

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

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

Bilan de mise en oeuvre au 31.12 2022

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

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

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

Les lignes directrices de gestion des ministères de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports (MENJS) du 22 octobre 2020, publiées au Bulletin officiel spécial n°9 du 5 novembre 2020 et relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels, sont applicables aux personnels enseignants des premier et second degrés, d'éducation et aux psychologues de l'éducation nationale (Psy-EN), personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé (ATSS), personnels d'encadrement : personnels de direction d'établissement d'enseignement ou de formation, personnels d'inspection, personnels techniques et pédagogiques¹ des filières jeunesse et sports.

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

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

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

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

L'objectif est de permettre 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.

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

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

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

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

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

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

La prévention des discriminations

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

La promotion des personnels en situation de handicap

La prise en compte de la diversité des environnements professionnels

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

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

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

personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé ;

personnels d'encadrement ;

personnels techniques et pédagogiques.

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

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

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

Le présent document tire le bilan des opérations et actions conduites en 2022 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

*

Version CSAM EN et JS septembre 3023

PARTIE 1

L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNELS TOUT AU LONG DE LEUR CARRIERE

1. L'ACCOMPAGNEMENT CONTINU DES AGENTS PAR LA FORMATION

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

Depuis 2019, sous l'impulsion de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 en faveur de l'accompagnement des parcours des agents, de leur mobilité, de l'accompagnement des transitions professionnelles, une première édition du schéma directeur de la formation continue et tout au long de la vie de tous les personnels du ministère chargé de l'éducation nationale est définie et promeut une politique de formation plus à l'écoute des besoins des personnels et au service du **développement professionnel des individus et des collectifs**, de manière à améliorer sur tous les territoires le système éducatif et faire réussir les élèves.

Depuis 2019 également, la politique ministérielle inscrit plus directement les objectifs de son schéma directeur dans le cadre des **orientations interministérielles** du schéma directeur de la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État (2021-2023) piloté par la direction générale de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP) et a calé ses axes structurants sur le modèle du schéma interministériel, par exemple, son axe 1, dédié aux valeurs de la république.

Il s'agit en outre d'inviter les académies à **rompre avec une logique de « catalogue »** et de reconduction systématique des actions de formation, sans en évaluer la plus-value, la capacité à répondre aux besoins et aux demandes des agents et décorrélée de l'accompagnement des parcours professionnels.

Pour rappel, dans un premier Schéma directeur 2019-2022 de la formation continue des personnels de l'éducation, de la jeunesse et des sports ([Circulaire n° 2019-133 du 23 septembre 2019](#)), trois grands axes ont posés pour travailler dans cette perspective :

Axe 1 - Se situer dans le système éducatif

Axe 2 - Se perfectionner et adapter ses pratiques professionnelles

Axe 3 - Être accompagné dans son évolution professionnelle et valoriser ses compétences

La deuxième édition du schéma directeur ministériel, qui s'adresse également aux personnels de la jeunesse et des sports, s'inscrit dans le cadre global d'une transformation en profondeur de la gestion des ressources humaines traduite dans de véritables **feuilles de route RH académiques** en faveur de **davantage d'accompagnement, de proximité et de personnalisation**. Les objectifs en sont :

faciliter l'accès à la formation continue ;

permettre à chaque personnel d'être acteur de son parcours, notamment en utilisant les dispositifs de formation à l'initiative de l'agent ;

donner à chacun la possibilité de faire connaître ses compétences et permettre, dès que possible, l'accès à des diplômes et des certifications ;

soutenir des projets collectifs et des dynamiques locales.

Schéma directeur ministériel de la formation 2022-2025 : des thématiques structurantes

La deuxième édition du schéma directeur couvrant la période 2022-2025 ([circulaire du 11 février 2022](#)) a adopté une présentation nouvelle en définissant :

six axes structurants :

Incarner, faire vivre et transmettre les valeurs de la République et les principes généraux de l'éducation ;
Accompagner et former les équipes pédagogiques et éducatives afin de perfectionner les pratiques professionnelles et de favoriser la réussite scolaire de tous ainsi que l'éducation tout au long de la vie ;
Piloter la mise en œuvre au niveau territorial des politiques de la jeunesse, de l'engagement, d'éducation populaire et des sports ;
Accompagner le développement professionnel de l'ensemble des agents et des collectifs de travail par la transformation des politiques RH et de formation ;
Accompagner les encadrants dans l'exercice de leurs responsabilités pédagogiques et managériales ;
Consolider les connaissances, les compétences et les usages du numérique.
Les académies perçoivent ce nouveau schéma comme un outil structurant de leur propre programme académique de formation.

des indicateurs de suivi, définis en lien avec les autres directions de l'administration centrale après consultation des académies.

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

15 Montant des crédits de formation hors titre 2 consommés et consacrés à la mise en œuvre du schéma directeur

Ces indicateurs sont valables trois ans. L'année 2022-2023 étant la première année d'exercice de ces indicateurs. La remontée des données pour chacun d'entre eux est en cours et un bilan pourra être dressé pour la fin de l'année civile.

La traduction au niveau national du schéma directeur est le programme national de formation, destiné aux relais de la formation (formateurs de formateurs, inspecteurs, cadres pédagogiques etc). Données sur le réalisé du PNF 2021-2022 :

PNF 2022-2023	Nbre de séminaires	Nbre de stagiaires présents	Nbre de jours de formation	Nbre de Journées Stagiaires	% de présents/inscrits GAIA	% de présents/nbre de stagiaires prévus
Journées des corps d'inspection	26	1 723	64	3 305	79,80%	73,50%
RDV du MENJ	13	1 252	26	2 437,5	85,50%	94,50%
Formation de formateurs	89	31 619	172	22 202	83,30%	84%
TOTAL	128	34 594	262	27 944,5	90%	83,5%

Source : DGESCO – Données Egide-GAIA

Au titre du PNF 2022-2023, on comptabilise 22 actions de formation portées par la DGRH, soit un taux de réalisation de 84% pour 1 860 personnels formés. Pour la direction de l'encadrement, on relève 26 actions soit un taux de réalisation de 90 % pour 6 000 cadres formés. Côté Jeunesse, 37 actions de formations se sont tenues à destination de 310 personnels soit un taux de réalisation de 72,5 %. Enfin, pour le volet Sport 50 actions de formations ont été engagées pour 644 personnels, soit un taux de réalisation de 78 %.

B - De nouvelles écoles académiques de la formation continue (EAFC) : re/créer le lien entre GRH et formation

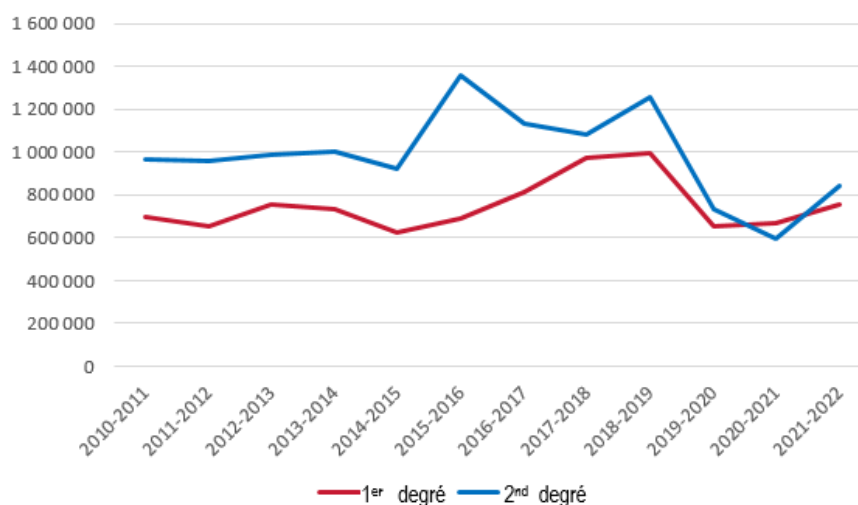
La gouvernance de la formation plus en proximité des territoires s'incarne désormais à travers la création des écoles académiques de la formation continue. Impulsées en juin 2021 via un appel à projet en direction des académies et généralisées à la rentrée 2022, les EAFC représentent aussi l'opportunité d'ancrer durablement le nécessaire **lien entre la GRH et la formation professionnelle** qui est un des principaux leviers d'accompagnement des évolutions professionnelles. Ce lien doit être affirmé et, sous le pilotage des directeurs des ressources humaines académiques, la formation continue doit permettre de répondre aux besoins exprimés par les agents, être adaptée à leur situation de travail et soutenir leurs souhaits d'évolution professionnelle.

Mise en œuvre des écoles académiques de la formation continue (EAFC) : tendances principales

Les premières tendances observées témoignent avant tout de l'adhésion des académies à ce projet et ont fourni de premiers résultats, notamment sur le plan de la structuration de l'offre de formation et de l'élargissement de l'accès à cette formation plus au fil de l'eau.

On note, depuis la création des EAFC, un développement sensible de la formation après la période COVID.

Evolution quantitative de la formation



Orientations stratégiques des projets d'EAC

La plupart des projets se situent dans le cadre global de la transformation de la GRH en faveur de davantage de **personnalisation, de proximité et d'accompagnement des parcours** des agents.

Ils mettent en avant la recherche d'une mise en cohérence des actions, une meilleure **lisibilité de l'offre** de formation et un accès facilité à cette formation, tout au long de l'année.

La création des EAFC est entrée en résonance avec la mise en place dans chaque académie de la [mission académique de l'encadrement](#) (MAE), en faveur d'une politique de vivier et d'accompagnement des talents, dans le cadre de la GRH de proximité, ce qui permet de resserrer encore davantage le suivi RH et le levier de la formation.

Gouvernance, organisation, acteurs

Les EAFC instaurent une gouvernance visant une **organisation plus intégrée** et une plus grande collégialité dans la définition de l'offre de formation, en mobilisant **toutes les parties prenantes de la formation et de l'accompagnement** – acteurs RH au sein du rectorat, corps d'inspection, conseillers techniques du recteur, directrices et directeurs académiques des services départementaux de l'éducation nationale (DASEN), opérateurs de formation (instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation –INSPÉ–, Réseau Canopé), acteurs RH de proximité, services du numérique, service international, ce qui améliore le partage des objectifs stratégiques pour la formation.

L'installation d'une véritable **culture commune** entre l'ensemble des personnels, est recherchée.

Chaque école académique consulte le Conseil académique de formation sur l'offre de formation, l'expression de besoins et le bilan, comme stipulé dans la circulaire relative au schéma directeur ministériel.

Points de vigilance et de suivi :

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

articulation doit être particulièrement suivie au niveau du conseil académique de la formation qu'a créé le premier schéma directeur de la formation 2019-2021, ayant vocation à associer tous les acteurs de la formation de l'académie et les deux degrés d'enseignement dans la réflexion sur la formation, la définition de l'offre, et l'évaluation de la formation.

En ce qui concerne le périmètre Jeunesse & Sports, particulièrement dans les régions pluri-académiques, la possibilité de suivre des actions de formation dans les académies de la région pourrait permettre un meilleur accès à la formation continue, une plus grande culture commune entre les personnels du secteur MEN et du secteurs Jeunesse et Sports, une harmonisation des pratiques, au service de la mise en œuvre des politiques ministérielles ; cela ne peut être réalisé que par une coordination structurée et fluide entre EAFC de la même région académique.

Modalités de mise en œuvre

Dans toutes les académies, l'importance du **maillage territorial** (départemental ou infra) de l'école est bien prise en compte. La notion d'« antennes » de l'école a émergé rapidement et est en cours de mise en œuvre, remplissant l'objectif d'une plus grande proximité avec les environnements de travail. Cette réflexion est allée jusqu'à la volonté d'identifier des lieux de formation de l'EAFC « délocalisés » par rapport au rectorat. Un travail de cartographie est actuellement entrepris par chaque EAFC pour identifier des « tiers lieux », Labs, pôles tournés vers la formation, tels les ateliers localisés de l'opérateur Canopé, les collèges et lycées pouvant représenter des établissements lieux de formation.

Il est fréquemment fait état de la nécessaire évolution du rôle des ingénieurs de formation vers une activité de conseil individuel et collectif pour aider les personnels à s'engager durablement et efficacement dans la formation.

L'enjeu de la communication est bien identifié comme une nécessité afin de faire émerger l'identité de l'école, la rendre perceptible et concrète pour les agents et engager les personnels à venir s'y former.

Points de progression :

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

Dans cette perspective de démarche qualité, de plus en plus d'académies procèdent à des recueils de besoins pour construire leur programme académique de formation. En 2022, les deux tiers (vs 10 en 2020) ont déclaré recueillir les besoins des personnels sous différentes modalités :

- plusieurs académies mettent en œuvre des enquêtes ciblées par catégorie de personnels à partir de questionnaires en ligne ; la création des EAFC a renforcé cette dynamique. ;
- des groupes de travail avec les corps d'inspection sont mis en place, notamment pour l'analyse de PPCR ;
- des comités d'usage ;
- des entretiens menés auprès des chefs d'établissement et des équipes pédagogiques en amont de la formation pour affiner la demande dans le cadre des formations d'initiative locale ;
- des enquêtes sont également menées, en cours d'action de formation, par exemple dans le cadre de parcours inscrits au PNF, auprès des participants pour ajuster le déroulé aux besoins des participants.

Par ailleurs, l'outil d'inscription aux formations Sofia FMO (dont il sera question un peu plus bas) permet aux agents de s'abonner et, pour les organisateurs de la formation, de recueillir les marques d'intérêt des personnels pour les modules à candidature individuelle. L'EAFC obtient ainsi une indication sur les tendances concernant l'appétence des agents même si l'on sait qu'il y peut y avoir un écart entre cette indication et sa concrétisation avec l'inscription.

Lors d'un sondage national sur les demandes de formation (via Sofia), en janvier 2023, deux thématiques ont particulièrement émergé : « *Pratiques d'enseignement et disciplines* » et « *Pratiques pédagogiques* », qui attestent des besoins ressentis par les personnels de développer leurs gestes professionnels. Ce résultat doit toutefois être nuancé : il n'est en effet pas possible à ce stade de savoir si les thématiques les plus demandées sont transversales ou disciplinaires et, dans ce dernier cas, si elles portent sur des mises à jour de connaissances.

De plus des priorités transversales du schéma directeur ministériel de la formation continue comme « *Ouverture culturelle, européenne et internationale* », « *Projets individuels de développement professionnel* » et « *Qualité de vie au travail* » suscitent un intérêt certain et témoignent d'une volonté de conduire des projets de coopération ou d'échanges internationaux et d'évolution professionnelle. Enfin, les formations sur les *compétences numériques professionnelles* sont particulièrement plébiscitées.

La question de la **reconnaissance et de la certification** de la formation est aussi une perspective à concrétiser. Certaines académies (celle de Lyon en particulier) travaillent autour d'une certification visant les exigences de la norme ISO 14001.

Pour le secteur Jeunesse et Sports, la formation des personnels renvoie à un pilotage national de la DGRH et à une mise en oeuvre assurée par la DJEPVA et la DS. Une possibilité d'une gestion de la formation est à l'étude au niveau national, destiné à faciliter l'accès à la formation par un circuit simplifié de prise en charge des actions du PNF 2023-2024.

En ce qui concerne la formation des cadres du sport, elle est prise en charge par l'Ecole des cadres du sport qui soutient des actions à l'appui d'une gestion de crédits relevant du BOP 219. De plus, des actions sont inscrites au programme national de formation (PNF) pour les personnels relevant du BOP 214.

Suivi des EAFC : apport d'expertise via l'instrument d'appui technique (IAT) de la Commission européenne (2022-2024)

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

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

Cet appui prend la forme de conseils stratégiques et juridiques, d'études, de formations et de visites des experts dans les académies. Quatre d'entre elles seront visitées : Lille, Strasbourg, Toulouse et Versailles..

Cet appui débouchera sur des **recommandations** pour une feuille de route.

C - Accès, suivi, valorisation des formations

L'accès aux formations

Depuis septembre 2022, les écoles académiques de la formation continue ont à leur disposition un nouvel outil directement articulé à Gaia : l'application [Sofia FMO](#), mise au point par l'académie de Bordeaux, facilite l'accès à la formation pour les agents et lui permet de s'abonner au fil de l'eau à des actions de formation ; l'application permet également au service académique de suivre les parcours de formation que l'enseignant compose en choisissant des modules thématiques et, dans le cadre de cette expression de besoin, d'adapter l'offre de formation en conséquence d'une année sur l'autre.

Quelques chiffres relatifs au taux d'accès à la formation

Pour le 1^{er} degré

BOP 140	Personnes concernées	Personnes convoquées	Taux d'accès	Personnes présentes	Taux de présence
Directeur d'école	49 155	39 224	79,8%	35 380	90,2%
Enseignant en classe maternelle	79 543	59 742	75,1%	49 061	82,1%
Enseignant en classe élémentaire	152 414	116 774	76,6%	97 919	83,9%
Personnel du secteur ASH en RASED	612	182	29,7%	143	78,6%
Personnel du secteur ASH hors RASED	1 240	4 410	355,6%	3 453	78,3%
Autre personnel (conseillers pédagogiques, animateurs informatiques, titulaires remplaçants...)	143 280	84 645	59,1%	68 154	80,5%
Total	426 244	304 977	71,5%	254 110	83,3%

Pour le second degré :

BOP 141	Personnes concernées	Personnes convoquées (non excusées)	Taux d'accès à la formation	Personnes présentes	Taux de présence
Agrégé	54 846	35 392	64,5%	29 202	82,5%
Certifié	246 853	181 176	73,4%	152 662	84,3%
PLP	55 543	41 639	75,0%	35 698	85,7%
PEGC	239	146	61,1%	90	61,6%
AE/CE	433	119	27,5%	82	68,9%
Autres enseignants (*)	168 858	128 669	76,2%	93 293	72,5%
PSYEN	7 029	4 123	58,7%	3 417	82,9%
CPE	12 590	10 596	84,2%	8 866	83,7%
Inspection		2 488		1 895	76,2%
Direction		10 841		7 844	72,4%
BIATOSS		21 288		15 727	73,9%
Sans correspondance de corps		2 709		1 815	67,0%
Autres personnels		252		164	65,1%
Total	546 432	439 438	80,4%	350 755	79,8%

Pour les personnels d'encadrement et administratifs, techniques, sociaux et de santé

SUR BOP 214		Personnes concernées (**)	Personnes convoquées (non excusées)	1- taux d'accès à la formation (*)	personnes présentes	2- taux de présence (*)
Synthèse nationale						
DIEO1	Direction, Inspection, Éducation, Orientation	41 369	11 462	27,7%	9 162	79,9%
DIEOA	Personnels DIEO contractuels	444	11	2,5%	3	27,3%
IATSS1	Personnels administratifs de catégorie A, B et C	72 571	23 937	33,0%	20 332	84,9%
IATSS2	Personnels ITRF de catégorie A, B et C	25 868	2 138	8,3%	1 579	73,9%
IATSS3	Personnels JES de catégorie A, B et C	2 232	284	12,7%	216	76,1%
IATSSA	Personnels IATSS contractuels	40 294	4 541	11,3%	3 769	83,0%
SAUTR	Autres personnels	1 344	578	43,0%	501	86,7%
SGRAD	Personnels sans correspondance de grade	210 436	1 668	0,8%	1 254	75,2%
Total Général		394 558	44 619	11,3%	36 816	82,5%

(*) Lire horizontalement : 1 → Nb personnes convoquées / Nb personnes concernées - 2 → Nb personnes présentes / Nb personnes convoquées
(**) Ces données ne sont pas disponibles pour l'année scolaire 2015-2016

Concernant les actions de formation sur les thématiques jeunesse et sport, des données chiffrées ont été présentées lors des comités sociaux d'administration (CSA MEN et JS) dans le cadre du bilan du PNF 2022-2023.

