.

**Taux de promotion :** 7%

## PROMOUVABLES (AA)

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	3 332	69%
H	1 532	31%
<b>Total</b>	<b>4 864</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	50a
Ancienneté de grade moyenne*	
Ancienneté de corps moyenne	13a
Echelon moyen	8

\*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm.Centrale.	269	6%
EPLÉ	2 848	59%
Serv. Adm.	690	14%
Ens. Sup	707	15%
EPNA	43	1%
Autres	307	6%
<b>Total</b>	<b>4 864</b>	<b>100%</b>

## PROMUS

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	122	59%
H	85	41%
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	45a
Ancienneté de grade moyenne*	
Ancienneté de corps moyenne	8a
Echelon moyen	3

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm.Centrale.	21	10%
EPLÉ	98	47%
Serv. Adm.	47	23%
Ens. Sup	34	16%
EPNA	0	0%
Autres	7	3%
<b>Total</b>	<b>207</b>	<b>100%</b>

# Tableau d'avancement pour l'accès au grade AAE HORS CLASSE

**Conditions réglementaires :** 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 cinquième échelon de leur grade, ainsi que les directeurs de service ayant atteint au moins le septième échelon de leur grade, déjà rattachés à ce ministre ou à cette autorité.

**Taux de promotion :** 10% des effectifs du corps

## PROMOUVABLES (APA et DDS)

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	815	56%
H	651	44%
<b>Total</b>	<b>1 466</b>	<b>100%</b>

### 2- Répartition par grade

	Nbre de promouvables	%
APA	1393	95%
DDS	73	5%
<b>Total</b>	<b>1 466</b>	<b>100%</b>

### 3 - Carrière

Age moyen	54a
Ancienneté moyenne dans le grade APA +DDS	16a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen APA	8
Ancienneté moyenne dans le grade des APA	13a
Echelon moyen DDS	12
Ancienneté moyenne dans le grade des DDS	26a

### 4 - Répartition par emploi fonctionnel

EF	Nombre d'agents	%
AENESR	68	92%
Agent comptable CROUS	2	3%
Agent comptable EPCSCP	1	1%
Autres emplois	1	1%
DGS	-	
Directeur de Crous	-	
SG Académie ou Vice-Rectorat	-	
SG Adjoint académie	-	
SG DSDEN	2	3%
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100%</b>

## PROMUS

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	56	53%
H	49	47%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

### 2- Répartition par grade

	Nbre de promus	%
APA	96	91%
DDS	9	9%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

### 3 - Carrière

Age moyen	54a
Ancienneté moyenne dans le grade APA +DDS	20a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen APA	6
Ancienneté moyenne dans le grade des APA	17a
Echelon moyen DDS	11
Ancienneté moyenne dans le grade des DDS	17a

### 4 - Répartition par emploi fonctionnel

EF	Nombre d'agents	%
AENESR	25	89%
Agent comptable CROUS	-	-
Agent comptable EPCSCP	-	-
Autres emplois	-	-
DGS	-	-
Directeur de Crous	-	-
SG Académie ou Vice-Rectorat	-	-
SG Adjoint académie	-	-
SG DSDEN	3	11%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

### 5 - Univers d'affectation

## 5 - Univers d'affectation

	Nombre d'agents	%
Adm. Centr.	86	6%
EPLE	713	49%
Serv. Adm.	305	21%
Ens. Sup	309	21%
EPNA	-	-
Autres	53	3%
<b>Total</b>	<b>1 466</b>	<b>100%</b>

## 6 - Répartition par vivier

répartition par vivier	Nombre d'agents	%
Vivier 1 et vivier 2	1221	93%
Vivier 3 exclusivement	245	7%
<b>Total</b>	<b>1466</b>	<b>100%</b>

## 7 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promouvables	0
----------------------	---

	Nombre d'agents	%
Adm. Centr.	5	4%
EPLE	49	47%
Serv. Adm.	26	25%
Ens. Sup	21	20%
EPNA	-	-
Autres	4	4%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

## 6 - Répartition par vivier

répartition par vivier	Nombre d'agents	%
Vivier 1 et vivier 2	100	95%
Vivier 3 exclusivement	5	5%
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100%</b>

## 7 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promus	0
----------------	---

# Tableau d'avancement pour l'accès A L'ECHELON SPECIAL du grade AAE HORS CLASSE

**Conditions réglementaires** : Peuvent être inscrits sur ce tableau les attachés d'administration hors classe justifiant de trois années d'ancienneté dans le 6e 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.

**Taux de promotion : 20% des effectifs du grade AAHC**

## PROMOUVABLES (AAE hors classe)

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	155	45%
H	193	55%
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	57a
Ancienneté de grade moyenne	6a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	6
Ancienneté moyenne dans le 6 <sup>ème</sup> échelon	8a

### 3 - Répartition par emploi fonctionnel

EF	Nombre d'agents	%
AENESR	74	55%
Agent comptable CROUS	2	1%
Agent comptable EPCSCP	3	2%
Autres emplois	3	2%
DGS	11	8%
Directeur de Crous	1	1%
SG Académie ou Vice-Rectorat	2	1%
SG Adjoint académie	19	14%
SG DSDEN	20	15%
<b>Total</b>	<b>135</b>	<b>100%</b>

### 4 - Univers d'affectation

## PROMUS

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	17	46%
H	20	54%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	55a
Ancienneté de grade moyenne	6a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	6
Ancienneté moyenne dans le 6 <sup>ème</sup> échelon	9a

### 3 - Répartition par emploi fonctionnel

EF	Nombre d'agents	%
AENESR	11	39%
Agent comptable CROUS	0	0%
Agent comptable EPCSCP	0	0%
Autres emplois	1	4%
DGS	1	4%
Directeur de Crous	0	0%
SG Académie ou Vice-Rectorat	2	7%
SG Adjoint académie	8	29%
SG DSDEN	5	18%
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>100%</b>

### 4 - Univers d'affectation

	Nombre d'agents	%
Adm. Centr.	24	7%
EPLE	139	40%
Serv. Adm.	88	25%
Ens. Sup	71	20%
EPNA	4	1%
Autres	22	6%
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>100%</b>

#### 5 - Répartition par vivier

répartition par vivier	Nombre d'agents	%
Agents promouvables au titre de l'EF (Vivier 1)	40	12%
Agents promouvables au titre du grade (Vivier 2)	308	88%
<b>Total</b>	<b>348</b>	<b>100%</b>

#### 6 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promouvables	
----------------------	--

	Nombre d'agents	%
Adm. Centr.	1	3%
EPLE	9	24%
Serv. Adm.	21	57%
Ens. Sup	6	16%
EPNA	-	-
Autres	-	-
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

#### 5 - Répartition par vivier

répartition par vivier	Nombre d'agents	%
Agents promouvables au titre de l'EF (Vivier 1)	16	43%
Agents promouvables au titre du grade (Vivier 2)	21	57%
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>

#### 6 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promus	
----------------	--

# Tableau d'avancement pour l'accès au grade de SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE (CHOIX)

**Conditions réglementaires** : Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6e 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.