Domaine Jeunesse

Les formations en présentiel, entre 4 et 6 ½ journées, restent la modalité la plus appréciée (besoin d'échanger en direct et constitution de réseaux) mais les formations à distance, entre 2 et 6 ½ journées, sont également très suivies (organisation personnelle des stagiaires facilitée).

37 actions de formation réalisées dont 17 actions de formation uniquement à distance, qui ont concerné 310 personnes formées (1^{er} et 2nd trimestre) avec un taux de présence de 76% et un taux de réalisation de 72,5%.

Ces formations ont été construites en tenant compte de la remontée des thématiques à partir d'un questionnement des réseaux concernés : questionnaire envoyé à chaque stagiaire et entretien mené avec chaque responsable de formation.

Domaine Sport

L'offre de formation proposée par la direction des sports via l'école des cadres du sport (ECS), est conçue pour répondre aux besoins durables ou émergents des cadres récemment nommés, des professionnels en exercice ou en reconversion.

Les besoins des personnels sont recueillis par la voie d'une enquête annuelle. Les questionnaires de formation portent sur les objectifs, le programme, les modalités, les apports théoriques et les mises en situation pratique. 66,5% sont globalement très satisfaits

50 actions de formation réalisées dont 4 actions uniquement à distance qui ont concerné 644 personnes formées avec un taux de présence de 92,8% et un taux de réalisation de 78%.

L'attestation des formations

L'application Gaia est aujourd'hui le seul outil à la disposition des académies et du niveau national pour attester le suivi de formations. Il s'agit surtout d'un outil de gestion des formations. Il peut permettre d'extraire, à la demande de l'agent, des attestations de suivi de formations sur plusieurs années.

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

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

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

Accompagnements des enseignants et assimilés néotitulaires et des néocontractuels.

À côté des applications GAIA, Sofia-FMO actuellement en cours d'utilisation (cf. questions précédentes) et la future application VIRTUO (cf. supra), l'outil COMPAS est actuellement rénové pour être disponible à la rentrée 2023 et permettre d'accompagner et suivre les parcours de formation des enseignants néotitulaires, agents contractuels et stagiaires.

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

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

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

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

Une campagne de communication autour de cet outil sera mise en place **à la rentrée scolaire 2023.**

Exemple d'un dispositif propre au MENJ mobilisant la formation au service des enseignants, CPE et PsyEn : le [dispositif PASSERELLE](#) (2022 à 2026). Instruction DGRH C MENH2206688J du 28 mars 2022 – BOE du 7 avril 2022.

Il permet l'accueil des enseignants, CPE et PsyEn par la voie du détachement dans le corps des attachés d'administration de l'Etat (AAE).

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

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

Le dispositif permet d'offrir aux personnels enseignants, d'éducation et psychologues une diversification de leur parcours, une interruption temporaire volontaire de leur carrière ou une reconversion professionnelle, en capitalisant sur leur connaissance du système éducatif.

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

Pour la promotion 2022, 110 candidats ont suivi la formation, 104 ont été accueillis dans le corps des AAE. Pour la promotion de 2023, les académies ont proposé à la DGRH 144 candidatures (sur un objectif de 150). Le dispositif semble donc monter en charge de manière satisfaisante.

Les dispositifs de formation à l'initiative des agents (CPF etc.)

Le [décret n° 2022-1043 du 22 juillet 2022](#) relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics en vue de favoriser leur évolution professionnelle et, très prochainement, l'arrêté relatif à la formation et à l'accompagnement personnalisé des agents publics, fixe l'utilisation de dispositifs individuels de formation pour accompagner les personnels dans leur parcours professionnel en leur permettant, suivant leur souhait, de bénéficier notamment **d'un congé de formation professionnelle, de période d'immersion professionnelle ou d'un congé de transition professionnelle.**

La DGRH a impulsé depuis 2019 auprès des académies l'utilisation du **compte personnel de formation (CPF)** et de dispositifs adaptés aux demandes des personnels. Dès l'édition du premier schéma directeur ministériel de 2019, a été fixée la cible d'utilisation de 20% du budget académique de la formation pour le CPF. Au sein des EAFC et des services RH, les DRH de proximité et conseillers RH de proximité accompagnent les agents désireux de mobiliser leur compte personnel de formation (CPF) dans leur demande de formation.

On observe une stabilité dans l'acceptation des demandes de CPF (ci-dessous) mais une nette augmentation de l'accès à ce dispositif pour les agents dans les EAC depuis leur création avec la création dans nombreuses d'entre elles de plusieurs campagnes CPF dans l'année, voire leur instauration « au fil de l'eau ». Toutefois, le CPF émerge

au même budget que les formations du programme académique de formation, ce qui rend parfois l'équilibre délicat à trouver.

Le suivi national des dispositifs de formation à l'initiative de l'agent est réalisé par enquête auprès des académies.

En 2020-2021, l'enquête portait sur le CPF (compte personnel de formation) et le CFP (congé de formation professionnelle).

Une enquête pour l'année 2021-2022 a été lancée par la DGRH. Elle sera élargie à d'autres dispositifs (la VAE, le bilan de compétences etc).

L'ensemble des chiffres présentés ci-après, concernent l'ensemble des personnels, enseignants, d'encadrement, administratifs, techniques, sociaux et de santé, et personnels de la Jeunesse et des Sports.

Le CPF 2019-2022

Taux d'acceptation

Taux d'acceptation =		Taux d'acceptation =		Taux d'acceptation =	
2019-2020	67%	2020-2021	64%	2021-2022	66%
(sur 16 académies qui ont répondu)		(sur 13 académies qui ont répondu)		(sur 22 académies qui ont répondu)	

Source : enquête DGRH F1

Lecture :

- depuis 2019 le taux d'acceptation se stabilise autour de 65 %. En 2020-21, 64% des demandes de formation au titre du CPF sont acceptées et font l'objet d'un financement. Ce taux est de 66 % en 2021-2022. Dans les EAFC, ce sont les conseillers RH de proximité qui accompagnent les agents souhaitant mobiliser ce dispositif de formation.

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

Les motifs de refus souvent évoqués sont :

- les dossiers incomplets ou projet professionnel pas suffisamment défini ou qui ne répondent pas aux critères définis (évolution de carrière, changement d'orientation prof, ...) ; toutefois l'accompagnement des demandes par les CRHP a permis de réduire ce type de refus ;
- la formation demandée figure au programme académique de la formation continue ;
- la demande n'est pas compatible avec les nécessités de service ;
- l'enveloppe budgétaire réservée pour ces dispositifs par l'académie est atteinte

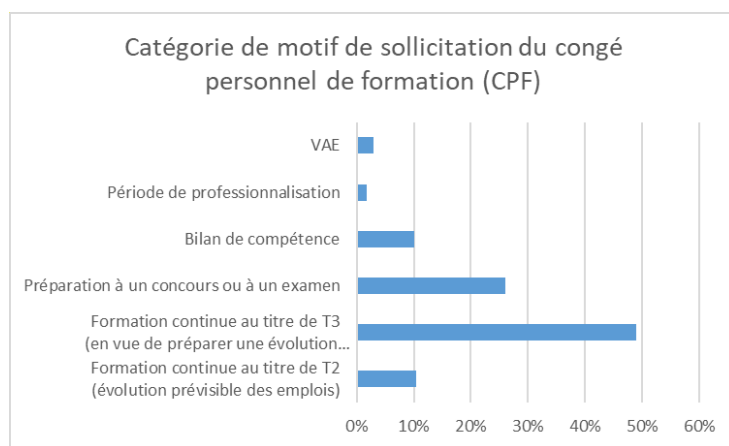
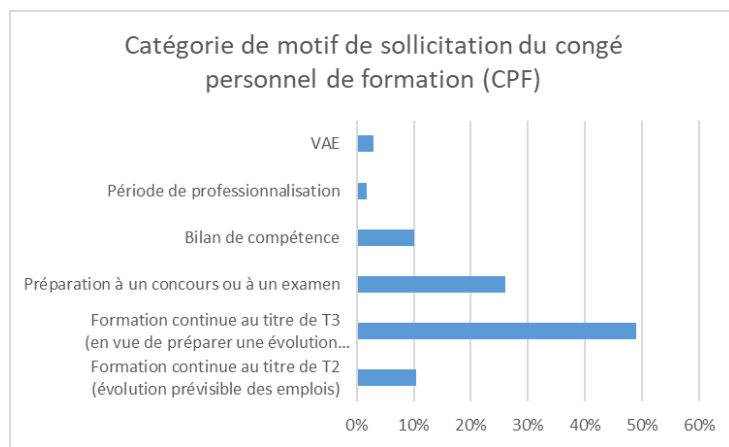
A	B	C	D	E	F	G	H	I
Compte personnel de formation (CPF)								
2020-2021								
Taux de réponse = 13 académies (43%)								
Nombre de personnels ayant bénéficié d'un congé personnel de formation (CPF)								
	Titulaires enseignants	Titulaires ATSS	Contractuels enseignants	Contractuels ATSS	Personnels d'encadrement	TOTAL	%	
Femmes	495	95	26	8	29	653	76%	
Hommes	152	28	5	5	11	201	24%	
TOTAL	647	123	31	13	40	854	100%	
Nombre de demandeurs par catégorie de motif de sollicitation du congé personnel de formation (CPF)								
	Nombre de sollicitation par le personnel féminin	Nombre de sollicitation par le personnel masculin	TOTAL	% par rapport au total des demandes	Nombre de demandes acceptées issues du personnel féminin	Nombre de demandes acceptées issues du personnel masculin	TOTAL	% par rapport aux demandes acceptées
Développement personnel	323	122	445	35%	218	70	288	35%
Reconversion	400	109	509	40%	225	67	292	36%
Préparation à un concours ou à un examen	209	70	279	22%	169	59	228	28%
Autres projets d'évolution professionnelle	43	3	46	4%	11	1	12	1%
TOTAL	975	304	1279	100%	623	197	820	100%
Nombre de jours total dont jours indemnisés								
	Titulaires enseignants femme	Titulaires enseignants homme	Contractuels enseignants femme	Contractuels enseignants homme	Personnel d'encadrement femme	Personnel encadrement homme	TOTAL	
Nombre total de jours	8510	2585	377	72	490	152	12186	
Nombre de jours indemnisés	5184	1718	335	69	406	144	7856	
Montant des dépenses pour ce dispositif 817 544 €								

Compte personnel de formation (CPF)								
2021-2022								
Taux de réponse = 22 académies								
Nombre de personnels ayant mobilisé son compte personnel de formation (CPF)								
	Titulaires enseignants	Titulaires ATSS	Contractuels enseignants	Contractuels ATSS	Personnels d'encadrement	TOTAL	%	
Femmes	976	160	42	98	42	1318	75%	
Hommes	365	21	23	14	15	438	25%	
TOTAL	1341	181	65	112	67	1756		
Nombre de jours de formation (demandé, accepté et financé)								
	Enseignants		ATSS		Personnels d'encadrement	TOTAL		
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels	Titulaires			
Nombre de formation (demandé, accepté et financé)	19159	978	2100	780	467	23484		
Montant des dépenses pour ce dispositif 1 347 417 €								

On peut noter que 81% des demandes de mobilisation du CPF sont faites par des enseignants. Le nombre de personnels ayant bénéficié d'un congé personnel de formation a plus que doublé.

Motif de demande

Nombre de personnels ayant bénéficié d'un congé personnel de formation (CPF)							
	Titulaires enseignants	Titulaires ATSS	Contractuels enseignants	Contractuels ATSS	Personnels d'encadrement	TOTAL	%
Femmes	976	160	42	98	42	1318	75%
Hommes	365	21	23	14	15	438	25%
TOTAL	1341	181	65	112	67	1756	



On note que près de 50% des demandes concernent une formation au titre T3 (en vue de préparer une évolution professionnelle, un changement de poste ou d'orientation)

Le congé de formation professionnelle (CFP) en 2019-2022

Nombre de demande de CFP			Nombre de demande de CFP acceptées		
F	H	Total	F	H	Total
5563	1831	7394	1071	383	1529

Les motifs de refus le plus souvent retrouvés sont :

- un contingent limité ;
- un budget alloué pour ces formations atteint ;
- un avis défavorable du corps d'inspection ;
- une formation inscrite au programme de formation académique ;

Congé de formation professionnelle (CFP) 2020-2021									
Taux de réponse = 13 académies (43%)		Nombre de personnels ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle (CFP)							
		Titulaires enseignants	Titulaires ATSS	Contractuels enseignants	Contractuels ATSS	Personnels d'encadrement	TOTAL	%	
Femmes		570	33	12	0	24	639	75%	
Hommes		184	11	10	0	8	213	25%	
TOTAL		754	44	22	0	32	852	100%	
Nombre de demandeurs par catégorie de motif de sollicitation du congé de formation professionnelle (CFP)									
		Nombre de sollicitation par le personnel féminin	Nombre de sollicitation par le personnel masculin	TOTAL	% par rapport au total des demandes	Nombre de demandes acceptées issues du personnel féminin	Nombre de demandes acceptées issues du personnel masculin	TOTAL	% par rapport aux demandes acceptées
Développement personnel		303	108	411	11%	70	29	99	14%
Reconversion		367	112	479	13%	66	26	92	13%
Préparation à un concours ou à un examen		2145	764	2909	76%	377	130	507	72%
Autres projets d'évolution professionnelle		16	6	22	1%	8	3	11	2%
TOTAL		2831	990	3821	100%	521	188	709	100%
Nombre de jours total dont jours indemnisés									
		Titulaires enseignants femme	Titulaires enseignants homme	Contractuels enseignants femme	Contractuels enseignants homme	Personnel d'encadrement femme	Personnel encadrement homme	TOTAL	
Nombre total de jours		118439	43085	7090	1870	6393	2088	178965	
Nombre de jours indemnisés		113521	36642	7090	1870	6393	2088	167604	
Montant des dépenses pour ce dispositif		15 148 296 €							

Congé de formation professionnelle (CFP) 2021-2022							
Taux de réponse = 13 académies (43%)	Nombre de personnels ayant bénéficié d'un congé de formation professionnelle (CFP)						
	Titulaires enseignants	Titulaires ATSS	Contractuels enseignants	Contractuels ATSS	Personnels d'encadrement	TOTAL	%
Femmes	955	44	19	8	2	1028	74%
Hommes	343	9	13	0	1	366	26%
TOTAL	1298	53	32	8	3	1394	100%
Nombre de demandeurs par catégorie de motif de sollicitation du congé de formation							
	Nombre de sollicitation par le personnel féminin		Nombre de sollicitation par le personnel masculin		TOTAL	% par rapport au total des demandes	
Développement personnel	859		361		1220	23%	
Reconversion	303		121		424	8%	
Préparation à un concours ou à un examen	2869		783		3652	69%	
TOTAL	4031		1265		5296	100%	
Nombre de jours total dont jours indemnisés							
	Enseignants		ATSS		Personnels d'encadrement	TOTAL	
	Titulaires	Contractuels	Titulaires	Contractuels			
Nombre jours indemnisés	253560	9090	9147	1980	4627	278404	
Nombre de jours non indemnisés	3090	0	905	0	0	3995	
Nombre de jours total	256650	9090	10052	1980	4627	282399	

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

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

Rappel du dispositif des RH de proximité

Après une année d'expérimentation qui a concerné la moitié des académies en 2018-2019, la publication de la circulaire n° 2019-105 du 17 juillet 2019 a permis d'établir les objectifs et les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

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 ce dispositif au plus près du lieu d'exercice des personnels et afin d'associer l'ensemble des acteurs RH pouvant être sollicité par chaque personnel.

Cet accompagnement et cet appui de proximité en matière de ressources humaines (RH de proximité) permettent à tous les agents du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, ainsi qu'aux personnels des sports, qui le souhaitent, de bénéficier d'un accompagnement personnalisé dans leurs démarches d'évolution professionnelle et de construction d'un parcours professionnel.

De façon plus générale, les RH de proximité constituent un objectif majeur des feuilles de route RH académiques. Ainsi, le dispositif de RH de proximité s'inscrit dans les grandes ambitions portées par les feuilles de route RH académiques :

- Améliorer la relation aux personnels : en proposant un dispositif d'accompagnement dont le maillage territorial est optimisé ;

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

Les RH de proximité reposent sur un réseau constitué des personnels d'encadrement concernés : les inspecteurs des 1er et 2nd degrés, les inspecteurs d'académie, les directeurs académiques des services de l'éducation nationale (IA-DASEN), les chefs d'établissement, les chefs de services rectoraux et départementaux, les personnels sociaux et de santé ainsi que les DRH de proximité et les conseillers RH de proximité, les conseillers mobilité carrière, les conseillers en évolution professionnelle comme les personnels et référents aux fonctions spécifiques (personnels sociaux et de santé, référent handicap, référent égalité professionnelle et diversité, ...). Il s'agit ainsi de conseiller et d'informer les agents, quels que soient leur corps ou leurs fonctions. C'est un service qui a pour objectif de mieux tenir compte des attentes des personnels, et qu'ils peuvent utiliser à tout moment de leur parcours professionnel.

L'installation et la consolidation d'une nouvelle fonction

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

La formation d'adaptation à l'emploi (FAE) des DRH de proximité et 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).

Bilan de la mise en œuvre des conseillers RH de proximité

Un réseau croissant de conseillers RH de proximité

Depuis sa mise en place 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, 364 conseillers en 2020-2021 et pour atteindre 400 **conseillers depuis 2021-2022**.

Ces conseillers, qui assurent un accompagnement personnalisé de proximité, sont, pour la majorité d'entre eux, les 318 conseillers *RH de proximité* et les 41 conseillers *mobilité carrière*.

De plus, dans chaque académie, au moins un DRH de proximité ou un coordonnateur assure, sous le pilotage du directeur des ressources humaines, la liaison entre l'ensemble des conseillers en accompagnement personnalisé de proximité avec les autres acteurs RH de l'académie (41 DRH de proximité et coordonnateurs en 2021-22).

Pour l'année scolaire 2022-2023, l'objectif est de poursuivre la densification du maillage territorial du dispositif en augmentant la quotité de service des conseillers.

➤ Les conseillers sont :

en majorité des personnels administratifs, dont des adjoints gestionnaires (53%), des personnels enseignants et d'éducation (21 %) ; des psychologues du travail ou de l'éducation nationale et des personnels contractuels (12 %) ; des personnels d'encadrement, inspecteurs et chefs d'établissement (14 %).

➤ 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.

Sur l'ensemble des académies, 332 personnes ont des fonctions de coordonnateurs ou de conseillers RH de proximité.

37% des conseillers et coordonnateurs ont une quotité de service de 100%
6% des conseillers et coordonnateurs ont une quotité de service entre 50% et 80%
30% des conseillers et coordonnateurs ont une quotité de service entre 10% et 50%
27% des conseillers et coordonnateurs ont une quotité de service inférieure à 10%

La quotité de travail consacrée à la fonction pour l'ensemble des conseillers est de 173 ETP.

Une sollicitation accrue du service et une offre en continu

Durant l'année scolaire 2018-2019 (année d'expérimentation) le service a répondu à 3 000 demandes. Le service a été généralisé à la rentrée 2019. Pour l'année 2019-2020, ont été enregistrées 24 000 demandes. En 2020-2021 leur nombre a été d'environ 30 000, soit une multiplication par 10 depuis l'installation du service. Ce chiffre s'est stabilisé à 34 338 sollicitations en 2021-2022.

Le profil des demandeurs, le contenu de leur demande

En 2020-21, essentiellement de enseignantes :

Les personnels qui font appel aux conseillers de proximité sont :

- 85 % d'enseignants (37 % du 1er degré et 48 % du 2d degré) ;
- 9 % de personnels administratifs, techniciens, sociaux et de santé (ATSS) ;
- 4 % de personnels d'encadrement.

11 % des demandeurs ont moins de 40 ans, 63 % ont entre 40 et 50 ans et 26 % plus de 50 ans. La part des femmes est de 80 %.

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 :

En 2020-21 :

- 21 % pour l'accompagnement d'un projet professionnel,
- 20 % pour des difficultés professionnelles,
- 18 % 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, ...,
- 18 % pour des demandes de projet de formation à l'initiative de l'agent.

En 2021-22 :

- 74% d'enseignants ;
- 11% de personnels administratifs, techniciens, sociaux et de santé (ATSS) ;
- 7% des personnels d'encadrement ;

La part des personnels autres qu'enseignants qui fait appel aux conseillers RH de proximité, bien qu'en hausse, reste faible. A cela, plusieurs explications sont données notamment par les services R académiques : Certains personnels ATSS sont encore dans une culture de l'évolution professionnelle par le passage de concours. Ils indiquent connaître leurs possibilités d'évolution et n'éprouvent pas le besoin d'être accompagnés.

Les personnels d'encadrement se tournent plus naturellement vers d'autres interlocuteurs (DRH, MAE, CT EVS ou même services de gestion) ou postulent directement sans envisager d'être accompagnés.

Il peut également y avoir une forme de méfiance des personnels administratifs, des chefs d'établissement et des chefs de service à solliciter l'accompagnement des RH de proximité, avec la crainte que cela ne soit vu comme un point faible.

Certaines académies ont réalisé un gros travail sur la neutralité et la confidentialité ce qui a permis d'éviter cet écueil.

22% des demandeurs ont moins de 30 ans, 20% ont entre 30 et 40 ans et 58% des demandeurs ont plus de 40 ans ;

Près de la totalité des demandes (95%) provient de personnels titulaires. La part des femmes est de 74%
L'accompagnement des personnels du privé et J&S reste encore très faible.

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 :

En 2020-21 :

21 % pour l'accompagnement d'un projet professionnel,

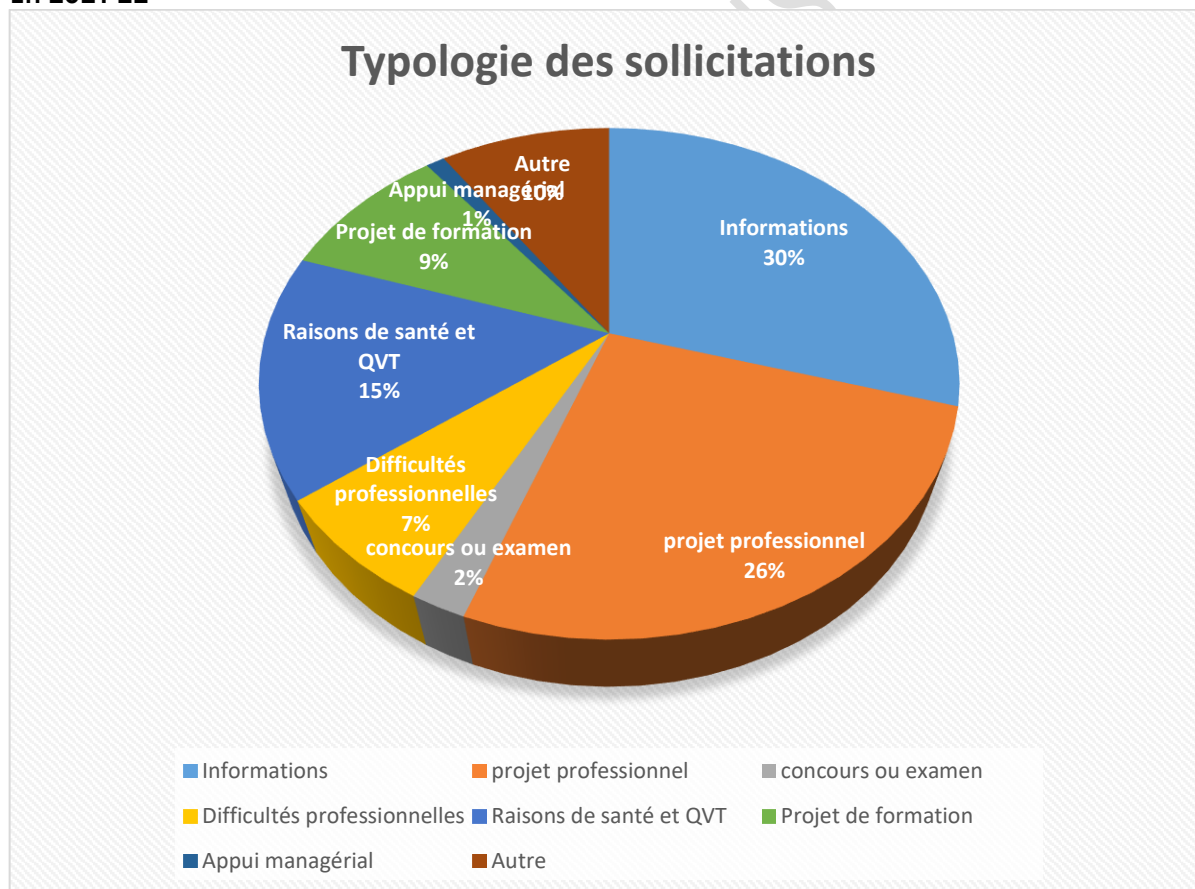
20 % pour des difficultés professionnelles,

18 % 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, ...,

18 % pour des demandes de projet de formation à l'initiative de l'agent.

En 2021-22



La faible part des sollicitations pour difficultés professionnelles peut s'expliquer par l'existence parallèle dans les académies de services dédiés à cette prise en charge. Les DRHP et CRHP ne sont en effet pas toujours repérés comme des interlocuteurs sur ces sujets.

Une application numérique à la disposition des usagers : ProxiRH

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

Inscrit dans la logique de l'engagement n° 3 du Grenelle de l'éducation, ProxiRH permet de faciliter et de fluidifier davantage les échanges de tous les personnels avec les conseillers RH de proximité auxquels ils font appel, au plus près de leur école, de leur établissement ou de leur lieu d'exercice.

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

L'application doit poursuivre son déploiement dans toutes les académies d'ici fin 2022-2023 et pourra s'insérer dans l'appliquatif numérique de facilitation des démarches des agents COLIBRIS,

Un parcours adapté de formation des conseillers RH de proximité

Les DRH de proximité et les conseillers RH de proximité bénéficient d'une formation nationale certifiante 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) 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 (5 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) ;
- de faire un retour sur expérience et de profiter de compléments de formation, dans le cadre d'un troisième temps (2 jours).

Pour l'instant, sept cohortes ont été formées, la cohorte , la dernière en 2022-2023 mais suivant la demande des académies, d'autres pourront également être constituées.

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.

La formation est maintenant hybride et s'appuie sur l'espace dédié de la plateforme *M@gistère*. La formation alterne donc 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.

Une formation continue adaptée aux besoins des conseillers

La formation continue des conseillers RH de proximité a été mise en place durant l'année 2020-2021 sous la forme de webinaires thématiques. Au cours de l'année 2021-2022, les thématiques abordées ont été : la gestion des personnels à la valorisation du capital humain, le travail et la prise en compte du handicap, l'intégration des personnels de la jeunesse et des sports, la formation continue. 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'IH2EF font non seulement intervenir des spécialistes

du sujet (apport de théorie), mais laissent aussi une place à un dialogue et à des échanges sur des questions pratiques et quotidiennes dans l'exercice de la fonction de conseillers RH de proximité.

La formation continue des conseillers RH de proximité s'est étoffée en 2021-2022 et va en 2022-2023 s'intensifier sous la forme d'un plan annuel de formation continue, inscrit au programme national de formation. Une enquête auprès des DRH de proximité et conseillers RH de proximité a été réalisée en 2022 pour recueillir leurs besoins de formation. Déjà constituée de *webinaires* thématiques, elle est complétée pour répondre aux besoins d'information et de formation exprimés par les coordonnateurs académiques et structurée en un plan de formation suivant différents axes :

- Connaitre l'environnement institutionnel ;
- Connaitre son interlocuteur ;
- Connaitre les dispositifs d'aide à la mobilité ;
- Aider à construire un projet cohérent ;
- Construire un réseau de partenariat et accompagner un collectif de travail ;

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

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

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

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

Une page internet dédiée pour chaque corps sur le site education.gouv.fr

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

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

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

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

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 25.11.2021 relative aux modalités de constitution des dossiers pour les campagnes 2022 d'avancement de grade et de corps et au calendrier pour les campagnes gérées au niveau national.

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

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

Ainsi pour 2022 :

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

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

S'agissant de la liste d'aptitude d'accès au corps des professeurs agrégés, conformément aux LDG, en cas d'irrecevabilité de leur candidature, les agents sont informés par les académies via i-Prof qu'ils peuvent former un recours administratif en application de l'article 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.

La lettre d'information « info@professeurs » représente un canal d'information supplémentaire concernant la carrière, elle informe par exemple les agents lorsque les résultats des promotions réalisées par la DGRH sont disponibles 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 à nouveau été effectué à destination des recteurs sur ces obligations.

Les organisations syndicales représentatives en CT puis CSA depuis janvier 2023 sont destinataires de ces informations. Ces obligations ont également été rappelées aux académies.

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

-L'étude de la mise en ligne d'un bilan de chaque campagne de promotion réalisées, à destination des agents, est en cours.

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 GEREEES:

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.

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

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

S'agissant des promotions dans le 1^{er} degré (accès à la hors classe, la classe exceptionnelle et l'échelon de la classe exceptionnelle), il convient de préciser que certains départements ont finalisé leurs opérations manuellement. Le volume national des promus a ainsi pu augmenter très à la marge, depuis la date des requêtes d'observation ayant conduit à l'établissement du présent bilan.

Ce bilan s'attache, à plusieurs reprises, à examiner avec attention la situation des ex-instituteurs, il est précisé qu'il s'agit des agents qui ont été instituteurs avant d'intégrer le corps des professeurs des écoles quelle que soit la durée d'exercice dans le corps des instituteurs.

A) Classe exceptionnelle

1. Nouveautés au titre de la campagne 2022

- Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle ont fait l'objet d'évolutions réglementaires à compter de la campagne 2022 :

3 nouvelles fonctions peuvent être prises en compte au titre du vivier 1 : conseiller en formation continue (CFC), enseignants exerçant dans les établissements pénitentiaires et les centres éducatifs fermés et enseignants exerçant dans les écoles et établissements bénéficiaires d'un « contrat local d'accompagnement ».

Abaissement de 8 à 6 ans du nombre d'années nécessaires dans des conditions d'exercice difficiles ou des fonctions particulières

% de promotions pouvant être réalisées au titre du vivier V2 porté de 20 à 30% maximum.

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

2. Bilan

Les corps à gestion déconcentrée des premier et second degré

→ Concernant le vivier 1, après la suppression de la candidature en 2021 qui s'est traduite par une augmentation importante du nombre d'agents recevables, l'abaissement en 2022 de 8 à 6 ans de la durée des fonctions éligibles et l'ajout de nouvelles fonctions ont logiquement entraîné une augmentation des recevables par rapport à la campagne 2021 dans tous les corps (+40% en moyenne générale pour le 2nd degré). En ce qui concerne le premier degré, on constate 22 545 professeurs des écoles promouvables en 2022 contre 17 696 professeurs des écoles recevables en 2021 et 9 277 en 2020. Le taux de promus au vivier 1 est de 25,51%.

Pour les corps à gestion déconcentrée du second degré, les retards de promotions des campagnes précédentes concernant le vivier 1 ont été intégralement résorbés.

→ Le vivier 2 bénéficie à compter de la campagne 2022 de la nouvelle répartition du contingent de promotions entre les 2 viviers.

Pour les corps du second degré, l'évolution du nombre de promouvables est contrastée selon les corps. Concernant le nombre de promus, celui-ci augmente fortement dans chaque corps sauf dans celui des professeurs certifiés où il reste stable en raison de la forte diminution du contingent global, les promotions au V1 dans ce corps les années précédentes ayant été plus largement réalisées.

Sur les 2 viviers confondus, l'âge moyen des promus en 2022 augmente légèrement dans l'ensemble des corps, hormis celui des PLP.

Dans le premier degré, le nombre de promouvables a fortement augmenté (1548 en 2020, 3199 en 2021 et 3901 en 2022). Pour la première fois depuis la mise en place du PPCR, il dépasse le niveau initial de 2017 (3 584). Cette augmentation est liée à la forte progression du taux de promus à la hors classe depuis la création du PPCR, mais aussi en raison des dispositions transitoires pour les années 2021 à 2023 (prise en compte des 6^{ème} et 7^{ème} échelons). Le taux de promus au vivier 2 est de 56,14%. Le taux de promus global est de 30,03%.

Les professeurs des écoles ex-instituteurs représentent 36,2% des promus à la classe exceptionnelle (45,8% en 2021) et 39,4% des promouvables (43,1% en 2021). Ils sont présents en majorité au sein du vivier 2, à savoir 64,7% des promouvables (74% en 2021) et 63,7% des promus (73,2% en 2021).

2022	Professeurs des écoles ex instituteurs promouvables		Professeurs des écoles ex instituteurs promus	
	Nombre	Part sur total promouvables	Nombre	Part sur total promus
Vivier 1	6 350	28,2%	1 475	25,6%
Vivier 2	2 523	64,7%	1 396	63,7%
Total	8 873	39,4%	2 871	36,2%

Focus sur la campagne des professeurs agrégés :

- Après la suppression de la candidature pour le vivier 1 qui s'est traduite en 2021 par un quasi doublement des recevables, l'élargissement du vivier 1 à partir de 2022 a entraîné une nouvelle augmentation de plus de 25% des promovables à ce vivier. Le vivier 2 bénéficie à compter de la campagne 2022 de la nouvelle répartition du contingent de promotions entre les 2 viviers (augmentation de 72% du contingent au V2 par rapport à 2021).

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

→ Concernant le vivier 1, l'augmentation du nombre de promovables suite aux modifications statutaires intervenues entraîne mécaniquement au V1 une augmentation proportionnelle des agents avec l'appréciation « Excellent » (20% des recevables) qui ont vocation à être promus. Pour la 1ère fois, il excède le contingent de promotions (1055 agents avec l'appréciation « Excellent » pour 829 promotions).

Ont été promus, parmi les agents ayant l'appréciation « Excellent » :

778 agents avec un barème d'au moins 158 points (non compris 2 professeurs agrégés promus dans le corps des professeurs de chaires supérieures et ayant opté pour la nomination dans ce corps)

41 agents âgés d'au moins 57 ans avec un barème inférieur à 158 points (barème 155 à 149)

7 agents âgés de 56 ans avec un barème de 155 points

2 agents âgés de 56 ans avec un barème de 152 points départagés à la date d'entrée dans le corps, promus suite aux 2 désistements au profit du corps des professeurs de chaires supérieures mentionnés ci-dessus.

En outre, 1 professeur agrégé a été promu au vivier 1 au titre des dispositions concernant les déchargés syndicaux.

→ Concernant le vivier 2, la totalité des professeurs agrégés proposés avec l'appréciation « Excellent » a été promue (170).

Ont également été promus, parmi les agents ayant l'appréciation « Très satisfaisant », tous ceux âgés d'au moins 63 ans (82), les agents âgés de 62 ans ayant un barème d'au moins 123 points (94) et 8 agents de 62 ans avec un barème de 120 points départagés à la date d'entrée dans le corps.

En outre, 1 professeur agrégé a été promu au vivier 2 au titre des dispositions concernant les déchargés syndicaux.

L'âge moyen des promus est en hausse (58,2 ans).

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 sauf dans les corps à gestion déconcentrée du 2nd degré et dans le corps des professeurs des écoles.

Les chiffres : pour les professeurs agrégés : 2750 en 2020, 2863 en 2021, 2876 en 2022; pour les corps à gestion déconcentrée : 12814 en 2020, 13932 en 2021, 12 946 en 2022) ; pour les professeurs des écoles : 18 620 promus en 2020, 19 108 en 2021 et 17 821 en 2022.

Le nombre des promouvables est en baisse pour tous les corps. Pour tous les corps, le poids des promouvables au 10^{ème} échelon est en forte augmentation.

Corps des professeurs agrégés :

Le nombre de promouvables au 11^{ème} échelon est en baisse significative et régulière depuis 2018 (12,3% en 2022, 15% en 2020) alors que le poids des promouvables au 10^{ème} échelon (plus de la moitié des promouvables) augmente de 6,7 points par rapport à 2021. Ces tendances s'expliquent par le tarissement du « stock » (vivier des agents éligibles à la hors classe en 2018 ayant eu un avis pérenne du recteur, non encore promus). À l'inverse de 2021, le nombre de promouvables au 9^{ème} échelon est en baisse (-6,1 points).