**Taux de promotion** : 11%

## PROMOUVABLES (SAENES CS)

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	3 346	82%
H	725	18%
<b>Total</b>	<b>4 071</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	NC
Ancienneté de grade moyenne	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	NC	
EPLÉ	NC	
Serv. Adm.	NC	
Ens. Sup	NC	
EPNA	NC	
Autres	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	

### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promouvables	
----------------------	--

## PROMUS\*\*

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	159	80%
H	40	20%
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	55a
Ancienneté de grade moyenne	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	10	5%
EPLÉ	101	51%
Serv. Adm.	52	26%
Ens. Sup	31	16%
EPNA	2	1%
Autres	3	2%
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100%</b>

### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promus	
----------------	--

# Tableau d'avancement pour l'accès au grade de **SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE EXCEPTIONNELLE (EXAMEN PROFESSIONNEL)**

**Conditions réglementaires :** Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 5e échelon du deuxième grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.

**Taux de promotion :** 11%

## PROMOUVABLES (SAENES CS)

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	3 590	82%
H	770	18%
<b>Total</b>	<b>4 360</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	NC
Ancienneté de grade moyenne	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	NC	
EPLE	NC	
Serv. Adm.	NC	
Ens. Sup	NC	
EPNA	NC	
Autres	NC	
<b>Total</b>	NC	

### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promouvables	
----------------------	--

## PROMUS\*\*

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	206	89%
H	25	11%
<b>Total</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	47a
Ancienneté de grade moyenne	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	4	2%
EPLE	104	45%
Serv. Adm.	77	33%
Ens. Sup	34	15%
EPNA	3	1%
Autres	9	4%
<b>Total</b>	<b>231</b>	<b>100%</b>

### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promus	
----------------	--

# Tableau d'avancement pour l'accès au grade de **SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPERIEURE (CHOIX)**

**Conditions réglementaires** : Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 6e 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.

**Taux de promotion** : 9%

## PROMOUVABLES (SAENES CN)

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	4 622	84%
H	853	16%
<b>Total</b>	<b>5 475</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	NC
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

\*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	NC	
EPLÉ	NC	
Serv. Adm.	NC	
Ens. Sup	NC	
EPNA	NC	
Autres	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	

### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promouvables	
----------------------	--

## PROMUS\*\*

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	242	83%
H	48	17%
<b>Total</b>	<b>290</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	53a
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	11	4%
EPLÉ	143	49%
Serv. Adm.	73	25%
Ens. Sup	52	18%
EPNA	2	1%
Autres	9	3%
<b>Total</b>	<b>290</b>	<b>100%</b>

### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promus	
----------------	--

# Tableau d'avancement pour l'accès au grade de SECRETAIRE ADMINISTRATIF DE CLASSE SUPERIEURE (EXAMEN PROFESSIONNEL)

**Conditions réglementaires :** Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 4<sup>e</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 ou de même niveau.

**Taux de promotion :** 9%

## PROMOUVABLES (SAENES CN)

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	6 533	85%
H	1 152	15%
<b>Total</b>	<b>7 685</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	NC
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

\*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	NC	
EPLE	NC	
Serv. Adm.	NC	
Ens. Sup	NC	
EPNA	NC	
Autres	NC	
<b>Total</b>	NC	

### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promouvables	
----------------------	--

## PROMUS

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	273	88%
H	39	13%
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	44a
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	4	1%
EPLE	130	42%
Serv. Adm.	116	37%
Ens. Sup	48	15%
EPNA	4	1%
Autres	10	3%
<b>Total</b>	<b>312</b>	<b>100%</b>

### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promus	
----------------	--

# Tableau d'avancement pour l'accès au grade de D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE (CHOIX)

**Conditions réglementaires** : Peuvent être promus dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4e 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.

**Taux de promotion** : 8,5%

## PROMOUVABLES (ADJ P2C)

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	14 277	90%
H	1 622	10%
<b>Total</b>	<b>15 899</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	NC
Ancienneté de grade moyenne	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	NC	
EPLÉ	NC	
Serv. Adm.	NC	
Ens. Sup	NC	
EPNA	NC	
Autres	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	

### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promouvables	
----------------------	--

## PROMUS\*\*

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	928	91%
H	91	9%
<b>Total</b>	<b>1019</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	53a
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	8	1%
EPLÉ	549	54%
Serv. Adm.	203	20%
Ens. Sup	230	23%
EPNA	8	1%
Autres	21	2%
<b>Total</b>	<b>1019</b>	<b>100%</b>

### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promus	
----------------	--

# Tableau d'avancement pour l'accès au grade d'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2EME CLASSE (CHOIX)

**Conditions réglementaires :** par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 5e 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.

**Taux de promotion :** 23%

## PROMOUVABLES (ADJ)

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	1 366	91%
H	141	9%
<b>Total</b>	<b>1 507</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	NC
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

\*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	NC	
EPLÉ	NC	
Serv. Adm.	NC	
Ens. Sup	NC	
EPNA	NC	
Autres	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	

### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promouvables	
----------------------	--

## PROMUS\*\*

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	208	93%
H	15	7%
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>100%</b>

### 2 - Carrière

Age moyen	46a
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	2	1%
EPLÉ	114	51%
Serv. Adm.	62	28%
Ens. Sup	28	13%
EPNA	7	3%
Autres	10	4%
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>100%</b>

### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promus	
----------------	--

**Conditions réglementaires** : Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de médecin de l'éducation nationale hors classe, les médecins de l'éducation nationale de 1<sup>re</sup> classe ayant atteint le 3<sup>e</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.

**Taux de promotion** : 16,5%

**PROMOUVABLES MED EN HC (MED EN 1ère classe)**

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promouvables	%
F	354	96%
H	15	4%
<b>Total</b>	<b>369</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	58a
Ancienneté de grade moyenne	4a
Ancienneté de corps moyenne	16a
Echelon moyen	5

**3 - Répartition par emploi fonctionnel**

EF	Nombre d'agents
Groupe 1	-
Groupe 2	5
Groupe 3	10
<b>Total</b>	<b>15</b>

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale	-	-
EPLÉ	4	1%
Serv. Adm.	342	93%
Ens. Sup	2	1%
EPNA	-	-
Autres	21	6%
<b>Total</b>	<b>369</b>	<b>100%</b>

**5 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promouvables	
----------------------	--

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promus	%
F	59	97%
H	2	3%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	59a
Ancienneté de grade moyenne	6a
Ancienneté de corps moyenne	19a
Echelon moyen	6

**3 - Répartition par emploi fonctionnel**

EF	Nombre d'agents
Groupe 1	-
Groupe 2	1
Groupe 3	4
<b>Total</b>	<b>5</b>

**4 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale	-	-
EPLÉ	1	2%
Serv. Adm.	59	97%
Ens. Sup	-	-
EPNA	-	-
Autres	1	2%
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

**5 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promus	
----------------	--

**Conditions réglementaires :** Peuvent être inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de médecin de l'éducation nationale de 1re classe, les médecins de l'éducation nationale de 2e classe ayant atteint le sixième 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.