97,49% des promus se situent entre l'échelon 10+1 an d'ancienneté et l'échelon 11+ 2 ans d'ancienneté (85% entre 10+2 et 11+2).

Pour la 1^{ère} fois en 2022, les promotions concernent en majorité les agents au 10^{ème} échelon (52,57%) et c'est à l'échelon 10+3 qu'on constate le plus grand nombre de promotion.

Les promotions concernent essentiellement les agents du « stock » qui se situent a minima à 10 + 2 dans la plage d'appel. Les agents ayant bénéficié d'un RDVC en 2017-18 commencent à être promus à 10+1 avec l'appréciation excellent.

Les agents qui ont été promus au 9^{ème} échelon étaient proches de la retraite. A noter qu'au titre de la campagne 2022, ont été promus les 51 agents âgés de 60 ans et plus avec un barème de 165 points et les 12 agents de 62 ans et plus, en deçà du barème 165.

Corps à gestion déconcentrée :

Le nombre de promouvables en 2022 est en forte baisse (70 014 en 2022, 73 665 en 2021). Le poids des promouvables au 11^{ème} échelon se restreint depuis 2019 ; il baisse par rapport à 2021 chez les PEPS et les psyEN et augmente chez les PLP. C'est au 10^{ème} échelon que l'on recense le plus fort effectif de promouvables avec une forte progression par rapport à 2021 pour tous les corps (par exemple 57,2% pour les professeurs certifiés au lieu de 50% en 2021 / 58,9% pour les PLP au lieu de 51% en 2021).

Le poids des promus, sur l'ensemble des corps à gestion déconcentrée continue de se concentrer sur le 10^{ème} échelon (62,3% en 2022 ; 61% en 2021), avec une progression des promus à 10+0 et 10+1. Les promus au 11^{ème} échelon le sont à essentiellement à 11+0 ou 11+1.

Les agents promus au 9^{ème} échelon représentent moins de 1% des promouvables dans tous les corps sauf pour les psyEN (2,7%). Il s'agit d'agents proches de la retraite.

Pour le corps des professeurs des écoles :

Poids des promouvables au 11^{ème} échelon :

- 11,2% en 2020
- 7,8% en 2021
- 10,98% en 2022

Au 10^{ème} échelon, on recense la plus forte progression d'effectif de promouvables :

- 48,6% en 2020,
- 50,4% en 2021
- 61,45% en 2022

Au 9^{ème} échelon, le volume de promouvables diminue pour cette année :

- 40% en 2020
- 41,5% en 2021
- 27,11% en 2022

Comme dans le second degré, le poids des promus continue de se concentrer sur le 10^{ème} échelon : ainsi en 2022 plus de 57% des agents sont promus au 10^{ème} échelon alors que quasiment le même volume (58%) correspondait à des promus au 11^{ème} échelon en 2020.

En 2022 :

- 11^{ème} échelon : 42,14% des promus
- 10^{ème} échelon : 57,06% des promus
- 9^{ème} échelon : 0,8% des promus

En 2022, tout comme en 2021, environ 58% des agents sont promus avant d'arriver au 11^{ème} échelon (échelon terminal) de la classe normale (contre 41% en 2020). Le taux de promus concernant l'accès au grade de la hors classe est de 17,87%.

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

Professeurs agrégés : Au 11^{ème} échelon, les promotions 2022 concernent majoritairement les enseignants ayant une appréciation « Satisfaisant » ; des enseignants ayant une appréciation « A consolider » sont également promus.

Corps à gestion déconcentrée : Les promus ayant une appréciation « satisfaisant » représentent encore en moyenne sur l'ensemble des corps un nombre très important (39%). Le nombre d'agents promus avec une appréciation Excellent est en forte hausse (24,2% en 2022 / 13,8% en 2021), conséquence d'un nombre plus important de promouvables au 10^{ème} échelon.

Professeurs des écoles : 58% des promus ont une appréciation de leur valeur professionnelle au moins égale à « Très satisfaisant » (59,1% en 2021 / 53,8% en 2020) :

- En 2022 :

- Appréciation excellent : 30,10% des promus
- Appréciation très satisfaisant : 27,92% des promus

- Appréciation satisfaisant : 39,89% des promus
- Appréciation à consolider : 1,63% des promus

Ages :

La moyenne d'âge des promouvables reste stable pour les corps à gestion déconcentrés, elle baisse pour les professeurs agrégés. Pour les professeurs agrégés, l'âge moyen des promus baisse significativement (50,9 ans en 2022 au lieu de 51,7 en 2021), il diminue également pour les autres corps du 2nd degré (50,4 ans au lieu de 51 ans). Concernant les professeurs des écoles, la moyenne d'âge diminue légèrement (48,83 en 2020, 48,35 en 2021, 48,08 en 2022). L'âge moyen des promus à la hors classe des professeurs des écoles diminue de plus d'une année entre la campagne 2021 (51.24) et la campagne 2022 (50.01). L'âge moyen des ex instituteurs promus est quant à lui de 55,87 ans (55,42 ans en 2021). L'âge moyen des non promus est de 47.41 ans.

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. OK à maintenir

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, 1 907 agents sont promus à effet du 1er septembre 2022 (1189 en 2020).

En 2022, le taux de promotion est en moyenne de 25,7%. 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.

Le barème fait son office. On note que sous l'effet d'une diminution du nombre des promouvables avec 7 ans d'ancienneté et plus, 53,5 % des agents sont promus avec une ancienneté entre 3 et 6 ans d'ancienneté (-50% des promus ont entre 3 et 8 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon en 2021).

1,5% des promus comptent 3 ans d'ancienneté dans l'échelon, condition minimale requise pour être éligible. Ils étaient 15,7% en 2020 et 2,57 en 2021.

-Tous corps confondus, l'âge moyen des promus continue de baisser (61,5 ans, soit environ 1 point par rapport à 2021) comme celui des promouvables (59,1%).

- Les agents ayant une appréciation « satisfaisant » représentent, tous corps confondus, 12,4% des promus (11% en 2021). 70% de ces agents sont âgés de 60 ans et plus (78% en 2021). Les agents avec l'appréciation «Excellent» sont promus plus significativement qu'en 2021 (sauf psyEN). Les taux sont toutefois très inférieurs au taux des campagnes précédentes où les agents ayant l'appréciation « Excellent » étaient quasi seuls promus.

Le barème mis en place continue de produire les effets escomptés ; la campagne est marquée par une baisse des promouvables avec une forte ancienneté (égale ou supérieure à 7 ans) permettant une augmentation des promus avec une ancienneté moindre qu'en 2021.

S'agissant du premier degré, 951 agents ont été promus en 2022. Malgré une nouvelle augmentation du nombre d'agents promouvables (986 en 2021, 1136 en 2022), le taux de promus à cet échelon spécial reste très élevé puisqu'il représente 83,7% des promouvables (951 promus pour 1136 promouvables) contre 83% des promouvables en 2021 (820 promus pour 986 promouvables) et 84% des promouvables en 2020 (535 promus pour 638 promouvables). Avec une moyenne d'âge des promus de 60,2 ans, les agents peuvent ainsi accéder à l'échelon spécial et terminer leur carrière au moins à la hors échelle A.

Pour rappel, la condition d'ancienneté pour accéder à l'échelon spécial est de 3 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon de la classe exceptionnelle. Or on constate que la majorité des professeurs des écoles promus a moins de 4 ans d'ancienneté dans le 4ème échelon (81,83% en 2021, 88,01% en 2022). De ce constat, il apparaît que les enseignants sont promus à l'échelon spécial dès leurs promouvabilités.

D) Echelon spécial (chaires supérieures)

Aucune modification statutaire n'est intervenue.

1. Bilan

Le nombre de promouvables à l'échelon spécial, en très légère baisse en 2022 par rapport à 2021 mais 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 2022, le contingentement de l'échelon spécial est fixé à 9,39 % de l'effectif du corps, ce qui a permis d'établir à 65 le nombre maximal de promotions (46 en 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 2022 justifiaient d'une ancienneté moyenne au 6e échelon de 13 ans.

Si l'âge moyen des promus est en légère baisse en 2022 par rapport aux campagnes précédentes (61,7 ans au lieu de 62,2 ans en 2021), la promotion à l'échelon spécial bénéficie essentiellement à des agents en fin de carrière (44 des 65 promus ont 62 ans ou plus au 1^{er} septembre 2022 date d'effet de leur promotion et aucun promus a moins de 58 ans).

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 2022, le MENJ disposait au total de 183 possibilités de promotion dans 15 disciplines, suite au départ en retraite d'un nombre important d'agents.

En 2022 comme en 2020 et 2021, 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 (132 sont issus de la classe normale et 51 de la hors classe). L'augmentation de la part des professeurs agrégés de classe normale parmi les nommés (72% en 2022, 68 % en 2021, 64 % en 2020) progresse encore : compte tenu notamment de la structure des carrières, les professeurs agrégés sont promus plus tôt, leur permettant ainsi de dérouler une carrière complète dans le corps des professeurs de chaires supérieures.

L'âge moyen des promus dans le corps des professeurs de chaires supérieures augmente légèrement en 2022 (46,7 au lieu de 46,1 en 2021).

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 (sur 10 professeurs agrégés promus également à la classe exceptionnelle, seuls 2 agents n'ont pas renoncé à leur nomination en qualité de professeurs de chaires supérieures).

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

Comme en 2021 :

- 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 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 322.

→ Candidatures :

12 927 enseignants se sont portés candidats en 2022 (11 225 professeurs certifiés, 1 003 PEPS et 699 PLP). La proportion des candidatures de professeurs certifiés (86,6%) reste toujours très élevée et augmente par rapport à 2021 (86%).

En 2021, les candidats représentent 6% du nombre des promouvables (5,7% en 2021). Ce nombre s'inscrit dans une tendance à la baisse depuis 2018. La part des femmes parmi les candidats est de 55,8% soit une hausse de 1,3 points par rapport à 2021.

La diminution des candidatures des enseignants ayant atteint la classe exceptionnelle au profit de celle des enseignants à la classe normale se confirme en 2022. 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.

Les propositions des recteurs suivent la même tendance.

→ Promus :

on constate en 2022 une baisse significative des agents promus à la classe exceptionnelle dans leur corps d'origine (45% en 2022, 50% en 2021) au profit des agents à la hors classe (+3,3 points) et à la classe normale (+1,6 points). La proportion des agents à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle demeure stable.

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

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

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

322 enseignants ont été promus, dont 60,56% de femmes, un chiffre en hausse constante. 92,2% des promus sont des professeurs certifiés. Ils se portent candidats (86,8%) au-delà de leur représentation parmi les promouvables (72,5%).

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.

G) Liste d'aptitude d'accès au corps des professeurs des écoles

Au 1^{er} novembre 2021, on compte (hors Mayotte et la Polynésie) 1 268 instituteurs, dont 360 en position de disponibilité.

Au titre de l'année 2022, 799 postes ont été ouverts pour l'intégration des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles au titre des listes d'aptitude, dont 150 pour Mayotte et 25 pour la Polynésie. Cependant, seuls 163 instituteurs ont été promus (dont 92 pour Mayotte), soit 20 % des postes ouverts (en 2021, 236 instituteurs ont été promus par cette voie, soit 31 % des postes ouverts).

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

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

Respect de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes

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

Les données sexuées sont présentées dans les bilans 2022 relatifs à la mise en oeuvre des LDG

Pour les campagnes d'avancement 2022 des personnels du second degré comme du 1^{er} degré, les exigences sont globalement respectées.

Corps des professeurs agrégés et des professeurs de chaires supérieures :

Classe exceptionnelle des agrégés : la part des femmes parmi les promus (51,1%) est supérieure à leur poids parmi les promouvables (49,8%) et les proposés recteur (49,4%) et se rapproche de leur représentativité dans les effectifs du corps (52%) ;

Hors-classe des professeurs agrégés : la part des femmes promues (52,16%) correspond à leur représentativité dans le corps (52%). Elle est proportionnelle à leur représentativité parmi les promouvables (52,18%) ;

LA au corps des professeurs agrégés : tout comme en 2019, 2020 et 2021, les femmes sont majoritaires parmi les promouvables (58,4%) mais ne se portent pas candidates de façon proportionnelle (55,8%). Leur représentativité est rééquilibrée chez les proposés (58,5%) et les promus (60,56%).

LA au corps des professeurs de chaires supérieures : la part des femmes promues (37,2%) baisse en 2022 après une forte augmentation en 2021 (40%). Elle est inférieure à leur poids parmi les promouvables (38,3%). Cette baisse s'explique en partie par un rééquilibrage par rapport aux deux campagnes précédentes pour lesquelles la part des femmes promues était supérieure à leur représentativité parmi les promouvables.

Echelon spécial du corps des professeurs de chaires supérieures : la part des femmes parmi les promues (40%) est supérieure à la part des femmes parmi les promouvables (36,6%) et à leur représentativité dans les effectifs du corps (38% en 2022).

Corps à gestion déconcentrée :

Classe exceptionnelle :

La part des femmes promues est supérieure à leur poids parmi les promouvables, excepté pour les psychologues de l'EN (80%), tous viviers confondus ;

La part des femmes promues est supérieure à leur représentativité dans les effectifs du corps pour les PEPS, identique ou proche pour les PLP, les professeurs certifiés et les CPE mais inférieure pour les 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 progression pour tous les corps, sauf pour les PEPS. La part des femmes promues est inférieure à leur représentativité dans les effectifs du corps, sauf pour les CPE.

Corps des professeurs des écoles :

Hors-classe : La part des femmes dans le total des agents promouvables à la hors classe représente 84,97% en 2022. Cette part augmente légèrement depuis 2020 (84,65% en 2021 et 84,27% en 2020). La part des femmes parmi les promus (84,59% en 2022) est très proche de leur proportion parmi les promouvables et à leur représentativité dans le corps des professeurs des écoles (environ 84%). Elle progresse légèrement par rapport à 2021 (84,11%), 2016 (74%), 2017 (77,10%), 2018 (79,52%), 2019 (82,39%), 2020 (83,63%).

2022		2021	
Promouvables	Promues	Promouvables	Promues
84,97%	84,59%	84,65%	84,11%
89 809	16 072	83 653	15 380

Classe exceptionnelle : La part des femmes parmi les promus en 2022 (78,3%) est proportionnelle à leur poids parmi les promouvables pour les 2 viviers (79,3% en moyenne). 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.

répartition femmes-hommes des promouvables		Professeurs des écoles
vivier 1	F	80,4%
	H	19,6%
vivier 2	F	73,1%
	H	26,9%
total	F	79,3%
	H	20,7%

répartition femmes-hommes des promus		Professeurs des écoles
vivier 1	F	79,7%
	H	20,3%
vivier 2	F	74,4%
	H	25,6%
total	F	78,3%
	H	21,7%

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 et 79,3% en 2022. Quant au vivier 2, celle-ci était de 55% en 2017 et de 65,7% en 2020, pour atteindre environ 70% en 2021 et 78,3% en 2022.

Echelon spécial : La part des femmes parmi les professeurs des écoles promus à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle (60,88% en 2022 contre 51,4% en 2020 et 59,51% en 2021) est en hausse régulière. Elle est très légèrement inférieure à la part des femmes promouvables (61,18%). Toutefois, cette part reste inférieure à la représentation des femmes dans le grade de la classe exceptionnelle (76,7%) et dans le corps (84%).

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

La note de service du 25.11.2021 relative au calendrier et modalités de constitution des dossiers pour les campagnes 2022 d'avancement de grade et de corps (BOEN du 9.12.2021) 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 2022.

Hors classe des professeurs agrégés : 1 agent, déchargé à hauteur d'au moins 70% de leur temps de travail pour exercer une activité syndicale a été promu au titre des dispositions concernant les déchargés syndicaux.

Classe exceptionnelle des professeurs agrégés : 2 agents ont également été promus aux viviers 1 et 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, conformément à l'engagement du MENJS qui a obtenu en 2022 la labellisation Afnor « Label Diversité » et « Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

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

Le bilan des opérations de promotions 2022 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 et de respect des univers professionnels.

POINT D'ATTENTION : Les données relatives aux filières administrative, technique, sociale et de santé (ATSS) présentées dans ce bilan retracent, cette année, l'ensemble des promotions attribuées par les services académiques et l'administration centrale. Ces informations ont été recueillies par enquête auprès des académies.

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

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 2022, 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 **6 499** promotions réparties de la manière suivante :

- 790 promotions au titre des LA,
- 5 709 avancements au titre des TA, dont 957 par la voie de l'examen professionnel.

Ces promotions ont été attribuées à 5 417 femmes et 1 082 hommes.

Parmi ces promotions, on peut identifier les effets de la seconde année de mise en œuvre du plan de requalification de la filière administrative. Ainsi, on observe une augmentation significative des recrutements dans le corps des SAENES par la voie de la liste d'aptitude (592 contre 280 en 2021).

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

Ainsi les avancements de grade accessibles par la voie de l'examen professionnel ont permis de promouvoir 194 AAE dans le grade d'APAE, 471 SAENES dans le grade de SAENES de classe supérieure et 292 SAENES de classe supérieure dans le grade de SAENES de classe exceptionnelle.

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^{er} octobre 2022, 657 attachés d'administration de l'Etat (AAE) occupent des emplois d'AENESR (403) et des emplois d'encadrement dans les services académiques, dans les établissements d'enseignement supérieur et dans le réseau des CROUS (254).

Au cours de l'exercice 2022, 65 nominations ont été prononcées dans ces emplois, dont 47 sur des emplois d'AENESR et 18 sur les autres emplois fonctionnels d'encadrement. La part des femmes représente 46 % 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 quatre hommes (un CTPS et trois PS).

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 candidats), à l'exception de la promotion à la hors classe et des bonifications d'ancienneté des PTP.

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

Toutes les propositions de promotions, classées par les services, sont examinées par l'administration qui peut, exceptionnellement, ne pas respecter l'ordre de classement proposé par les services, voire retenir un dossier non-classé par l'autorité concernée 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 de la filière ATSS (administrative, sociale, de santé) en sommet de grade depuis plus de trois ans et remplissant les conditions prévues à l'article 3, neuvième alinéa du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 relatif aux conditions générales de l'appréciation professionnelle de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'Etat. Pour les promotions prononcées par la DGRH, la situation des personnes concernées est systématiquement examinée.

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

Ainsi, les académies ont été particulièrement volontaristes dans l'établissement des tableaux d'avancement au choix donnant accès au grade d'APAE puisque le taux de femmes promues (74 %) est supérieur de neuf points à celui des femmes promouvables (65 %).

Il est à noter également qu'une attention particulière a été apportée en 2022 pour rétablir les proportions de femmes promues dans les tableaux signalés déficitaires en 2021. Ainsi, on observe une nette amélioration du taux de femmes promues dans le cadre des tableaux suivants :

l'examen professionnel d'APAE : 69 % de femmes promues en 2022, comparé à 59 % en 2021, pour une proportion de femmes promouvables de 68 %.