**Taux de promotion :** 21%

**PROMOUVABLES MED EN 1C (MED EN 2C)**

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promouvables	%
F	231	97%
H	6	3%
<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	52a
Ancienneté de grade moyenne*	
Ancienneté de corps moyenne	8a
Echelon moyen	8

\*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

**3 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale	-	-
EPLÉ	1	0%
Serv. Adm.	226	95%
Ens. Sup	-	-
EPNA	-	-
Autres	10	4%
<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>100%</b>

**4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promouvables	
----------------------	--

**PROMUS**

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promus	%
F	49	98%
H	1	2%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	56a
Ancienneté de grade moyenne*	
Ancienneté de corps moyenne	10a
Echelon moyen	8

**3 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale	-	-
EPLÉ	-	-
Serv. Adm.	50	100%
Ens. Sup	-	-
EPNA	-	-
Autres	-	-
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promus	
----------------	--

**TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES AU GRADE D'INFIRMIER HORS CLASSE  
(CHOIX)**

**Conditions réglementaires** : Peuvent être nommés au grade d'infirmier hors classe de leur corps, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les infirmiers de classe supérieure comptant, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, au moins un an d'ancienneté dans le 1er échelon de leur classe.

**Taux de promotion** : 11%

**PROMOUVABLES (INFENES CS)**

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promouvables	%
F	2 195	95%
H	109	5%
<b>Total</b>	<b>2 304</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	NC
Ancienneté de grade moyenne	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

**3 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale	NC	
EPLÉ	NC	
Serv. Adm.	NC	
Ens. Sup	NC	
EPNA	NC	
Autres	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	

**4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promouvables	
----------------------	--

**PROMUS\*\***

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promus	%
F	203	94%
H	14	6%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	56a
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

**3 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale		0%
EPLÉ		0%
Serv. Adm.	203	94%
Ens. Sup		0%
EPNA	10	5%
Autres	4	2%
<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100%</b>

**4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promus	
----------------	--

**TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES AU GRADE D'INFIRMIER DE CLASSE SUPERIEURE (CHOIX)**

**Conditions réglementaires** : Peuvent être nommés à la classe supérieure de leur grade, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les infirmiers de classe normale justifiant, au plus tard au 31 décembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, d'au moins neuf ans de services effectifs dans un corps ou cadre d'emplois d'infirmiers de catégorie A ou dans un corps militaire d'infirmiers de niveau équivalent, dont quatre années accomplies dans un des corps d'infirmiers régis par le présent décret, et justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 4e échelon de leur classe.

**Taux de promotion** : 11%

**PROMOUVABLES (INFENES CN)**

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promouvables	%
F	2 191	97%
H	70	3%
<b>Total</b>	<b>2 261</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	NC
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

\*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

**3 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale	NC	
EPLÉ	NC	
Serv. Adm.	NC	
Ens. Sup	NC	
EPNA	NC	
Autres	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	

**4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promouvables	
----------------------	--

**PROMUS\*\***

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promus	%
F	206	96%
H	8	4%
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	52a
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

**3 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale		0%
EPLÉ		0%
Serv. Adm.	201	94%
Ens. Sup	8	4%
EPNA		0%
Autres	5	2%
<b>Total</b>	<b>214</b>	<b>100%</b>

**4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promus	
----------------	--

**TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES AU GRADE D'INFIRMIER DE CLASSE SUPERIEURE (CHOIX) (CATEGORIE B)**

**Conditions réglementaires** : Peuvent être promus au deuxième grade les fonctionnaires justifiant d'au moins deux ans d'ancienneté dans le 4e 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.

**Taux de promotion** : 15%

**PROMOUVABLES**

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promouvables	%
F	12	100%
H	0	0%
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	NC
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

\*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

**3 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale	NC	
EPLÉ	NC	
Serv. Adm.	NC	
Ens. Sup	NC	
EPNA	NC	
Autres	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	

**4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promouvables	
----------------------	--

**PROMUS\*\***

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promus	%
F	1	100%
H	0	0%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

**3 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale		0%
EPLÉ	1	100%
Serv. Adm.		0%
Ens. Sup		0%
EPNA		0%
Autres		0%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100%</b>

**4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promus	
----------------	--

## LISTE D'APTITUDE POUR L'ACCES AU CORPS DES CTSSAE

**Conditions réglementaires** : 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

**Clés de promotion** : dans une limite comprise entre un cinquième et un tiers du nombre total des nominations prononcées en application du 1° (concours interne), des détachements de longue durée et des intégrations directe; ou, lorsque ce mode de calcul permet un nombre de nominations plus élevé, le nombre de nominations susceptibles d'être prononcées au titre de ces mêmes dispositions peut être calculé en appliquant la proportion d'un cinquième à 5 % de l'effectif du corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat en position d'activité et de détachement dans le corps au 31 décembre de l'année précédant celle au titre de laquelle sont prononcées les nominations et relevant de l'autorité de gestion établissant la liste d'aptitude.

### PROMOUVABLES

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	337	97%
H	10	3%
<b>Total</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	59
Ancienneté de grade moyenne	1a
Ancienneté de corps moyenne	27a
Echelon moyen	10

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	-	-
EPLÉ	9	3%
Serv. Adm.	303	87%
Ens. Sup	35	10%
EPNA	-	-
Autres	-	-
<b>Total</b>	<b>347</b>	<b>100%</b>

### PROMUS

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	6	86%
H	1	14%
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	58a
Ancienneté de grade moyenne	1a
Ancienneté de corps moyenne	30a
Echelon moyen	11

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	-	-
EPLÉ	1	14%
Serv. Adm.	5	71%
Ens. Sup	1	14%
EPNA	-	-
Autres	-	-
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>

## TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES AU GRADE DE CONSEILLER TECHNIQUE SUPERIEUR DE SERVICE SOCIAL

**Conditions réglementaires** : Peuvent être promus au second grade de l'un des corps mentionnés dans l'annexe II, au choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 6e échelon de la classe normale et justifiant de six ans de services effectifs dans ce grade ou dans un grade de même niveau.

**Taux de promotion** : 10%

### PROMOUVABLES CTSSS (CTSS 1er grade)

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	224	95%
H	13	5%
<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	55a
Ancienneté de grade moyenne*	
Ancienneté de corps moyenne*	12a
Echelon moyen	10

\*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	1	0%
EPLÉ	4	2%
Serv. Adm.	198	84%
Ens. Sup	24	10%
EPNA	-	-
Autres	10	4%
<b>Total</b>	<b>237</b>	<b>100%</b>

#### 4) TA CTSSS : CTSSAE exerçant des fonctions de CTR, CTD ou adjoints

<i>fonctions de CTR, CTD ou adjoints</i>	Nombre	dont nombre de femmes
CTR	6	6
CTR adj	10	10
CTD	35	33
CTD adj	11	11
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>60</b>

#### 5 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promouvables	
----------------------	--

### PROMUS

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	23	96%
H	1	4%
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	55a
Ancienneté de grade moyenne*	
Ancienneté de corps moyenne	12a
Echelon moyen	11

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	1	4%
EPLÉ	-	
Serv. Adm.	21	88%
Ens. Sup	2	8%
EPNA	-	
Autres	-	
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>100%</b>

#### 4) TA CTSSS : CTSSAE exerçant des fonctions de CTR, CTD ou adjoints

<i>fonctions de CTR, CTD ou adjoints</i>	Nombre	dont nombre de femmes
CTR	2	2
CTR adj	2	2
CTD	12	12
CTD adj	1	1
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>17</b>

#### 5 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promus	
----------------	--

**TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES AU GRADE D'ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL PRINCIPAL (CHOIX)**

**Conditions réglementaires** : Au choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires ayant atteint le 5e 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.