TA des AAE hors classe : 56 % de femmes promues en 2022, comparé à 53 % en 2021, pour une proportion de 55 % de femmes promouvables.

TA des CTPS classe exceptionnelle : 33 % de femmes promues comparé à 2021 où aucune femme n'avait été promue.

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

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

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

Ainsi, une attention particulière est apportée aux 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 les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement des filières ATSS. L'augmentation des possibilités de recrutement par la voie de la liste d'aptitude au corps des SAENES, consécutive à la mise en place du plan de requalification de la filière administrative au MENJ, a permis de doubler les promotions attribuées dans le périmètre de l'enseignement supérieur (50 en 2021 ; 102 en 2022), même si la proportion de promus est légèrement inférieure à la part des promouvables (17% contre 21%).

Par exception, certains environnements professionnels peuvent se révéler plus favorables à l'obtention de certaines promotions. Ainsi, dans la filière administrative, on constate une plus grande représentation des promouvables issus des établissements scolaires parmi les inscrits sur les listes d'aptitude d'AAE (57 % des promus mais 49 % des promouvables) ; ces personnels sont majoritairement proposés par les académies car ils exercent déjà les missions du corps en qualité d'adjoint gestionnaire dans des EPLE de petite taille.

Dans la filière santé et la filière sociale, l'exercice des fonctions particulières de conseiller technique auprès du recteur d'académie ou auprès du directeur des services départementaux de l'éducation nationale (DSDEN) sont particulièrement valorisées lors de l'attribution des promotions de grade, lorsque ces fonctions ne donnent pas lieu à l'attribution d'un emploi fonctionnel. Ainsi, 60 % des fonctionnaires inscrits au tableau d'avancement pour l'accès au grade de conseiller technique supérieur de service social occupent des fonctions de CTR ou CTD, alors qu'ils représentent seulement 19 % des promouvables.

De même, dans la filière jeunesse et sport, on observe une forte représentation des professeurs de sport détachés sur contrat de préparation olympique et de haut niveau pour l'accès au corps des CTPS par liste d'aptitude. Ils représentent 50 % des promus pour 11 % des promouvables. Le niveau et la responsabilité des fonctions exercées sont valorisés et leur donnent une priorité d'accès au corps supérieur.

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

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

La procédure d'identification de ces fonctionnaires mise en place à partir de 2022 en lien avec le département du droit syndical et de la veille sociale (DGRH F2) a permis aux services de gestion un meilleur repérage des bénéficiaires du dispositif et de réaliser 12 promotions à ce titre dans les corps suivants :

assistante sociale principal : 2

infirmière de classe supérieure : 1

saenes classe exceptionnelle : 1

saenes classe supérieure : 2

adjaenes principal 1^{ère} classe : 6

SOUS-PARTIE 3 : LES PERSONNELS D'ENCADREMENT

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^{er} 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.

Comme en 2021, 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 2022 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^{er} 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^{er} 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 2022 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.

Version CSAM EN et JS septembre 3023

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 2022 constitue la 5ème campagne de promotion mise en œuvre à la suite du protocole d'accord PPCR.

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

La promotion à la hors classe est encadrée par les lignes directrices de gestion ministérielles relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'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 2022 :

- les agents ayant bénéficié d'un 3ème rendez-vous de carrière en 2020/2021.
- les agents éligibles à la hors classe ayant eu un avis « pérenne » de l'IA-Dasen et non encore promus.
- les agents éligibles ne disposant d'aucune appréciation préalable.

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 2022

Au 4 octobre 2022, date d'observation du présent bilan, **17 821 promotions** à la hors classe ont été réalisées pour un contingent de **18 482** (contre 19 108 nominations pour un contingent de 19 644 en 2021) sur une population de **99 717 promouvables** (contre 106 092 en 2021).

Promouvables/ promus par année				
	2021		2022	
	promouvables	promus	promouvables	promus
Professeurs des écoles	106 092	19 108	99 717	17 821

1) Les promouvables

Promouvables	Professeurs des écoles 2021	Professeurs des écoles 2022
7ème éch	0,30%	0,29%

² Situation de Mayotte : maintien de l'accès à la hors classe à partir du 7ème échelon de la classe normale

8 ^{ème} éch	0,09%	0,16%
9 ^{ème} éch	41,45%	27,11%
10 ^{ème} éch	50,39%	61,45%
11 ^{ème} éch	7,78%	10,98%

On note une légère augmentation du poids des promouvables au 11^{ème} échelon et un effondrement de ce poids au 9^{ème} échelon. C'est au 10^{ème} que l'on recense le plus vivier le plus important.

2) Les promus

Profil des promus par échelon

Année promotion	total promus	promus 9 ^{ème}	promus 10 ^{ème}	promus 11 ^{ème}	total 9+10+11	promus inférieur à 9 ^{ème}
2019	14 866	20	5 000	9 834	14 854	12
2020	18 620	78	7 599	10 918	18 595	25
2021	19 108	150	10 943	7 961	19 054	54
2022	17 821	73	10 169	7 509	17 751	70

Focus sur le 11^{ème} échelon

En 2022, parmi les 17 821 professeurs des écoles promus, 42,14% (soit 7 509 agents) sont classés au 11^{ème} échelon. Pour mémoire, 41,66% l'étaient en 2021 (soit 7 961 agents) et 58,64% en 2020 (soit 10 918 agents).

Près de 58 % des agents sont ainsi promus avant d'arriver à l'échelon terminal de la classe normale.

Sur les 7 509 professeurs des écoles promus :

- 5 446 enseignants ont une ancienneté inférieure à 1 an ;
- 2 061 enseignants ont une ancienneté comprise entre 1 an et 5 ans dont 539 entre 1 an et 2 ans, ainsi près de 80% des agents au 11^{ème} échelon sont promus avec une ancienneté inférieure à 2 ans (98% en 2021) ;
- 2 enseignants ont une ancienneté comprise dans le 11^{ème} échelon entre 5 ans et 6 ans.

Focus sur les autres échelons

La part des agents classés au 10^{ème} échelon promus se stabilise après une progression nette ces dernières années : 57,06% des promus sont au 10^{ème} échelon contre 57,27% en 2021 et 40,81% en 2020.

Les professeurs des écoles classés au 9^{ème} échelon (ou en dessous pour Mayotte), occupent une place très minoritaire dans l'ensemble des promus.

Promotion et appréciation

58% des promus ont une appréciation de leur valeur professionnelle au moins égale à « Très satisfaisant » (59% en 2021). 39,89% des promus ont une appréciation « Satisfaisant ».

promus par appréciation				
Professeurs des écoles	EXCELLENT	TRES SATISFAISANT	SATISFAISANT	À CONSOLIDER

	2021 21,03%	2022 30,10%	2021 38,11%	2022 27,92%	2021 38,64%	2022 39,89%	2021 2,23%	2022 1,63%
--	----------------	------------------------------	----------------	------------------------------	----------------	------------------------------	---------------	-----------------------------

Ancienneté moyenne dans le grade des promus

L'ancienneté moyenne dans le grade des promus est de 22,54 ans à la date du 1^{er} septembre 2022 contre 21,76 ans en 2021.

Ancienneté moyenne dans le grade des agents promus	2020	2021	2022
Professeurs des écoles	21,43 ans	21,76 ans	22,54 ans

Ce chiffre augmente sensiblement par rapport à 2021, car la part des personnels anciennement instituteurs donc avec une ancienneté plus faible dans le corps des professeurs des écoles devient résiduelle (1 755 enseignants).

L'ancienneté générale des promus ex-instituteurs devenus professeurs des écoles par le premier concours interne ou par la liste d'aptitude est de 13,81 ans.

L'ancienneté générale des promus qui étaient professeurs des écoles depuis l'origine est de 23,58 ans, elle a baissé de plus de 7 mois par rapport à l'année précédente (24,18 ans en 2021).

II- Focus sur l'âge des promus/promouvables de la campagne 2022 et la répartition par sexe

Age des promovables

La moyenne d'âge des promovables diminue légèrement. Elle se situe à 48,08 ans (48,35 ans en 2021). L'âge moyen des ex instituteurs promovables est de 55,98 ans (55,39 ans en 2021).

	2021	2022
Professeurs des écoles	48,35	48,08

Age des promus

L'âge moyen des promus diminue de plus d'une année entre la campagne 2021 et la campagne 2022. L'âge moyen des ex instituteurs promus est de 55,87 ans (55,42 ans en 2021).

Âge moyen de l'ensemble des promus 2022	Rappel 2021	Inférieur à 10	10ème échelon	11ème échelon	
Professeurs des écoles	50,01	51,24	48,40	48,46	52,15

Répartition par sexe

La part des femmes parmi les promus est proche de leur représentativité parmi les promouvables. Elle est similaire aussi à leur représentativité dans leur corps. La part des femmes dans le total des agents promus progresse légèrement en 2022 (**84,59%**) par rapport à 2016 (**74%**), 2017 (**77,10%**), 2018 (**79,52%**), 2019 (**82,39%**), 2020 (**83,63%**) et 2021 (**84,11%**),.

	Part des femmes				
	dans le corps	2021		2022	
		Promouvables	Promues	Promouvables	Promus
Professeurs des écoles	Environ 84%	84,65%	84,11%	84,97%	84,59%

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

Support	Promouvables						Promus					
	Femmes	%	Hommes	%	Total	% des promouv.	Femmes	%	Hommes	%	Total	% des promus
Directeurs d'école	10 773	79,94 %	2 703	20,06 %	13 476	13,51 %	2 246	78,97 %	598	21,03 %	2 844	15,96 %
Conseillers pédagogiques	956	76,85 %	288	23,15 %	1 244	1,25 %	286	75,66 %	92	24,34 %	378	2,12 %
Animation pédagogique	312	62,53 %	187	37,47 %	499	0,50 %	74	58,27 %	53	41,73 %	127	0,71 %
Total pédagogique	1 268	72,75 %	475	27,25 %	1 743	1,75 %	360	71,29 %	145	28,71 %	505	2,83 %
Enseignant spécialisé hors la classe	1 823	86,28 %	290	13,72 %	2 113	2,12 %	440	88,18 %	59	11,82 %	499	2,80 %
Enseignant spécialisé en école en Clis	11	84,62 %	2	15,38 %	13	0,01 %	1	100,00 %	0	0,00 %	1	0,01 %
Enseignant spécialisé en école hors Clis	945	82,68 %	198	17,32 %	1 143	1,15 %	169	83,25 %	34	16,75 %	203	1,14 %
Total spécialisé en école	956	82,70 %	200	17,30 %	1 156	1,16 %	170	83,33 %	34	16,67 %	204	1,14 %
Autres fonctions	7 555	68,93 %	3 406	31,07 %	10 961	10,99 %	1 269	68,15 %	593	31,85 %	1 862	10,45 %
Enseignants et remplacement	62 353	88,74 %	7 915	11,26 %	70 268	70,47 %	10 590	88,94 %	1 317	11,06 %	11 907	66,81 %
Total	84 728	84,97 %	14 989	15,03 %	99 717	100 %	15 075	84,59 %	2 746	15,41 %	17 821	100 %

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.

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

On dénombre, en 2022, 37 oppositions à promotion, soit 0,037% des promouvables (43 en 2021). Ce pourcentage est en très légère baisse par rapport à 2021 (0,041%) et 2020 (0,05%). On constate que les oppositions ont bien été formulées de manière exceptionnelle par les IA-Dasen.

2022	Nombre d'oppositions	% de l'effectif des promouvables
Professeurs des écoles	37	0,037%

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 2022 constitue la 5ème campagne de promotion mise en œuvre à la suite du protocole d'accord PPCR.

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

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

Trois viviers d'agents étaient éligibles lors de la campagne 2022 :

- les agents ayant bénéficié d'un 3ème rendez-vous de carrière en 2020/2021,
- 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 2021 (lauréats des concours 2020, liste d'aptitude agrégés 2021, liste d'aptitude certifiés et PEPS 2018 et détachés intégrés) et agents non évalués en 2021 (agents qui, bien qu'éligibles à un rendez-vous de carrière, n'en n'ont pas bénéficié et agents n'ayant pas eu d'appréciation pérenne à l'occasion de la campagne 2021).

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

I – Les promouvables / promus de la campagne 2022

Promouvables/ promus par année				
	2021		2022	
	promouvables	promus	promouvables	promus
Professeurs certifiés	48 572	9236	46 430	8605
CPE	2801	517	2568	472
PEPS	6691	1263	6464	1186
PLP	13 586	2538	12 785	2351
Psy EN	2015	378	1767	332
Total	73 665	13 932	70 014	12 946

1) Les promouvables

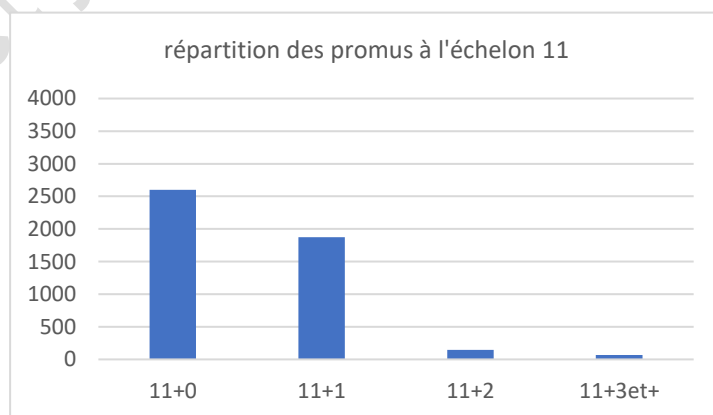
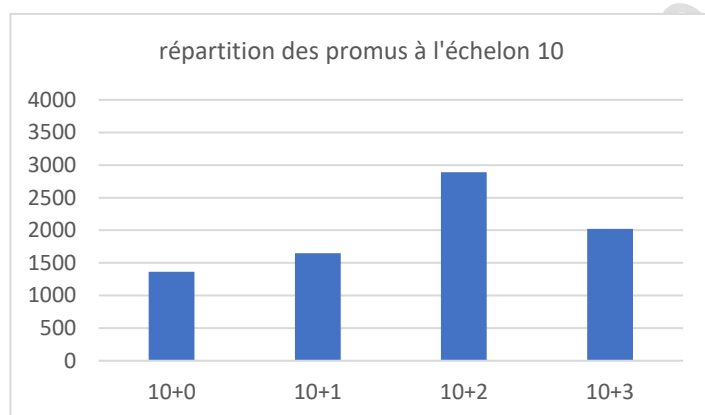
Promouvables 2022	Professeurs certifiés	CPE	PEPS	PLP	PsyEN
9 ^{ème} éch	34,5%	29,8%	36,3%	31,9%	27,2%
10 ^{ème} éch	57,2%	61,9%	58,6%	58,9%	61,0%
11 ^{ème} éch	8,3%	8,3%	5,2%	9,2%	11,9%

C'est au 10^{ème} échelon que l'on recense le plus fort effectif de promouvables avec un taux en forte progression par rapport à 2021, suivi par le 9^{ème} échelon en moindre proportion par rapport à 2021. Le poids des promouvables au 11^{ème} échelon continue à se restreindre (sauf pour les PLP), compte tenu notamment du nombre important de promus à cet échelon lors des précédentes campagnes.

2) Les promus

Profil des promus par échelon

Les promotions concernent essentiellement les agents du stock¹ qui se situent à minima à 10+2 dans la plage d'appel.



¹ vivier des agents éligibles à la hors classe en 208 ayant eu un avis pérenne du recteur, non encore promus.

Les promouvables du 11^{ème} échelon sont majoritairement promus à 11+0 et 11+1. Au-delà, ne reste que 8,1% des promouvables, promus à 80,9%.

poids des promus 11 ^{ème} éch	Professeurs certifiés	CPE	PEPS	PLP	PsyEN
2019	54%	51%	43%	51%	83%
2020	48%	72%	34%	46%	74%
2021	38%	37%	27%	36%	55%
2022	38%	35%	23%	40%	40%

Le poids des promus, sur l'ensemble des corps à gestion déconcentrée, se concentre sur le 10^{ème} échelon. Les promus du 10^{ème} échelon se trouvent majoritairement à 10+2 et 10+3. Le poids des promus à 10+0 et 10+1 augmente.

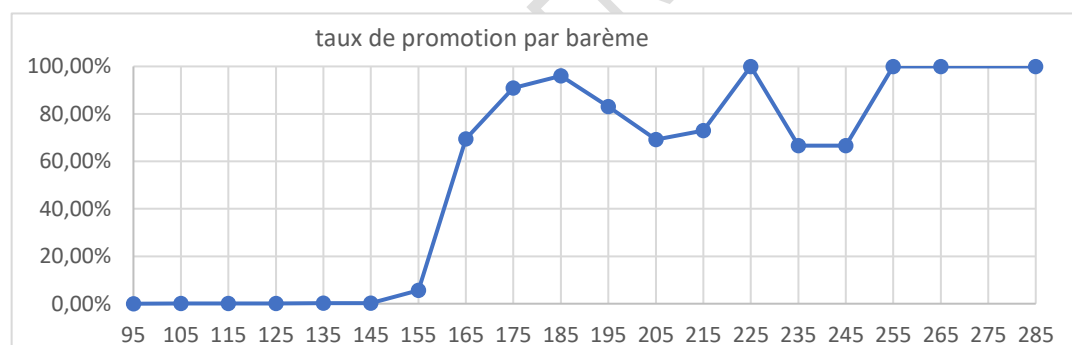
Le taux de promotion à 10+2 reste élevé à 36,4% en moyenne pour l'ensemble des corps à gestion déconcentrée en 2022 (39,3% en 2021).

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

poids des promus 10 ^{ème} éch	Professeurs certifiés	CPE	PEPS	PLP	PsyEN
2019	48%	45%	56%	48%	12%
2020	51%	52%	64%	53%	24%
2021	61%	62%	71%	62%	44%
2022	62%	65%	76%	59%	56%

Les agents promus au 9^{ème} échelon représentent moins de 1% des promouvables dans tous les corps, sauf pour les PsyEN (2,7%).

69,4% des agents ayant un barème de 165 points sont promus.



Promotion et appréciation

34,7% des promus ont une appréciation de leur valeur professionnelle au moins égale à « Très satisfaisant » (57% en 2021 et 63% en 2020). Les promus ayant une appréciation « satisfaisant » continuent de progresser pour les professeurs certifiés et les professeurs de lycée professionnel mais baisse dans tous les autres corps. Ils représentent encore un nombre important dans le vivier (en moyenne sur l'ensemble des corps 39% en 2022 contre 38,4% en 2021). Le poids des promus avec une appréciation « excellent » est en forte hausse tous corps confondus (23,6% en 2022) par rapport à 2020 (13,8%).

promus par appréciation								
corps	EXCELLENT ↑		TRES SATISF ↓		SATISFAISANT		À CONSOLIDER	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Professeurs certifiés	13,5%	23,5%	43,6%	33,7%	39,5%	40,4%	3,4%	2,4%
CPE	14,1%	19,8%	48,0%	45,2%	35,0%	31,5%	2,9%	3,5%
PEPS	13,7%	30,5%	43,9%	35,0%	41,2%	32,7%	1,3%	1,8%
PLP	15,3%	20,7%	42,9%	35,6%	37,9%	40,0%	3,9%	3,7%
Psy EN	12,5%	27,3%	49,1%	38,8%	38,2%	32,0%	0,3%	1,9%

Ancienneté moyenne dans le grade des promus

L'ancienneté moyenne dans le grade des promus diminue pour les professeurs certifiés et les professeurs d'éducation physique et sportive. Elle augmente légèrement pour les professeurs de lycée professionnel.

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

II- Focus sur l'âge des promus/promouvables de la campagne 2022 et la répartition par sexe

Age des promovables

La moyenne d'âge des promovables tous corps confondus continue de baisser mais très légèrement en 2022.

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

Age des promus

L'âge moyen des promus continue de diminuer dans tous les corps (50,4 ans en 2022 et 51 ans en 2021). 23% des agents promus au 9^{ème} échelon ont 60 ans et plus.

Âge moyen de l'ensemble des promus 2022		Rappel 2021	9ème échelon	10ème échelon	11ème échelon
Professeurs certifiés	49,9	50,5	52,7	48,3	52,4
CPE	50,4	51,1	51,3	49,1	52,8
PEPS	47,7	48,4	43,5	46,6	51,3
PLP	51,4	51,7	49,8	50,1	53,4
Psy EN	52,7	53,3	50,6	52,2	53,6

Les plus de 62 ans représentent 2,2% des promus.

62 ans et plus	Promouvables sans opposition	Promus	Taux
Professeurs certifiés	593	171	28%
CPE	41	9	21%
PEPS	19	8	42%
PLP	275	86	31%
Psy EN	44	16	36%

→ Les 60-69 ans non promus :

Ces agents sont au nombre de 1472 (1582 en 2021). Leur nombre continu de diminuer depuis 2020 (1854). Le taux moyen d'opposition pour ces promouvables, tous corps confondus reste élevé (5,6% en 2022 et 5,8% en 2021).

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	2022		2021	
		Promouvables	Promues	Promouvables	Promues
Professeurs certifiés	65%	66,8%	65,4%	65,8%	64,5%
CPE	75%	76,7%	72,1%	75,8%	73,3%
PEPS	42%	43,2%	44,4%	43,3%	45,5%
PLP	51%	47,7%	48,4%	48,3%	48,9%
PsyEN	88%	87,5%	88,4%	88,1%	88,7%

III- Focus sur les agents affectés dans l'enseignement supérieur, campagne 2022

1100 promouvables sont affectés dans le supérieur, soit 1,57% des promouvables.

Le taux de promotion des personnels exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur est supérieur à leur représentativité parmi les promouvables, pour l'ensemble des corps (1,97%).

Part des personnels exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur				
corps	promouvables		promus	
	2021	2022	2021	2022
Professeurs certifiés	1,84%	1,79%	1,94%	2,27%
CPE	0,29%	0,19%	0,39%	0,65%
PEPS	2,64%	2,57%	2,70%	3,80%
PLP	0,71%	0,72%	0,76%	0,47%
Psy EN	0,25%	0,28%	0,27%	0,31%

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 2022, 313 oppositions à promotion pour l'ensemble des corps concernés, soit en moyenne 0,45 % des promouvables (380 en 2021). Ce pourcentage est en baisse par rapport à 2021. On constate que les oppositions ont bien été formulées de manière exceptionnelle par les recteurs.

2022	Nombre d'oppositions	% de l'effectif des promouvables
Professeurs certifiés	211	0,45%
CPE	9	0,35%
PEPS	15	0,23%
PLP	75	0,59%
Psy EN	3	0,17%
TOTAL	313	0,45%

59,4% de l'ensemble des agents en opposition à promotion ont un barème supérieur ou égal à 175 points. 68,1% sont des hommes.

77,8% sont classés au 11ème échelon. Allant de 42 à 67 ans, la moyenne d'âge est de 54,9 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 2022 constitue la 5ème 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.

Trois viviers d'agents étaient éligibles lors de la campagne 2022 :

- les agents ayant bénéficié d'un 3^{ème} rendez-vous de carrière en 2020/2021,
- 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 2021 (lauréats des concours 2020, liste d'aptitude agrégés 2021, liste d'aptitude certifiés et PEPS 2018 et détachés intégrés) et agents non évalués en 2021 (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 2876 professeurs agrégés.

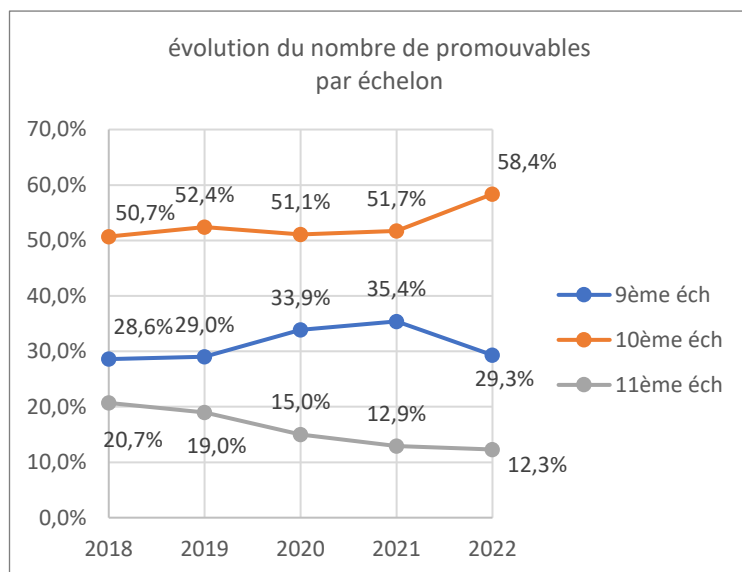
I – Les promouvables / proposés recteur / promus de la campagne 2022

	promouvables	proposés	promus
2020	16019	5623	2750
2021	15842	5547	2863
2022	15559	5437	2876

2022	promouvables	proposés	promus
éch9	4565	70	2
éch10	9081	3513	1512
éch11	1913	1854	1362
	15559	5437	2876

Les promouvables

Le nombre de promouvables continue de baisser (- 1,01% par rapport à 2021).



Plus de la moitié des promouvables est au 10^{ème} échelon avec un taux en forte augmentation en 2022 (+6,7 points).

Le nombre de promouvables au 11^{ème} échelon continue de baisser (20,7% en 2018, 15% en 2020, 12,3% en 2022).

Ces deux tendances s'expliquent par le tarissement du « stock³ ».

Le nombre de promouvables au 9^{ème} échelon est en baisse significative par rapport à la campagne 2021 (35,4% en 2021, 29,3% en 2022).

Les proposés recteur

Les recteurs ont proposé 5437 agents soit 35% de l'effectif des promouvables, conformément aux dispositions prévues par les LDG. Leur âge moyen est de 49,9 ans, en baisse par rapport à 2021 (50,4 ans). Les PRAG représentent 12,76% des proposés, leur nombre est en légère baisse par rapport à 2021 (13,6%).

Les propositions des recteurs reflètent la diminution des promouvables du 11^{ème} échelon, Leur poids parmi les proposés est de 34,10% contre 35,9% en 2021 et 41,7% en 2020.

Proposés par échelon

9	70	1,29%
10	3513	64,61%
11	1854	34,10%
Total général	5437	

Proposés par avis

A		
CONSOLIDER	48	0,88%
SATISFAISANT	1888	34,73%
TRÈS		
SATISFAISANT	2000	36,78%
EXCELLENT	1501	27,61%
Total général	5437	

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

Les oppositions à promotion

³ Vivier des agents éligibles à la hors classe en 2018 ayant eu un avis pérenne du recteur, non encore promu.

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

des insuffisances professionnelles lourdes et/ou l'engagement de procédures disciplinaires ou de manquements professionnels.

Le nombre des oppositions est à nouveau en baisse en 2022 :

48 contre 51 dénombrées en 2021 et 60 oppositions dénombrées en 2020. Cela représente 0,31% de l'effectif des promouvables. On constate qu'elles sont formulées de manière exceptionnelle. 8 d'entre elles concernent des agents avec un barème supérieur ou égal à 165 points. 73% des agents concernés sont des hommes. 70,8% sont classés au 11^{ème} échelon. 1 agent exerce dans un établissement d'enseignement supérieur.

Allant de 45 à 67 ans, la moyenne d'âge est de 56 ans.

Par rapport à 2021, 32 agents sont toujours en opposition, 19 oppositions ont été levées et 15 nouvelles oppositions ont été prononcées. 18 oppositions perdurent depuis 2018.

Les promus

Le taux de promotion est porté à 18% en 2022. Le contingent de promotion est de **2876**.

L'ancienneté moyenne dans le grade de la classe normale des professeurs agrégés promus en 2022 est de 16,7 ans pour la campagne 2022.

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

Ont été promus :

L'ensemble des agents proposés dont le barème est supérieur ou égal à 175

33,3% des agents ayant un barème de 165 points dont 34 agents âgés de 60 ans et plus

27% des agents ayant un barème de 145 points

12 agents de 62 ans et plus, en deçà du barème 165

1 agent, en deçà du barème 165, déchargé à hauteur d'au-moins 70% de son temps de travail pour exercer une activité syndicale, dont l'ancienneté de grade était supérieure ou égale à 17,2 ans

Promotions, échelons et avis recteur

En 2022, le nombre d'agents promus au 10^{ème} échelon dépasse pour la première fois celui des agents promus au 11^{ème} échelon.

Les promotions concernent essentiellement les agents du « stock » qui se situent à minima à 10 + 2 dans la plage d'appel.

promus en %	2020	2021	2022
9 ^{ème} éch	0,52%	0,08%	0,07%
10 ^{ème} éch	43,01%	45,16%	52,57%
11 ^{ème} éch	56,47%	54,66%	47,36%

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

97,49% des promus, en 2022, se situent entre l'échelon 10+1 an d'ancienneté et l'échelon 11+2 ans d'ancienneté (85% entre 10+2 et 11+2).

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

ancienneté dans la plage d'appel	10+1	10+2	10+3	11+0	11+1	11+2
EXCELLENT	353	67	19	17	20	25
TRES SATISFAISANT	3	172	878	45	30	32
SATISFAISANT	1	1	4	370	709	33
A CONSOLIDER					20	5
Total	357	240	901	432	779	95

Au 11^{ème} échelon, les promotions 2022 concernent encore majoritairement les enseignants ayant une appréciation « satisfaisant ». Les enseignants ayant une appréciation « à consolider » sont également promus.

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

Enseignement supérieur

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

II- Focus sur la répartition par âge et par sexe

Répartition par âge

L'âge moyen des promouvables est de 48,2 ans (48,3 ans en 2021 et 48,9 en 2020), il poursuit donc une courbe descendante.

Âge moyen de l'ensemble des promus		9 ^{ème} échelon	10 ^{ème} échelon	11 ^{ème} échelon
2022	50,9	63	49,6	52,5
2021	51,7	60,4	50,6	52,6
2020	51,8	61,7	50,1	53

L'âge moyen des promus continue de baisser (50,9 ans).

La moyenne d'âge élevée des agents promus au 9^{ème} échelon est liée à une promotion hors barème d'agents proches de la retraite.

De la même façon, la moyenne d'âge baisse sensiblement pour les promus du 11^{ème} 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 2022, 124 agents étaient promouvables. 12 étaient en opposition. Les recteurs ont proposé 54 agents et tous ont été promus.

Répartition par sexe

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

2022	promouvables	proposés recteurs	promus
F	52,18%	53,26%	52,16%
H	47,82%	46,74%	47,84%

Elle est proportionnelle à leur représentativité parmi les promouvables.

Version CSAM EN et JS septembre 3023

Accès au grade de la classe exceptionnelle des professeurs des écoles

La campagne d'accès à la classe exceptionnelle 2022 constitue la 5ème campagne de promotion mise en œuvre à la suite du protocole d'accord PPCR.

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

Le dispositif réglementaire d'accès à la classe exceptionnelle de l'ensemble des corps d'enseignant, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale a été remis en cause par la décision du Conseil d'État n°430342 du 19 mai 2021, ce dernier considérant que le pouvoir réglementaire aurait dû définir avec une précision suffisante, dans le décret statutaire des professeurs agrégés, la nature des fonctions éligibles et ne pas renvoyer à un arrêté le soin de définir les conditions d'accès à la classe exceptionnelle.

Afin de se conformer à la décision du Conseil d'État, les statuts particuliers des corps enseignants, d'éducation et psychologues de l'éducation nationale ont été modifiés par le décret 2021-1053 du 6 août 2021 publié au Journal officiel du 8 août 2021 afin de définir les fonctions éligibles pour accéder au 1er vivier de la classe exceptionnelle. L'arrêté du 6 août 2021 rétablit dans sa rédaction antérieure (exclusion des services en STS) l'arrêté d'application du 10 mai 2017 listant les fonctions particulières.

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

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

Dorénavant, l'accès au grade de la classe exceptionnelle est ouvert :

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

De plus, 3 fonctions particulières sont ajoutées :

Conseiller en formation continue conformément au décret n° 90-426 du 22 mai 1990 fixant les dispositions applicables aux conseillers en formation continue appartenant aux corps relevant du ministre chargé de l'éducation ;

Enseignants exerçant dans les établissements pénitentiaires et les centres éducatifs fermés ;

Enseignants exerçant dans les écoles et établissements bénéficiaires d'un « contrat local d'accompagnement »

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

Pour la campagne 2022 d'accès à la classe exceptionnelle, les possibilités de promotions sont contingentées dans la limite de 8,58 % (7,15% en 2021) de l'effectif du corps des professeurs des écoles.

A l'issue de la montée en charge en 2023, les effectifs du grade de la classe exceptionnelle devraient représenter 10% de l'effectif de chacun des corps concernés.

I – Les promouvables / promus de la campagne 2022

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

Promotions au titre du vivier 1	2021	2022
recevables V1	17 696	22 545
promus V1 au 03/10/2022	6 269	5 751
contingent V1	6 456	5 902
promotions non utilisées au 03/12/2022	187	151

A noter qu'en 2021, le bilan de la campagne ne comportait pas les éléments chiffrés concernant la Martinique, La Réunion et Mayotte. Nous comptabilisons toutefois 187 promotions non utilisées.

promotions vivier 2	2021	2022
éligibles V2	3 199	3 901
promus V2	1 547	2 190

Vivier 1

On constate que la suppression de la démarche de candidature pour le vivier 1 en 2021 puis l'abaissement de 8 à 6 ans de la durée d'exercice de fonctions particulières en 2022 conduisent à une augmentation des effectifs

promouvables : 22 545 professeurs des écoles en 2022 contre 17 696 professeurs des écoles en 2021 et 9 277 en 2020.

Le taux de promotion n'a pas suivi la même évolution et apparaît même en baisse : En 2022, il est de 25,5% contre 35,4% en 2021.

S'agissant des promus, ceux-ci sont en baisse (5 751 en 2022 contre 6 269 en 2021) car le décret 2022-481 du 4 avril 2022 a non seulement baissé la durée d'exercice de fonctions particulières mais aussi modifié le taux d'accès à ce troisième grade. En effet, depuis la campagne 2022, l'accès est ouvert, à hauteur de 70% (contre 80% auparavant) au moins des promotions aux agents recevables au premier vivier, et, dans la limite de 30% (contre à hauteur de 20% auparavant) au plus des promotions, à des personnels éligibles au deuxième vivier.

Vivier 2

Au vivier 2, la forte progression du taux de promotion à la hors classe ces dernières années est sans doute liée à la hausse du nombre de promovables. Ce dernier a augmenté de 22% (3 901 en 2022 contre 3 199 en 2021). Ce nombre avait déjà doublé de 2020 et 2021 pour atteindre 3 199 agents. Pour la première fois depuis la mise en place du PPCR, il dépasse le niveau initial de 2017 à savoir 3 584 agents.

La création d'un nouvel échelon terminal (7^{ème} échelon) à la hors classe au 1^{er} janvier 2021 n'a pas eu d'impact sur les promovables 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^e et 7^e échelons). Le nombre de promovables au vivier 2 sera donc à suivre avec attention après 2023, car les agents au 6^{ème} échelon de la hors classe ne seront plus éligibles.

Au vivier 2, le nombre des agents promus est élevé au regard des possibilités de promotion, avec un taux de promotion de 56% (48% en 2021).

On constate que le passage à une limite de 30% au plus des promotions a eu un impact sur le nombre de promus. Ce dernier augmentant fortement, en passant de 1 547 en 2021 à 2 190 en 2022.

La création au 1^{er} janvier 2021 d'un 7^e échelon de la hors classe pour le corps des professeurs des écoles a conduit le ministère à publier un décret fixant les dispositions temporaires d'accès au vivier 2 pour les agents au 6^{ème} et 7^{ème} échelons de la hors classe (décret 2021-813 du 25 juin 2021 adaptant les dispositions relatives à l'accès à la classe exceptionnelle du corps des professeurs des écoles au titre des années 2021 à 2023). Il conviendra donc de surveiller le nombre de promovables au vivier 2 à compter de la campagne de promotion 2024.

II- La répartition par âge et par sexe

Répartition par âge

Professeurs des écoles promovables	2021	2022
vivier 1	54,4 ans	53,7 ans
vivier 2	59 ans	59 ans

L'âge moyen du vivier 1 continue à diminuer (environ 53,7 ans contre 54,4 ans en 2021 et 56 ans lors des campagnes antérieures à 2020).

Professeurs des écoles promus	2021	2022
vivier 1	55 ans	53,1 ans
vivier 2	58,7 ans	58,8 ans

L'âge moyen des promus au vivier 1 a fortement diminué, passant de 55 ans en 2021 à 53 ans en 2022. Au vivier 2, il est relativement stable (58,8 ans) depuis la campagne 2018.

Répartition par sexe

répartition femmes-hommes des promouvables		Professeurs des écoles
vivier 1	F	80,4%
	H	19,6%
vivier 2	F	73,1%
	H	26,9%
total	F	79,3%
	H	20,7%

La part des femmes parmi les promus en 2022 est proportionnelle 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.

répartition femmes-hommes des promus		Professeurs des écoles
vivier 1	F	79,7%
	H	20,3%
vivier 2	F	74,4%
	H	25,6%
total	F	78,3%
	H	21,7%

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 pour atteindre 79,3% en 2022.