**Taux de promotion** : 14%

**PROMOUVABLES (ASS)**

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promouvables	%
F	1065	97%
H	31	3%
<b>Total</b>	<b>1096</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	NC
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne*	NC
Echelon moyen	NC

\*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

**3 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale	NC	
EPLÉ	NC	
Serv. Adm.	NC	
Ens. Sup	NC	
EPNA	NC	
Autres	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	

**4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promouvables	
----------------------	--

**PROMUS\*\***

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promus	%
F	103	99%
H	1	1%
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	55a
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

**3 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale		0%
EPLÉ		0%
Serv. Adm.	96	92%
Ens. Sup	6	6%
EPNA		0%
Autres	2	2%
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

**4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promus	
----------------	--

## TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES AU GRADE D'ASSISTANT DE SERVICE SOCIAL CLASSE SUPERIEURE (CHOIX)

**Conditions réglementaires** : Au choix, après inscription sur un tableau d'avancement, les fonctionnaires justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans le 4e échelon de la classe normale et justifiant de six ans de services effectifs dans un corps, cadres d'emplois ou emploi de catégorie A ou de même niveau.

**Taux de promotion** : 14%

### PROMOUVABLES (ASS)

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	859	97%
H	27	3%
<b>Total</b>	<b>886</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	NC
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne*	NC
Echelon moyen	NC

\*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	NC	
EPLÉ	NC	
Serv. Adm.	NC	
Ens. Sup	NC	
EPNA	NC	
Autres	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	

#### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promouvables	
----------------------	--

### PROMUS\*\*

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	49	92%
H	4	8%
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	55a
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale		0%
EPLÉ		0%
Serv. Adm.	96	92%
Ens. Sup	6	6%
EPNA		0%
Autres	2	2%
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>

#### 4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promus	
----------------	--

**TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES AU GRADE D'ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE (CHOIX)**

**Conditions réglementaires** : Peuvent être promus dans un grade situé en échelle de rémunération C3 par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, les agents relevant d'un grade situé en échelle de rémunération C2 ayant au moins un an d'ancienneté dans le 4e 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.

**Taux de promotion** : 5%

**PROMOUVABLES (ATEE P2C)**

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promouvables	%
F	664	35%
H	1 239	65%
<b>Total</b>	<b>1 903</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	NC
Ancienneté de grade moyenne	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

**3 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale	NC	
EPLÉ	NC	
Serv. Adm.	NC	
Ens. Sup	NC	
EPNA	NC	
Autres	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	

**4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promouvables	
----------------------	--

**PROMUS\*\***

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promus	%
F	18	40%
H	27	60%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	56a
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

**3 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale		0%
EPLÉ		0%
Serv. Adm.	10	22%
Ens. Sup	4	9%
EPNA		0%
Autres	31	69%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promus	
----------------	--

**TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES AU GRADE D'ADJOINT TECHNIQUE  
PRINCIPAL DE 2EME CLASSE (CHOIX)**

**Conditions réglementaires** : par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi, au choix, parmi les agents relevant d'un grade situé en échelle C1 ayant atteint le 5e 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.

**Taux de promotion** : 8%

**PROMOUVABLES (ATEE)**

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promouvables	%
F	902	60%
H	598	40%
<b>Total</b>	<b>1 500</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	NC
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

\*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

**3 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale	NC	
EPLE	NC	
Serv. Adm.	NC	
Ens. Sup	NC	
EPNA	NC	
Autres	NC	
<b>Total</b>	<b>NC</b>	

**4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promouvables	
----------------------	--

**PROMUS\*\***

**1 - Répartition par genre**

	Nbre de promus	%
F	22	55%
H	18	45%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**2 - Carrière**

Age moyen	55a
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	NC

**3 - Univers d'affectation**

	Nbre	%
Adm. Centrale.		0%
EPLE		0%
Serv. Adm.		0%
Ens. Sup		0%
EPNA		0%
Autres	40	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

**4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux**

Nbre de promus	
----------------	--

# Les personnels de direction

## A) Avancement à la hors classe du corps des personnels de direction

### 1- Nouveautés / Principes au titre de la campagne 2021 :

La nouvelle structuration du corps des personnels de direction induite par le protocole PPCR et aboutissant à la fusion de la 2<sup>ème</sup> et de la 1<sup>ère</sup> classe en une classe unique - la classe normale - a eu pour conséquence une forte concentration du nombre d'agents aux 8<sup>ème</sup>, 9<sup>ème</sup> et 10<sup>ème</sup> échelon de cette classe. Afin de permettre une meilleure fluidité au sein du corps, 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 8,4 à 9,5 % pour l'année 2021.

### 2- 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 5 573 (5 694 en 2020) dont 2 713 femmes (49 %) et 2 860 hommes (51 %).

Les personnels promus au grade personnel de direction hors classe sont au nombre de 529 dont 260 femmes (49 %) et 269 hommes (51%). Ils se répartissent comme suit :

	2020 (taux 8,4%)		2021 (taux 9,5%)	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	2 688	235	2 713	260
% de femmes	48%	49%	48,5%	49%
Hommes	2 873	242	2 860	269
% d'hommes	52%	51%	51,5%	51%
<b>Total</b>	<b>5 561</b>	<b>477</b>	<b>5 573</b>	<b>529</b>

L'âge moyen d'accès au grade personnel de direction hors classe en 2021 est de 56 ans, allant de 43 à 66 ans.

Les personnels promus ont une ancienneté moyenne dans le corps de 16 ans 7 mois 20 jours, soit une ancienneté moyenne au 10<sup>ème</sup> échelon de 7 ans 9 mois 17 jours pour la majorité des promus (525 promus), et une ancienneté moyenne au 9<sup>ème</sup> échelon - de 2 ans 1 mois 25 jours (4 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)	163	135	298	56,33%
Proviseur de lycée (PRLY)	39	81	120	22,68%
Proviseur de lycée professionnel (PRLP)	29	35	64	12,10%
Principal adjoint (ADCG)	8	6	14	2,65%
Proviseur de lycée professionnel adjoint (ADLP)		1	1	0,19%
Proviseur de lycée adjoint (ADLY)	14	5	19	3,59%
Autres fonctions	7	6	13	2,45%
<b>Total</b>	<b>260</b>	<b>269</b>	<b>529</b>	<b>100,00%</b>

Il est à noter que plus de la moitié des agents promus à la hors classe exercent des fonctions de principal de collège (56,3%).

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

Catégorie des établissements	Femmes	Hommes	Total	%
1ère catégorie	7	7	14	2,6%
2ème catégorie	69	43	112	21,2%
3ème catégorie	92	92	184	34,8%

4ème catégorie	72	106	178	33,6%
4ème catégorie exceptionnelle	8	5	13	2,5%
Sans objet	12	16	28	5,3%
Total	260	269	529	100,0%

Les femmes sont majoritairement affectées dans des établissements de catégorie 2 ou 3 contrairement aux hommes qui sont plutôt affectés en catégorie 4.

## B) Avancement à l'échelon spécial du grade personnel de direction hors classe

### 1- Nouveautés / Principes au titre de la campagne 2021 :

Un échelon spécial, accessible par tableau d'avancement, a été créé dans le cadre du protocole PPCR. Le nombre d'agents pouvant y accéder correspondra, à terme (en 2023), à 10% du corps (environ 1450 agents).

La constitution de cet échelon s'effectuant progressivement, le taux maximal de promotion était fixé à 8% au titre de l'année 2021.

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

Les critères d'appréciation de la première condition, qui consiste à avoir occupé pendant au moins 8 ans deux postes de chef d'établissement, ont été précisés lors de la modification du décret statutaire en 2020 afin de prendre en compte les services accomplis dans un établissement scolaire français à l'étranger conventionné, au lycée Comte de Foix en Principauté d'Andorre, dans un établissement relevant du ministère de l'agriculture, ou au sein d'une maison d'éducation de la grande chancellerie de la Légion d'honneur.

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 (Bordeaux, Rennes, Nice...).

### 2- 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 **1 330** (1 408 en 2020) dont 489 femmes (37%) et 841 hommes (63 %).

Les personnels promus à l'échelon spécial du corps des personnels de direction sont au nombre de **313** dont 124 femmes (39 %) et 189 hommes (61 %). Ils se répartissent comme suit :

Calcul du nombre de promotions - 2021	
<b>Total des agents à l'échelon spécial (8% du corps)</b>	<b>1155</b>
Nombre de personnels de direction hors classe à l'échelon spécial au 31/12/2020	842
<b>Nombre de promotions possibles</b>	<b>313</b>
<i>dont 50 % au titre des effectifs</i>	<i>156</i>
<i>dont 50% au titre des agents promouvables</i>	<i>157</i>

	2020 (7% du corps)		2021 (8% du corps)	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	514	125	489	124
% de femmes	38%	42,5%	36,5%	39,5%
Hommes	830	169	841	189
% d'hommes	62%	54,5%	63,5%	60,5%
<b>Total</b>	<b>1 344</b>	<b>294</b>	<b>1 330</b>	<b>313</b>

L'âge moyen d'accès à l'échelon spécial du grade personnel de direction hors classe en 2021 est de 57 ans.

L'ancienneté moyenne dans le grade personnel de direction hors classe est de 3 ans 11 mois 24 jours.

Les agents promus à l'échelon spécial de la hors classe exercent majoritairement des fonctions de proviseur de lycée (51%), de principal de collège (34%) ou encore de proviseur de lycée professionnel (11%). Ils ont exercé leurs fonctions en moyenne dans 3 postes de chef d'établissement.

75 promus (24 %) ont exercé leurs fonctions en moyenne sur un poste de chef d'établissement adjoint dans des conditions d'exercice difficile (ZEP, REP, ZUS) au cours de leur carrière dans le corps des personnels de direction. Les proviseurs de lycée représentent plus de la moitié des agents promus à l'échelon spécial (161 promus)

Il est enfin constaté que les personnels de direction hors classe qui dirigent un établissement de 4<sup>ème</sup> catégorie représentent la majorité des agents promus à l'échelon spécial, soit 42% des agents promus.

### C) Liste d'aptitude pour l'accès au corps des personnels de direction

#### 1- Nouveautés / Principes au titre de la campagne 2021 :

2021 marque la deuxième année de la modification statutaire intervenue en 2020, qui permet de doubler le nombre de promotions possible dans le corps des personnels de direction. 115 postes étaient offerts, 115 postulants ont été inscrits sur la liste principale et 30 sur la liste complémentaire

En outre, cette année, le calendrier de gestion a été modifié pour assurer une meilleure articulation entre les différentes voies de recrutement (concours, liste d'aptitude, détachement)

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

#### 2- Bilan :

Les opérations de recrutement par promotion interne se sont déroulées entre janvier et juillet 2021. Les agents devaient se porter candidat sur leur Portail Agent puis compléter leur dossier avec les pièces demandées.

Lors de cette campagne, 738 agents se sont portés candidats dont 454 femmes (61,5%) et 284 hommes (38,5%). L'âge moyen des candidats est de 46 ans et 7 mois sans écart d'âge notable entre les femmes et les hommes.

Il est à noter que près de la moitié des candidats sont originaires du corps des Professeurs des écoles de l'éducation nationale (47,3%). Les professeurs certifiés représentent eux 25% des candidats. Seuls 8 agrégés (1%) se sont portés candidats à la liste d'aptitude.

A l'issue des opérations, 111 agents ont été nommés par liste d'aptitude dont 94 issus de la liste principale et 17 de la liste complémentaire.

Si les agents recrutés le sont dans toutes les académies, ceux-ci sont très majoritairement nommés dans des académies déficitaires.

Pour l'année 2021, les académies de Mayotte et de Guyane ont accueilli des stagiaires inscrits sur liste d'aptitude.

Inscrits LP	Inscrits LC	total des inscrits	Nommés
115	30	145	111

Résultats nomination LA 2021	Femmes	Hommes	Total
<b>liste principale</b>			
<b>Nombre d'inscrits nommés</b>	59	35	94
<b>Renoncations</b>	15	6	21
<b>liste complémentaire</b>			
<b>Nombre d'inscrits nommés</b>	10	7	17
<b>Renoncations</b>	10	3	13

Sur les 34 renonciations, 21 sont issues de la liste principale et 13 de la liste complémentaire.

En outre, 33 renonciations ont été comptabilisées après l'affectation académique dont 5 après l'affectation sur poste.

Notons également que les 34 renonciations n'ont pu être totalement compensées pour les agents inscrits sur la liste complémentaire, ainsi seuls 111 agents ont pu être nommés par liste d'aptitude sur les 115 possibilités offertes.

## Les personnels d'inspection

### A) Campagnes 2021 d'avancement à la hors-classe et à l'échelon spécial de la hors-classe des IA-IPR et des IEN

#### Avancement à la hors-classe des IA-IPR 2021 :

	2020		2021	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	130	39	133	35
% de femmes	47%	47%	45,5%	40%
Hommes	147	44	160	52
% d'hommes	53%	53%	54,5%	60%
<b>Total</b>	<b>277</b>	<b>83</b>	<b>293</b>	<b>87</b>

Le taux de promotion 2021 (30 %) est identique à celui de 2020.

Le nombre de promouvables 2021 est en légère augmentation (+6%), ce qui a permis d'offrir 4 promotions supplémentaires en application du taux précité.

Bien qu'un regard attentif ait été porté à l'équilibre entre les femmes et les hommes, la part de ces dernières dans les promus (40%) est légèrement inférieure à leur représentativité parmi les promouvables (45,5%).

L'âge moyen des promouvables et des promus 2021 s'élève respectivement à 51 et 52 ans (âge moyen dans le corps : 53,5 ans).