Quant au vivier 2, celle-ci était de 55% en 2017 pour atteindre 78,3% en 2022.

III- Focu

s sur la situation des professeurs ex-instituteurs

2022	Professeurs des écoles ex instituteurs promouvables		Professeurs des écoles ex instituteurs promus	
	Nombre	Part sur total promouvables	Nombre	Part sur total promus
Vivier 1	6 350	28,2%	1 475	25,6%
Vivier 2	2 523	64,7%	1 396	63,7%
Total	8 873	39,4%	2 871	36,2%

En 2022, les **professeurs des écoles ex-instituteurs représentent 36,2% des promus (45,8% en 2021) et 39,4% des promouvables (43,1% en 2021)**. Ils sont présents en majorité au sein du vivier 2, à savoir 64,7% des promouvables (74% en 2021) et 63,7% des promus (73,2% en 2021).

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

Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle ont fait l'objet d'évolutions réglementaires à compter de la campagne 2022 :

L'arrêté du 2 février 2022 modifiant l'arrêté du 6 août 2021 précité ajoute 3 nouvelles fonctions pouvant être prises en compte au titre du vivier 1 : conseiller en formation continue (CFC), enseignants exerçant dans les établissements pénitentiaires et les centres éducatifs fermés et enseignants exerçant dans les écoles et établissements bénéficiaires d'un « contrat local d'accompagnement ».

Le décret n°2022-481 du 4 avril 2022 modifie les dispositions des décrets statutaires : d'une part, il abaisse de 8 à 6 ans le nombre d'années nécessaires dans des conditions d'exercice difficiles ou des fonctions particulières listées par l'arrêté du 6 août 2021 modifié, d'autre part, il porte à 30% maximum (au lieu de 20% précédemment) les promotions pouvant être réalisées au titre du vivier 2.

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

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

Depuis la campagne 2021, les agents n'ont plus à candidater au titre du vivier 1. Les agents déclarés non recevables disposent de 15 jours pour fournir des pièces justifiant de leur « recevabilité ».

La période de constitution du grade s'échelonne sur 7 années, entre 2017 et 2023. 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 2022 d'accès à la classe exceptionnelle, les possibilités de promotions sont contingentées dans la limite de 9,39% de l'effectif de chaque corps.

I – Les promouvables / promus de la campagne 2022

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 les promus de l'académie la Guyane.

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	2021	6238	1388	1177	353	567	9723
	2022	8446	2004	1808	595	757	13610
promus V1	2021	3850	703	377	160	38	5128
	2022	2456	748	318	128	45	3695
contingent V1	2021	4182	950	383	183	38	5736
	2022	2488	755	321	128	45	3737
promotions non utilisées	2021	332	247	6	23	0	608
	2022*	32	7	3	0	0	42

* les promotions notées comme non utilisées en 2022 concernent la Guyane

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	2021	10703	2985	1628	663	240	16219
	2022	11450	3023	1500	683	450	17106
promus V2	2021	1044	238	96	46	10	1434
	2022	1060	321	137	55	19	1592

Les promouvables

Concernant le vivier 1, l'abaissement de 8 à 6 ans de la durée des fonctions éligibles et l'ajout de nouvelles fonctions ont logiquement entraîné une augmentation des recevables par rapport à la campagne 2021 dans tous les corps (+40% en moyenne générale).

Au vivier 2, l'évolution du nombre de promouvables est contrastée selon les corps : augmentation de 7% pour les certifiés, stabilité chez les PLP et les CPE mais diminution de 8% chez les PEPS.

La situation des psychologues de l'éducation nationale est particulière avec un quasi doublement des promouvables. Pour rappel, à titre dérogatoire, les psychologues de l'éducation nationale au 6^{ème} échelon restent éligibles au vivier 2 de la classe exceptionnelle pour les campagnes 2021 à 2023.

Les promus

Pour la 1^{ère} fois, les contingents de promotions ont tous été utilisés en 2022.

La diminution du contingent de promotions au vivier 1, plus particulièrement dans le corps des professeurs certifiés, s'explique par la résorption en 2021 des déficits de promotions des campagnes précédentes ainsi que par la nouvelle répartition des promotions entre les 2 viviers (la part du vivier 2 passant de 20% à 30%).

En 2022, le taux de promotion (ratio promus/recevables) au vivier 1 va de 6% dans le corps des psychologues de l'éducation nationale à 37% chez les PLP.

Au vivier 2, le nombre de promus augmente fortement dans chaque corps sauf dans celui des professeurs certifiés où il reste stable (en raison de la forte diminution dans ce corps en 2022 du contingent global). Le taux de promotion va de 4% dans le corps des psychologues de l'éducation nationale à 11% pour les PLP.

Focus sur l'enseignement supérieur

Au vivier 1, la part des personnels affectés dans l'enseignement supérieur parmi les promus est légèrement supérieure à leur représentativité parmi les promouvables (4,8% des promus en moyenne sur l'ensemble des corps contre 4,2% des promouvables).

Concernant le corps des professeurs certifiés, 34% des recevables au vivier 1 affectés dans l'enseignement supérieur ont été promus à la classe exceptionnelle contre 29% des certifiés dans l'enseignement scolaire.

La proportion des personnels affectés dans l'enseignement supérieur éligibles uniquement au vivier 2 est faible : ils représentent 0,2% des éligibles et 0,4% des promus, soit 6 agents promus sur 29 promouvables.

II- Focus sur la répartition par âge et par sexe

Répartition par âge

Promus 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

Promus 2022	professeur certifié	professeur de lycée professionnel	professeur d'éducation physique et sportive	conseiller principal d'éducation	psychologue éducation nationale
vivier 1	54,4	54,7	53,5	54,4	57,2
vivier 2	60,1	60,3	60,9	60,8	61,5
total	56,1	56,4	55,7	56,3	58,5

L'âge moyen des promus reste stable au vivier 1 ainsi qu'au vivier 2, sauf dans le corps des psyEN où il augmente de plus d'un an sur ce dernier vivier. Sur les 2 viviers confondus, l'âge moyen des promus en 2022 augmente légèrement dans l'ensemble des corps, hormis les PLP.

Répartition par sexe

répartition femmes-hommes des promouvables		professeur certifié	professeur de lycée professionnel	professeur d'éducation physique et sportive	conseiller principal d'éducation	psychologue éducation nationale
vivier 1	F	63%	49%	42%	69%	87%
	H	37%	51%	58%	31%	13%
vivier 2	F	58%	49%	47%	67%	83%
	H	42%	51%	53%	33%	17%
total	F	60%	49%	44%	68%	85%
	H	40%	51%	56%	32%	15%

répartition femmes-hommes des promus		professeur certifié	professeur de lycée professionnel	professeur d'éducation physique et sportive	conseiller principal d'éducation	psychologue éducation nationale
vivier 1	F	65%	52%	46%	70%	82%
	H	35%	48%	54%	30%	18%
vivier 2	F	61%	50%	55%	78%	74%
	H	39%	50%	45%	22%	26%
total	F	64%	51%	48%	73%	80%
	H	36%	49%	52%	27%	20%

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

Dans chaque corps, excepté les psyEN, la part des femmes parmi les promus en 2022 est supérieure à leur poids parmi les promouvables pour les 2 viviers confondus. Par rapport à leur représentativité dans le corps, la part des femmes parmi les promus en 2022 est plus élevée chez les professeurs d'éducation physique et sportive, identique ou proche chez les professeurs de lycée professionnel, professeurs certifiés et conseillers principaux d'éducation mais inférieure dans les corps des psychologues de l'éducation nationale.

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

Les modalités d'accès à la classe exceptionnelle ont fait l'objet d'évolutions réglementaires à compter de la campagne 2022 :

- L'arrêté du 2 février 2022 modifiant l'arrêté du 6 août 2021 précité ajoute 3 nouvelles fonctions pouvant être prises en compte au titre du vivier 1 : conseiller en formation continue (CFC), enseignants exerçant dans les établissements pénitentiaires et les centres éducatifs fermés et enseignants exerçant dans les écoles et établissements bénéficiaires d'un « contrat local d'accompagnement ».
- Le décret n°2022-481 du 4 avril 2022 modifie les dispositions du décret statutaire : d'une part, il abaisse de 8 à 6 ans le nombre d'années nécessaires dans des conditions d'exercice difficiles ou des fonctions particulières listées par l'arrêté du 6 août 2021 modifié, d'autre part, il porte à 30% maximum (au lieu de 20% précédemment) les promotions pouvant être réalisées au titre du vivier 2.

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

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

Depuis la campagne 2021, les agents n'ont plus à candidater au titre du vivier 1. Les agents déclarés non recevables disposent de 15 jours pour fournir des pièces justifiant de leur « recevabilité ».

La période de constitution du grade s'échelonne sur 7 années, entre 2017 et 2023. 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 2022 d'accès à la classe exceptionnelle des professeurs agrégés, les possibilités de promotions sont contingentées dans la limite de 9,39% de l'effectif du corps, soit 1184 promotions (829 au titre du vivier 1 et 355 au titre du vivier 2).

I – Les promouvables / proposés recteur / promus de la campagne 2022

2022	promouvables	proposés	promus
vivier 1	5310	5267	829
vivier 2 (non recevables au vivier 1)	4181	868	355
total	9491	6135	1184

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

En 2022, ont une possibilité d'être promus :

- Pour le vivier 1 : 16% des recevables et des proposés recteurs.
- Pour le vivier 2 : 8,5% des promouvables et 41% des proposés recteurs.

Les promouvables

Concernant le vivier 1, l'abaissement de 8 à 6 ans de la durée des fonctions éligibles et l'ajout de nouvelles fonctions ont logiquement entraîné une augmentation des recevables par rapport à la campagne 2021 (+26%). Au vivier 2, le nombre de promouvables a légèrement augmenté de 1,8%.

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 5267 agents proposés.

Au vivier 2, les recteurs ont proposé 868 agents, soit, conformément aux LDG, 20% des promouvables, non recevables au titre du 1^{er} vivier, dont l'intégralité des appréciations « Excellent ».

Les promus

En 2022, le contingent de promotions s'élève à 829 pour le vivier 1 et 355 pour le vivier 2, soit un total de 1184 promotions (augmentation globale de 15% par rapport à 2021). Compte tenu de la nouvelle répartition des promotions entre les 2 viviers (la part du vivier 2 passant de 20% à 30%), le contingent de promotions en 2022 reste stable au vivier 1 tandis qu'il augmente de 72% au vivier 2 (355 promotions contre 206 en 2021).

Les promotions à la classe exceptionnelle prennent en compte comme 1^{er} critère l'appréciation de la valeur professionnelle. D'autre part, conformément aux orientations définies par les lignes directrices de gestion, et afin de ne pas saturer le grade, une attention particulière est portée aux agents qui arrivent en fin de carrière, à valeur professionnelle égale. L'équilibre femmes/hommes est également pris en compte.

Vivier 1 :

Au vivier 1, le nombre de professeurs agrégés avec l'appréciation « Excellent » (20% des promouvables) a augmenté proportionnellement à la progression du nombre de recevables à ce vivier. Pour la 1^{ère} fois, il excède le contingent de promotions (1055 agents avec l'appréciation « Excellent » pour 829 promotions).

Ont été promus, parmi les agents ayant l'appréciation « Excellent » :

778 agents avec un barème d'au moins 158 points (non compris 2 professeurs agrégés promus dans le corps des professeurs de chaires supérieures et ayant opté pour la nomination dans ce corps)

41 agents âgés d'au moins 57 ans avec un barème inférieur à 158 points (barème 155 à 149)

7 agents âgés de 56 ans avec un barème de 155 points

2 agents âgés de 56 ans avec un barème de 152 points départagés à la date d'entrée dans le corps, promus suite aux 2 désistements au profit du corps des professeurs de chaires supérieures mentionnés ci-dessus.

En outre, 1 professeur agrégé a été promu au vivier 1 au titre des dispositions concernant les déchargés syndicaux.

Vivier 1	promus
Excellent	828
Très satisfaisant	0
Satisfaisant	0
Déchargé syndical	1
Total	829

Vivier 2 :

Au vivier 2, la totalité des professeurs agrégés proposés avec l'appréciation « Excellent » a été promue (170). Ont également été promus, parmi les agents ayant l'appréciation « Très satisfaisant », tous ceux âgés d'au moins 63 ans (82), les agents âgés de 62 ans ayant un barème d'au moins 123 points (94) et 8 agents de 62 ans avec un barème de 120 points départagés à la date d'entrée dans le corps.

En outre, 1 professeur agrégé a été promu au vivier 2 au titre des dispositions concernant les déchargés syndicaux.

Vivier 2	promus
Excellent	170
Très satisfaisant	184
Satisfaisant	
Déchargé syndical	1
Total	355

L'ancienneté moyenne détenue dans le corps de professeur agrégé des agents promus à la classe exceptionnelle en 2022 est de:

- 23,7 ans au vivier 1
- 27,3 ans au vivier 2

Focus sur l'enseignement supérieur

Au vivier 1, la part des promus au titre de la campagne 2022 exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur est de 30% (247 sur 829 promus), taux identique à leur représentativité parmi les promouvables et les proposés recteurs.

La proportion de professeurs agrégés affectés dans l'enseignement supérieur éligibles uniquement au vivier 2 est faible : ils représentent 0,5% des éligibles, 0,7% des proposés recteurs et 0,6% des promus, soit 2 agents promus sur 6 proposés.

II- Focus sur la répartition par âge et par sexe

Répartition par âge

Âge moyen des promus	2022	2021
vivier 1	56,7	55,8
vivier 2 (non recevables au vivier 1)	61,6	60,6
total	58,2	56,8

L'âge moyen des promus a augmenté en 2022 sur les 2 viviers.

Répartition par sexe

La part des femmes parmi les promus (51,1%) est supérieure à leur poids parmi les promouvables (49,8%) et les proposés (49,4%) et se rapproche de leur représentativité dans le corps (52%).

2022		promouvables	proposés recteurs	promus
Vivier 1	F	48,40%	48,62%	50,66%
	H	51,60%	51,38%	49,34%
Vivier 2	F	51,64%	54,03%	52,11%
	H	48,36%	45,97%	47,89%
Total	F	49,83%	49,39%	51,10%
	H	50,17%	50,61%	48,90%

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^{er} 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^{ème} 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.

1°) Les promouvables

Suite à une forte augmentation de 55 % du nombre de promouvables de 2020 à 2021, on constate à l'occasion de cette cinquième campagne de promotion à l'échelon spécial que le nombre de promouvables à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle a de nouveau augmenté, passant de 986 en 2021 à 1136 en 2022 (638 en 2020). Il s'agit du nombre de promouvables le plus élevé depuis la création de l'accès à l'échelon spécial, **soit une augmentation de plus de 13% du nombre de promouvables de 2021 à 2022.**

Répartition femmes/hommes

Les IA-DASEN doivent 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 74% de femmes pour 26% d'hommes.**

	Nombre de promouvables 2021	Proportion	Nombre de promouvables 2022	Proportion
Femmes	574	58,22%	695	61,18%
Hommes	412	41,78%	441	38,82%
Total	986		1136	

Parmi les 1136 professeurs des écoles promouvables en 2022, **695 sont des femmes, soit 61,18%** (47,27% en 2019, 51,72% en 2020 et 58,22% en 2021), et 441 sont des hommes, soit 38,82% (52,73% en 2019, 48,28% en 2020 et 41,78% en 2021).

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

Age des promouvables

Les promouvables ont entre 52 et 67 ans. **L'âge moyen est en légère baisse, il est pour cette campagne 2022 de 60,23 ans** (il était de 61 ans en 2018 et 2019, 60,42 en 2020 et 60,39 ans en 2021).

Ancienneté des promouvables

88,7% des professeurs des écoles promouvables (1008) ont une ancienneté dans le 4^e échelon inférieure à 4 ans (cette part était de 87,9 % en 2020 et de 80,7% en 2021).

Ancienneté au 4ème échelon au 01/09	Nombre d'agents 2021	Nombre d'agents 2022
< 4 ans	796	1008
< 5 ans	173	128
< 6 ans	5	0
< 7 ans	2	0
< 8 ans	4	0
< 9 ans	5	0
< 10 ans	1	0
> 10 ans <13 ans	0	0
Total	986	1136

Appréciations des promouvables

Plus de la moitié des promouvables (58,32%) avaient obtenu les appréciations EXCELLENT ou TRES SATISFAISANT dans le cadre de la campagne d'avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle au titre de la campagne 2021. Lors de la campagne 2022, ce chiffre a augmenté jusqu'à 60,12%.

Avis	Nombre d'agents 2021	% 2021	Nombre d'agents 2022	% 2022
EXCELLENT	368	37,33%	441	38,82%
TRES SATISFAISANT	207	20,99%	242	21,30%
SATISFAISANT	115	11,66%	127	11,18%
INSATISFAISANT	2	0,20%	1	0,09%
NON RENSEIGNE	294	29,82%	325	28,61%
Total	986	100,00%	1136	100,00%

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^{er} degré, de leur répartition entre les départements de leur académie.

Au total, **951 agents ont été promus**. Le taux de promus des professeurs des écoles à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle est élevé (environ 83%).

Les IA-DASEN s'appuient sur un barème tenant compte de la valeur professionnelle des promouvables et de leur ancienneté dans le 4^{ème} 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^e échelon inférieure à 4 ans (88,01%). En 2021, cette proportion était moins élevée (81,83%).

Le taux de promus étant très élevé dans le 1^{er} degré, le barème (introduit en 2021) a eu un impact faible sur les équilibres d'ancienneté dans le 4^e échelon.

Ancienneté au 4ème échelon au 01/09	Nombre d'agents promus 2021	Taux de promus 2021	Nombre d'agents promus 2022	Taux de promus 2022
< 4 ans	671	84,30%	837	83,04%
< 5 ans	142	82,08%	114	89,06%
< 6 ans	2	40%	0	0%
< 7 ans	1	50%	0	0%
< 8 ans	0	0%	0	0%
< 9 ans	3	60%	0	0%
< 10 ans	1	100%	0	0%
Total	820	83,16%	951	83,71%

Appréciations des promus

La répartition des promus par rapport à leur appréciation est relativement stable. En effet, de 2021 à 2022 environ 65% des promus (64,9% en 2021 et 65,9% en 2022) ont une appréciation EXCELLENT ou TRES SATISFAISANT.

Appréciation de l'IA-Dasen	Excellent		Très satisfaisant		Satisfaisant		Insatisfaisant		NC	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Année	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Promus	346	411	191	216	109	113	2	0	172	211
Pourcentage	42,19%	43,22%	23,29%	22,71%	13,29%	11,88%	0,24%	0%	20,9%	22,19%

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	362	49	0	0	0	0	0	0	411
TRÈS SATISFAISANT	20	191	25	0	0	0	0	0	0	216
SATISFAISANT	10	103	10	0	0	0	0	0	0	113
INSATISFAISANT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
NC		181	30	0	0	0	0	0	0	211
Total		837	114	0	0	0	0	0	0	951

Répartition femmes/hommes

La part des femmes parmi les professeurs des écoles promus à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle est en hausse régulière (60,88% en 2022 contre 47,3% en 2019, 51,4% en 2020 et 59,51% en 2021).