#### Avancement à l'échelon spécial de la hors-classe des IA-IPR 2021 :

	2020						2021					
	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	44	12	<b>56</b>	8	3	<b>11</b>	47	12	<b>59</b>	7	3	<b>10</b>
% de femmes	38%	33%	<b>37%</b>	40%	50%	<b>42%</b>	36%	32%	<b>35%</b>	30%	43%	<b>33%</b>
Hommes	71	24	<b>95</b>	12	3	<b>15</b>	84	25	<b>109</b>	16	4	<b>20</b>
% d'hommes	62%	66%	<b>63%</b>	60%	50%	<b>58%</b>	64%	68%	<b>65%</b>	70%	57%	<b>67%</b>
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>36</b>	<b>151</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>131</b>	<b>37</b>	<b>168</b>	<b>23</b>	<b>7</b>	<b>30</b>

Deux viviers d'agents promouvables sont à distinguer :

- le premier vivier, qui concerne les IA-IPR qui justifient d'une ancienneté de sept années dans le 2<sup>ème</sup> échelon de la hors classe
- le second vivier, qui valorise quant à lui la prise de responsabilités particulières à travers l'occupation d'un ou plusieurs emplois fonctionnels pendant au moins quatre années au cours des huit dernières années (emplois dotés d'un indice terminal au moins égal à la HEBbis)

Le taux de promotion 2021 (18 %) est en augmentation par rapport à 2020 (17%).

De même, le nombre de promouvables 2021 est en augmentation (+11%), ce qui a permis d'offrir 4 promotions supplémentaires en 2021 par rapport à 2020.

La part des femmes dans les promus (33%) est en adéquation avec leur représentativité parmi les promouvables (35%).

L'âge moyen des promouvables et des promus 2021 s'élève respectivement à 58 et 59 ans (âge moyen dans la hors-classe : 56 ans ; dans le corps : 53,5 ans).

## Avancement à la hors-classe des IEN 2021 :

	2020		2021	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	225	67	233	70
% de femmes	50%	50%	53%	53%
Hommes	224	68	207	62
% d'hommes	50%	50%	47%	47%
<b>Total</b>	<b>449</b>	<b>135</b>	<b>440</b>	<b>132</b>

Le taux de promotion 2021 (30 %) est identique à celui de 2020.

Le nombre de promouvables 2021 est en très léger recul (-2%). Le nombre de promotions possibles a par conséquent diminué (-3).

La part des femmes dans les promus (53%) est identique à leur part dans les promouvables (53%) et le corps (52,5%). L'âge moyen des promouvables et des promus 2021 s'élève respectivement à 50 et 52 ans (âge moyen dans le corps : 53,5 ans).

## Avancement à l'échelon spécial de la hors-classe des IEN 2021 :

	2020						2021					
	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	47	<b>128</b>	25	4	<b>29</b>	81	48	<b>129</b>	22	3	<b>25</b>
% de femmes	43%	46%	<b>44%</b>	50%	50%	<b>50%</b>	44%	44%	<b>44%</b>	44%	38%	<b>43%</b>
Hommes	109	55	<b>164</b>	25	4	<b>29</b>	102	60	<b>162</b>	28	5	<b>33</b>
% d'hommes	57%	54%	<b>56%</b>	50%	50%	<b>50%</b>	56%	56%	<b>56%</b>	56%	62%	<b>57%</b>
<b>Total</b>	190	102	<b>292</b>	50	8	<b>58</b>	183	108	<b>291*</b>	50	8	<b>58</b>

\*19 IEN du vivier 1 sont également promouvables au titre du vivier 2

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

- le premier vivier qui concerne les IEN qui justifient d'une ancienneté d'au moins quatre années dans le 8<sup>ème</sup> échelon de la hors classe
- le second vivier qui 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)

Le taux de promotions 2021 (20 %) est identique à 2020.

Le nombre de promouvables 2021 est identique à l'an passé, tout comme le nombre de promotions.

Une attention particulière a été portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes. Ainsi, la part des femmes dans les promus (43%) est quasiment identique à leur part dans les promouvables (44%).

L'âge moyen des promouvables et des promus 2021 s'élève respectivement à 56 et 58 ans (âge moyen dans la hors-classe : 56 ans ; âge moyen dans le corps : 53,5 ans).

## B) Accès par voie de liste d'aptitude au corps des IEN 2021

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, qui la réserve 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 2021, comme en 2020, 30 recrutements d'IEN par liste d'aptitude étaient possibles.

228 agents ont déposé une candidature de manière dématérialisée dans l'appliquet dédié. On constate en 2021 une diminution du nombre de candidatures reçues, principalement dans la spécialité enseignement du premier degré. Les candidats peuvent déposer un dossier dans une ou plusieurs spécialités du corps des IEN. 135 agents ont déposé une candidature au titre de la spécialité enseignement du premier degré (soit 59%), les autres candidatures portant sur les spécialités enseignement général, technique et information-orientation.

<b>Candidats liste d'aptitude IEN</b>		
soit		
Femmes	132	58 %
Hommes	96	42 %
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>100 %</b>

Rappel : candidats 2020 : 308

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, 4 IEN dans la spécialité enseignement général et 6 IEN dans la spécialité enseignement technique.

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

<b>Promus liste d'aptitude IEN</b>		
soit		
Femmes	18	61 %
Hommes	12	39 %
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100 %</b>

Rappel : promus 2020 : 27

<b>Corps d'origine des promus liste d'aptitude IEN :</b>		
soit		
PE	18	61 %
PLP	10	33 %
CPE	1	3 %
PRAG	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.

### **C) Campagne 2021 d'avancement de grade et à l'échelon spécial des IJS**

La campagne 2021 d'avancement de grade et à l'échelon spécial des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) s'est déroulée dans le contexte du transfert au 1<sup>er</sup> janvier 2021 des personnels de la jeunesse et des sports dans le périmètre du ministère de l'éducation nationale.

Ce transfert a nécessité un décalage de plusieurs mois des résultats de la campagne afin de permettre la bonne appropriation et la poursuite des travaux initiés par les ministères sociaux fin 2020. Les promotions ont été publiées au BOENJS en juillet 2021.

L'administration centrale a échangé chaque fois que nécessaire avec les promouvables pour répondre à leurs interrogations.

#### **Avancement à la hors-classe des IJS 2021**

	2020		2021	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	18	3	16	2
% de femmes	31%	33%	30%	29%
Hommes	41	6	37	5
% d'hommes	69%	67%	70%	71%
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>9</b>	<b>53</b>	<b>7</b>

Le taux réglementaire de promotion 2021 (15 %) est en baisse par rapport à 2020 (16 %).

Le nombre de promouvables 2021 est également en diminution (-6), ce qui a conduit à offrir moins de promotions (7 contre 9 en 2020).

L'attention portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes a permis de promouvoir 29% de femmes, ce taux étant quasiment identique à leur part dans les promouvables (30%).

L'âge moyen des promouvables et promus 2021 s'élève respectivement à 46 et 44 ans.

### Avancement à la classe exceptionnelle des IJS 2021

	2020		2021	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	16	2	16	3
% de femmes	27%	29%	28%	60%
Hommes	44	5	42	2
% d'hommes	73%	71%	72%	40%
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>7</b>	<b>58</b>	<b>5</b>

Le taux de promotion 2021 (10 %) est en baisse par rapport à 2020 (11 %) et le nombre de promouvables est en légère diminution également (-3%).

Cela a conduit à offrir moins de promotions (5 contre 7 en 2020).

La part des femmes dans les promus (60%) est bien supérieure à leur part dans les promouvables (28%) mais cela se rapporte à un petit effectif (5 promotions). Ce petit nombre de promotions et les carrières plus riches et variées des promouvables femmes de la campagne 2021 expliquent que 3 femmes soient promues sur les 5 possibilités de promotion.

L'âge moyen des promouvables et promus 2021 s'élève respectivement à 54 et 51 ans (âge moyen du corps : 49 ans).

### Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des IJS 2021

	2020		2021	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	9	1	9	1
% de femmes	23%	33%	20%	17%
Hommes	30	2	36	5
% d'hommes	77%	67%	80%	83%
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>3</b>	<b>45</b>	<b>6</b>

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

Le nombre de promouvables 2021 est en augmentation (+15%) et l'évolution des effectifs dans le grade et l'échelon spécial ont permis d'offrir plus de promotions en 2021 (+3).

Un regard attentif a été porté sur l'équilibre entre les femmes et les hommes. Ainsi, la part des femmes dans les

promus (17%) est quasiment identique à leur part dans les promouvables (20%).  
L'âge moyen des promouvables et promus 2021 s'élève respectivement à 57 et 58 ans.

#### D) Accès par voie de liste d'aptitude au corps des IJS 2021

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'Etat 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.

Un seul recrutement par voie de liste d'aptitude a été proposé pour l'année 2021.

6 agents ont fait acte de candidature. Les profils de compétences et parcours professionnels de chacun ont été étudiés avec la plus grande attention pour déterminer l'agent promu.

<b>Candidats liste d'aptitude IJS</b>		
		soit
Femmes	2	33 %
Hommes	4	67 %
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>100 %</b>
Corps d'origine :		
Professeur de sport	4	67 %
CEPJ	2	33 %

<b>Promu liste d'aptitude IJS</b>		
		soit
Femme		
Homme	1	100 %
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>
Corps d'origine :		
Professeur de sport	1	

# LISTE D'APTITUDE POUR L'ACCES AU CORPS DES CTPS DOMAINE JEUNESSE (CHOIX)

Conditions réglementaires : Peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude : - les conseillers d'éducation populaire et de jeunesse justifiant de dix années de services effectifs accomplis dans de corps en position d'activité ou en position de détachement - 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

Clés de promotion : une nomination pour deux nominations prononcées, l'année précédente, au titre des concours interne et externe

## CANDIDATS

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de candidats	%
F	20	77%
H	6	23%
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

### 2 - Répartition par grade

	Nbre candidats				Total	%
	F	%	H	%		
CEPJ CE			1	100%	1	4%
CEPJ HC	5	83%	1	17%	6	23%
CEPJ CN	15	79%	4	21%	19	73%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>77%</b>	<b>6</b>	<b>23%</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

### 3 - Carrière

	CEPJ CE	CEPJ HC	CEPJ CN
Age moyen	64a	58a	49a
Ancienneté de grade moyenne	1a	5a	17a
Ancienneté de corps moyenne	23a	21 a	17a
Echelon moyen	3	5	9

### 4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale		
Etab JS	2	8%
DRAJES - SDJES	24	92%
Autres		
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>100%</b>

## PROMUS

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	1	50%
H	1	50%
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

### 2 - Répartition par grade

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
CEPJ CE						
CEPJ HC	1	100%			1	50%
CEPJ CN			1	100,0%	1	50%
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>50%</b>	<b>1</b>	<b>50,0%</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

### 3 - Carrière

	CEPJ CE	CEPJ HC	CEPJ CN
Age moyen		56 a	59a
Ancienneté de grade moyenne		2 a 8 m	16 a
Ancienneté de corps moyenne		28 a	16 a
Echelon moyen		4	9

### 4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale		
Etab JS	1	50%
DRAJES - SDJES	1	50%
Autres		
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>100%</b>

# LISTE D'APTITUDE POUR L'ACCES AU CORPS DES CTPS DOMAINE SPORT (CHOIX)

Conditions réglementaires : 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 - 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

Clés de promotion : une nomination pour deux nominations prononcées, l'année précédente, au titre des concours interne et externe

## CANDIDATS

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de candidats	%
F	47	24%
H	152	76%
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100%</b>

### 2 - Répartition par grade

	Nbre candidats				Total	%
	F	%	H	%		
PS CE	2	9%	20	91%	22	11%
PS HC	12	24%	39	77%	51	26%
PS CN	33	27%	90	73%	123	62%
P EPS CE	-	-	1	100%	1	1%
P EPS HC	-	-	2	100%	2	1%
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>24%</b>	<b>93</b>	<b>76%</b>	<b>126</b>	<b>100%</b>

### 3 - Carrière

	PS CE	PS HC	PS CN	P EPS CE	P EPS HC
Age moyen	62a	57a	48a	67a	53a
Ancienneté de grade moyenne	3a	4a j	17a	2a	2a
Ancienneté de corps moyenne	23a	22a	17a	-	-
Echelon moyen	3	5	9	4	5

### 4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	3	2%
Contrats PO-HN	44	22%
Etab JS	47	24%
DRAJES - SDJES	105	53%
Autres	0	0%
<b>Total</b>	<b>199</b>	<b>100%</b>

## PROMUS

### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	1	25%
H	3	75%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

### 2 - Répartition par grade

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
PS CE			1	100%	1	25%
PS HC	1	100%			1	25%
PS CN			2	100%	2	50%
P EPS CE						
P EPS HC						
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>25%</b>	<b>3</b>	<b>75%</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

### 3 - Carrière

	PS CE	PS HC	PS CN	P EPS CE	P EPS HC
Age moyen	62a	50 a	53a	-	-
Ancienneté de grade moyenne	3a	4a	13a	-	-
Ancienneté de corps moyenne	11a	21a	13a	-	-
Echelon moyen	4	3	8	-	-

### 4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	0	0
Contrats PO-HN	2	50,0%
Etab JS	1	25,0%
DRAJES - SDJES	1	25,0%
Autres	0	0,0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100,0%</b>

## TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE CTPS HORS CLASSE (CHOIX)

**Conditions réglementaires :** 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.

**Taux de promotion :** 13 %

### PROMOUVABLES (CTPS CN)

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	47	35%
H	89	65%
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	55a 24j
Ancienneté de grade moyenne	5a 11m 14j
Ancienneté de corps moyenne	
Echelon moyen	9ème

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	11	8%
Contrat PO-HN	20	15%
Etab JS	25	18%
DRAJES-SDJES	70	51%
Autres	10	7%
<b>Total</b>	<b>136</b>	<b>100%</b>

#### 4 - Nombre d'agents promouvables ayant une décharge syndicale de plus de 70 % :

Nbre de promouvables	
----------------------	--

### PROMUS

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	7	41%
H	10	59%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	59a 8m 29j
Ancienneté de grade moyenne	9a 7j
Ancienneté de corps moyenne	
Echelon moyen	11ème

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	1	6%
Contrat PO-HN	2	12%
Etab JS	3	18%
DRAJES-SDJES	10	59%
Autres	1	6%
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>

#### 4 - Nombre d'agents promus (avancement au temps moyen) :

Nbre de promus	
----------------	--



## TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE CTPS CLASSE EXCEPTIONNELLE (CHOIX)

**Conditions réglementaires :** 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%)

**Taux de contingent :** 8,77%

### PROMOUVABLES (CTPS HC)

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables*	%
F	13	22%
H	45	78%
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

\* remplissant les conditions d'ancienneté dans l'échelon

#### 2 - Carrière

Age moyen	61a 9m
Ancienneté de grade moyenne	5a 6m 24j
Ancienneté de corps moyenne	13a 7m 19j
Echelon moyen	4ème

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	7	12%
Contrat PO-HN	9	16%
Etab JS	16	28%
DRAJES-SDJES	22	38%
Autres	4	7%
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

**4 - Nombre d'agents promouvables ayant une décharge syndicale de plus de 70 % :**

### PROMUS

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F		
H	4	100%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	60a 4m
Ancienneté de grade moyenne	5a 8m 29j
Ancienneté de corps moyenne	14a 9m 25j
Echelon moyen	4ème

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale		
Contrat PO-HN	1	25%
Etab JS	1	25%
DRAJES-SDJES	1	25%
Autres	1	25%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>100%</b>

**4 - Nombre d'agents promus (avancement au temps moyen) :**

## TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE CEPJ HORS CLASSE (CHOIX)

**Conditions réglementaires :** 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 remplissaient les conditions pour être promus au 1er septembre 2017 (CEPJ ayant atteint le 7ème échelon de la classe normale)

**Taux de promotion :** 10 %

### PROMOUVABLES (CEPJ CN)

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	101	67%
H	50	33%
<b>Total</b>	<b>151</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	49a 6m 20j
Ancienneté de grade moyenne	16a 6m 10j
Ancienneté de corps moyenne	16a 6m 10j
Echelon moyen	9ème

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	4	2,6%
Etab JS	3	2,1%
DRAJES-SDJES	128	84,7%
Autres	16	10,6%
<b>Total</b>	<b>151</b>	<b>100%</b>

#### 4 - Nombre d'agents promouvables ayant une décharge syndicale de plus de 70 % :

Nbre de promouvables	1
----------------------	---

### PROMUS

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	10	67%
H	5	33%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	51a 19j
Ancienneté de grade moyenne	20a 7j
Ancienneté de corps moyenne	20a 7j
Echelon moyen	10ème

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	0	
Etab JS		
DRAJES-SDJES	13	87%
Autres	2	13%
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

#### 4 - Nombre d'agents promus (avancement au temps moyen) :

Nbre de promus	0
----------------	---

## TABLEAU D'AVANCEMENT A L'ECHELON SPECIAL DE LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES CEPJ (CHOIX)

**Conditions réglementaires :** Les CEPJ doivent justifier, au 31 décembre 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.

**Effectif de l'échelon spécial en 2021:** 8

4 promotions possibles au titre de 2021

### PROMOUVABLES

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	2	67
H	1	33
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	63 a 3 m 24 j
Ancienneté de grade moyenne	3 a 2 m
Ancienneté de corps moyenne	20 a 3 m
Echelon moyen	4ème

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale		
Etab JS		
DRAJES-SDJES	3	100
Autres		
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

### PROMUS

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	2	67
H	1	33
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	63 a 3 m 24 j
Ancienneté de grade moyenne	3 a 2 m
Ancienneté de corps moyenne	20 a 3 m
Echelon moyen	4ème

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale		
Etab JS		
DRAJES-SDJES	3	100
Autres		
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>100</b>

## TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE PS HORS CLASSE (CHOIX)

**Conditions réglementaires :** 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 (CEPJ ayant atteint le 7ème échelon de la classe normale)

**Taux de promotion :** 10 %

### PROMOUVABLES (PS CN)

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	215	26%
H	602	74%
<b>Total</b>	<b>817</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	49a 10m 22j
Ancienneté de grade moyenne	18a 11m 9j
Ancienneté de corps moyenne	18a 11m 9j
Echelon moyen	9ème

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	1	0%
Contrat PO/HN	85	10%
Etab JS	109	13%
DRAJES-SDJES	606	74%
Autres	16	2%
<b>Total</b>	<b>817</b>	<b>100%</b>

#### 4 - Nombre d'agents promouvables ayant une décharge syndicale de plus de 70 % :

Nbre de promouvables	2
----------------------	---

### PROMUS

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	24	30%
H	57	70%
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	53a 9m 20j
Ancienneté de grade moyenne	21a 7m 8j
Ancienneté de corps moyenne	21a 7m 8j
Echelon moyen	10ème

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	0	0%
Contrat PO/HN	4	5%
Etab JS	12	15%
DRAJES-SDJES	60	74%
Autres	5	6%
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100%</b>

#### 4 - Nombre d'agents promus (avancement au temps moyen) :

Nbre de promus	1
----------------	---

## TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE PS CLASSE EXCEPTIONNELLE (CHOIX)

**Conditions réglementaires :** 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%)

**Taux de contingent :** 8,77%

### PROMOUVABLES (PS CN)

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables*	%
F	100	21%
H	371	79%
<b>Total</b>	<b>471</b>	<b>100%</b>

\* remplissant les conditions d'ancienneté dans l'échelon

#### 2 - Carrière

Age moyen	59a 0m 26j
Ancienneté de grade moyenne	5a 1m 4j
Ancienneté de corps moyenne	24a 1m 22j
Echelon moyen	5ème

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	1	0%
Contrat PO/HN	24	5%
Etab JS	74	16%
DRAJES-SDJES	358	76%
Autres	14	3%
<b>Total</b>	<b>471</b>	<b>100%</b>

### PROMUS

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	7	21%
H	27	79%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	59a 0m 10j
Ancienneté de grade moyenne	5a 5m 13j
Ancienneté de corps moyenne	22a 7m 27j
Echelon moyen	5ème

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	0	0%
Contrat PO/HN	8	24%
Etab JS	4	12%
DRAJES-SDJES	22	65%
Autres		
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

**4 - Nombre d'agents promouvables ayant une décharge syndicale de plus de 70 % :**

Nbre de promouvables	
----------------------	--

**4 - Nombre d'agents promus (avancement au temps moyen) :**

Nbre de promus	
----------------	--

## TABLEAU D'AVANCEMENT A L'ECHELON SPECIAL DE LA CLASSE EXCEPTIONNELLE DES PS (CHOIX)

**Conditions réglementaires :** Les PS doivent justifier, au 31 décembre 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.

**Effectif de l'échelon spécial en 2021:** 43

14 promotions possibles au titre de 2021

### PROMOUVABLES

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	2	7
H	27	93
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	63 a 28 j
Ancienneté de grade moyenne	2a 5m 19j
Ancienneté de corps moyenne	24 a 9 m 27 j
Echelon moyen	4ème

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre d'agents	%
Adm. Centrale		
Contrat PO/HN	2	7
Etab JS	2	7
DRAJES-SDJES	25	86
Autres		
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>100</b>

### PROMUS

#### 1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	2	14
H	12	86
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

#### 2 - Carrière

Age moyen	63a 6m 7j
Ancienneté de grade moyenne	2a 2m 11j
Ancienneté de corps moyenne	24a 3m 17j
Echelon moyen	4ème

#### 3 - Univers d'affectation

	Nbre d'agents	%
Adm. Centrale		
Contrat PO/HN	4	29
Etab JS	1	7
DRAJES-SDJES	9	64
Autres		
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>100</b>