Elle est très légèrement inférieure à la part des femmes promouvables (61,18%). Elle reste inférieure à la représentation des femmes dans ce grade de la classe exceptionnelle (74%) et dans le corps (84%).

Promus à l'échelon spécial 2022	femmes	hommes	total	part des femmes promues	part des femmes promouvables	part des femmes promues 2020	part des femmes dans le corps 2022
Professeurs des écoles	579	372	951	60,88%	61,18%	59,51%	84%

Age des promus

Les promus ont entre 52 et 67 ans. Ils avaient entre 51 et 68 ans en 2021.

L'âge moyen des promus (60,20 ans) est très légèrement inférieur à celui des promouvables (60,23 ans) et à l'âge moyen des promus de la campagne 2021 (60,25 ans).

3°) Les non promus

185 agents promouvables n'ont pas été promus en 2022 (83 en 2019, 103 en 2020 et 166 en 2021).

62,70% des agents non promus sont des femmes (elles représentaient 61,18% des promouvables).

La moyenne d'âge des agents non promus est de 60,38 (61,09 en 2021). Elle est supérieure à l'âge moyen des promus (60,20).

92,43% des agents non promus ont une ancienneté de 3 ans dans l'échelon et sont éligibles pour la première fois en 2022 (78,64% en 2021).

anc. 4 ^e échelon (années pleines)	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	total
Professeurs des écoles	171	14	0	0	0	0	185

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

2022	Promouvables		Promus	
	Nombre	Part sur total promouvables	Nombre	Part sur total promus
Professeurs des écoles ex instit	885	77,90%	739	77,71%

Les professeurs des écoles ex-instituteurs représentent 77,71% des promus à l'échelon spécial lors de la campagne 2022 (86,34% en 2021) et 77,90% des promouvables (85,40% en 2021).

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^{ème} échelon de ce grade.

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

I – Les promouvables / promus de la campagne 2022

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 Guadeloupe et la Guyane (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	
	2022	2021
conseiller principal d'éducation	266	251
professeur certifié	4964	4811
professeur de lycée professionnel	1389	1403
professeur d'éducation physique et sportive	702	734
psychologue éducation nationale	93	80
Total général	7414	7279

Répartition des promouvables par ancienneté dans le 4^{ème} échelon

L'ancienneté dans le 4^{ème} échelon (qui découle pour l'essentiel de l'ancienneté conservée lors du classement dans le grade) s'échelonne entre 3 et 15 ans. 92,1% des promouvables ont une ancienneté inférieure à 8 ans (contre 83% en 2021 et 77% en 2020).

Depuis 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 (24,5% d'agents à 3 ans d'ancienneté en 2022, 20% en 2020). 59,2% des promouvables ont entre 4 et 6 ans d'ancienneté au 4^{ème} échelon.

évolution de l'ancienneté des promouvables					
	3 ans	4 à 6 ans	7 à 9 ans	10 ans et plus	
Les 9 des	2021	24,4%	49,9%	19,3%	6,4%
	2022	24,5%	59,3%	14,9%	1,3%

agents promouvables avec plus de 10 ans d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon ne représentent que 3% des agents promouvables (11% en 2021).

Ancienneté des promouvables dans le 4 ^{ème} échelon en 2022									
	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et +	total
conseiller principal d'éducation	67	75	65	27	14	14	3	1	266
professeur certifié	1218	1324	978	613	440	229	94	68	4964
professeur de lycée professionnel	349	388	279	181	116	54	15	7	1389
professeur d'éducation physique et sportive	134	191	133	93	57	46	26	22	702
psychologue éducation nationale	48	33	9	1	1			1	93
Total général	1816	2011	1464	915	628	343	138	99	7414

Les promus

Tous corps confondus, 1 907⁴ agents sont promus à effet du 1^{er} septembre 2022 (1189 en 2021).

Le taux de promotion est en moyenne de 25,7%. Il poursuit une courbe descendante (28% en 2020, 30,7% en 2019 et à 41% en 2018).

Contingents/Promus à l'échelon spécial 2022	2021	2022
conseiller principal d'éducation	42	69
professeur certifié	791	1 342
professeur de lycée professionnel	226	291
professeur d'éducation physique et sportive	115	178
psychologue éducation nationale	15	27
Total général	1189	1907

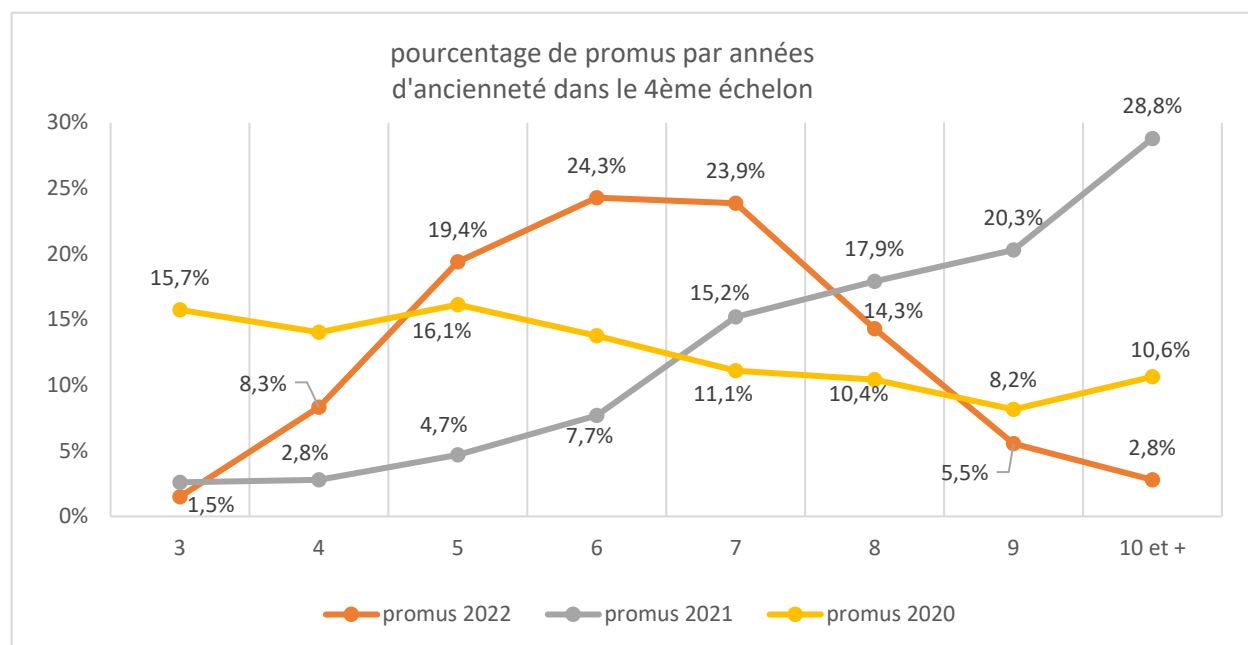
Depuis 2021, le recteur s'appuie, sur un barème, tenant compte de la valeur professionnelle des promouvables et de leur ancienneté dans le 4^{ème} échelon. L'ancienneté est valorisée de façon prépondérante considérant que les éligibles au grade sommital de leur corps ont d'ores et déjà été choisis antérieurement au regard de la qualité de leur parcours de carrière.

Ancienneté des promus dans le 4^{ème} échelon et impacts du barème

⁴ Les chiffres correspondent aux contingents.

Le barème mis en place en 2021 fait son office. Cependant, sous l'effet d'une forte diminution du nombre promouvables avec 7 ans d'ancienneté et plus, seulement 46,5% des promus ont une ancienneté égale ou supérieure à 7 ans (82,2% en 2021).

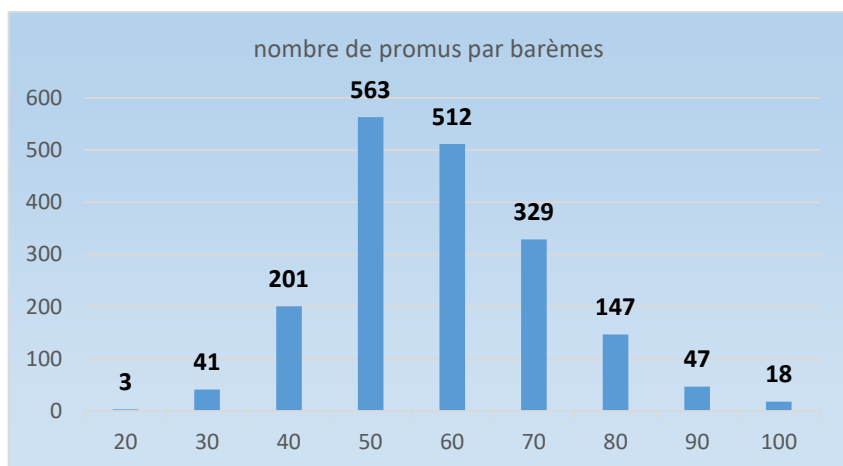
Désormais, ce sont les agents avec une ancienneté moindre qui sont majoritairement promus : 53,5% des promus ont une ancienneté dans le 4^{ème} échelon entre 3 et 6 ans (17,8% en 2021).



La représentativité des agents promus avec une ancienneté dans le 4^{ème} échelon entre 4 et 6 ans s'approche de leur représentativité chez les promouvables (59,2%).

Promus : ancienneté à l'échelon 4		3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans et +	total ²
Points de barème		0	10	20	30	40	50	60	70	
EXCELLENT	30	27	145	319	273	194	93	27	18	1096
TRÈS SATISFAISANT	20	1	8	37	160	166	100	40	20	532
SATISFAISANT	10		2	5	19	84	73	36	14	233
Total général²		28	155	361	452	444	266	103	52	1861²

² hors remontées des académies de la Guadeloupe et la Guyane



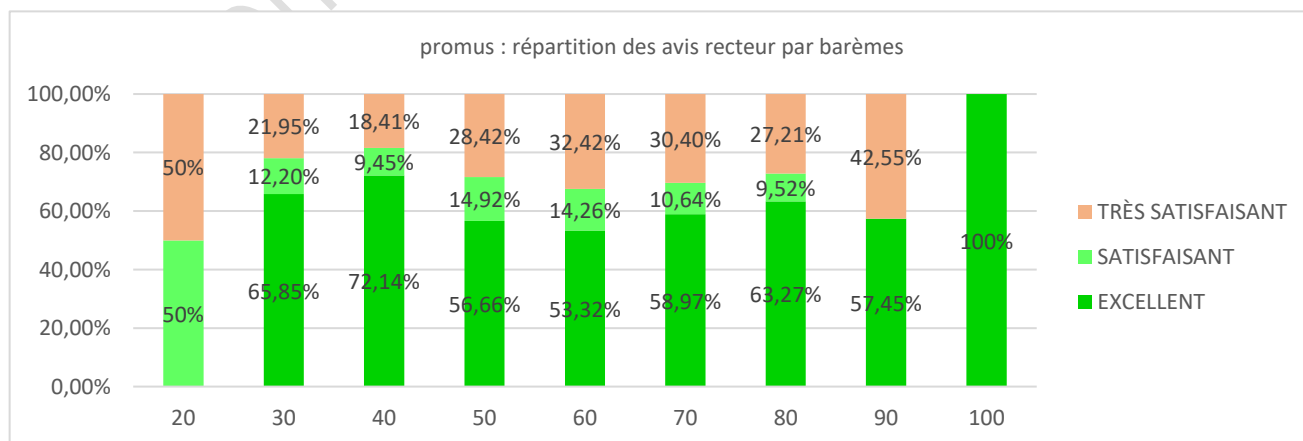
2 des agents promus avec un barème de 20 points ont 60 ans ou plus.

Les barèmes 50 et 60 rassemblent 57% des promus.

Promus et appréciations du recteur

Les agents promus avec une appréciation « excellent » sont plus nombreux qu'en 2021 (58,9% au lieu de 52,45%). Les agents promus ayant une appréciation « satisfaisant » continuent d'augmenter sensiblement (12,4% en 2022, 11% en 2021, promotions marginales en 2020). 70% de ces agents sont âgés de 60 ans et plus (78% en 2021).

Pourcentage des promus par appréciation	2022			2021		
	EXCELLENT	TR SAT	SAT	EXCELLENT	TR SAT	SAT
conseiller principal d'éducation	66,6%	21,7%	11,5%	59,5%	31,0%	10%
professeur certifié	57,1%	29,2%	13,5%	49,7%	39,2%	11%
professeur de lycée professionnel	61,0%	28,9%	10,0%	52,5%	35,3%	12%
professeur d'éducation physique et sportive	84,6%	15,3%	0%	63,5%	30,4%	6%
psychologue éducation nationale	58,8%	28,6%	12,4%	86,7%	13,3%	0%



II- Focus sur la répartition par âge et par sexe

Répartition par âge

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 70 ans. L'âge moyen des promouvables, tous corps confondus est de 59,1 ans, en légère baisse.

Promouvables : âge moyen	2021	2022
conseiller principal d'éducation	59,4	59,1
professeur certifié	59,3	58,3
professeur de lycée professionnel	59,3	58,8
professeur d'éducation physique et sportive	59,6	59
psychologue éducation nationale	60,6	60,7
Total général	59,6	59,1

Age des promus

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

L'âge des promus varie de 49 à 68 ans (51-67 ans en 2021). Tous corps confondus, l'âge moyen des promus est de 60,3 ans. Il est en baisse par rapport à la campagne 2021 (61,5 ans). 53% des promus ont 60 ans et plus (76% en 2021).

âge moyen des promus	2022	2021	2020	2019
conseiller principal d'éducation	60,2	62,8	60,8	61,1
professeur certifié	59,4	60,9	60	60,5
professeur de lycée professionnel	60	61,1	60,6	60,4
professeur d'éducation physique et sportive	60,4	61,3	61,3	61,2
psychologue éducation nationale	61,5	61,4	60,8	61,2
Total général	60,3	61,5	60,7	60,6

Répartition par sexe

Les promouvables

La part des femmes parmi les promouvables augmente par rapport à 2021, tous corps confondus.

répartition par sexe des promouvables	2022	2021
---------------------------------------	------	------

	femmes	hommes	part des femmes	femmes	hommes	part des femmes
conseiller principal d'éducation	183	83	69%	182	69	73%
professeur certifié	2715	2249	54%	2648	2163	55%
professeur de lycée professionnel	652	737	47%	690	713	49%
professeur d'éducation physique et sportive	247	455	35%	271	463	37%
psychologue éducation nationale	68	25	73%	58	22	73%
Total général	3865	3549	55%	3849	3430	53%

Les promus

En moyenne comme en 2021, la part des femmes promues en 2022 reste supérieure à la part des femmes promouvables à l'exception des professeurs de lycée professionnel. Elle est en progression par rapport à 2021 pour tous les corps à l'exception des professeurs d'éducation physique et sportive.

Elle demeure cependant inférieure à leur représentation dans les différents corps, sauf pour les CPE.

2022				
Promues à l'échelon spécial 2021	rappel part des femmes promouvables 2022	part des femmes promues 2022	part des femmes promues 2021	part des femmes dans le corps
conseiller principal d'éducation	69%	76,8%	73,8%	75%
professeur certifié	54%	56,3%	55,1%	65%
professeur de lycée professionnel	47%	46,4%	45,7%	51%
professeur d'éducation physique et sportive	35%	36,9%	41,7%	42%
psychologue éducation nationale	73%	80,8%	80%	88%

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

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

Part des personnels exerçant dans un établissement d'enseignement supérieur		
corps	promouvables	promus
	2022	
professeur certifié	7,3%	8,5%
conseiller principal d'éducation	0,03%	0,1%
professeur d'éducation physique et sportive	1,9%	2,1%
professeur de lycée professionnel	0,46%	0,4%
psychologue éducation nationale	0%	0%

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 6e 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 %
2021	1 267	46	3,6 %

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.

⁵ 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^{ème} 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 %
TOTAL	19	27	46	41,3 %

II – Focus sur l'ancienneté au 6^e échelon et sur la répartition par âge et par sexe

Ancienneté au 6^e échelon

Ancienneté moyenne au 6 ^e échelon des promouvables	Ancienneté moyenne au 6 ^e échelon des promus
---	---

2019	9,15 ans	12,93 ans
2020	9,27 ans	12,3 ans
2021	8,7 ans	13,7 ans

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 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 6e 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
2021	57 ans	62,2 ans

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 %
2021	36 %	64 %	41,3 %	58,7 %

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 6e 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

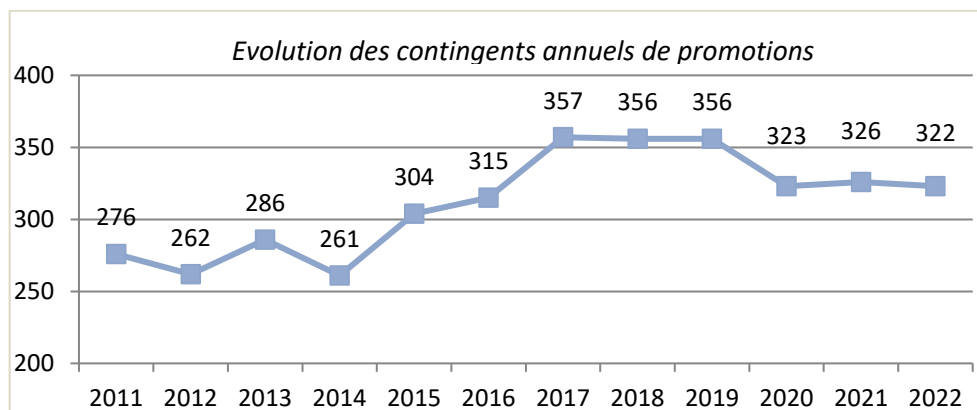
Les conditions statutaires pour accéder au corps des agrégés sont les suivantes : être professeur certifié, de lycée professionnel ou d'éducation physique et sportive en activité, être âgé de 40 ans au moins et justifier de dix ans de services d'enseignement, dont cinq dans leur corps. En 2022, 214 544 enseignants étaient promouvables, dont 59,49% de femmes.

promouvables	certifiés	PEPS	PLP	total
2020	156 239	19 033	46 225	221 497
2021	162 334	19 123	46 241	227 698
2022	155 559	18 841	40 144	214 544

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. 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 2022 s'est établi à 322, 309 au titre des titularisations après concours de l'année N-1 plus 13 au titre de l'addition des restes.



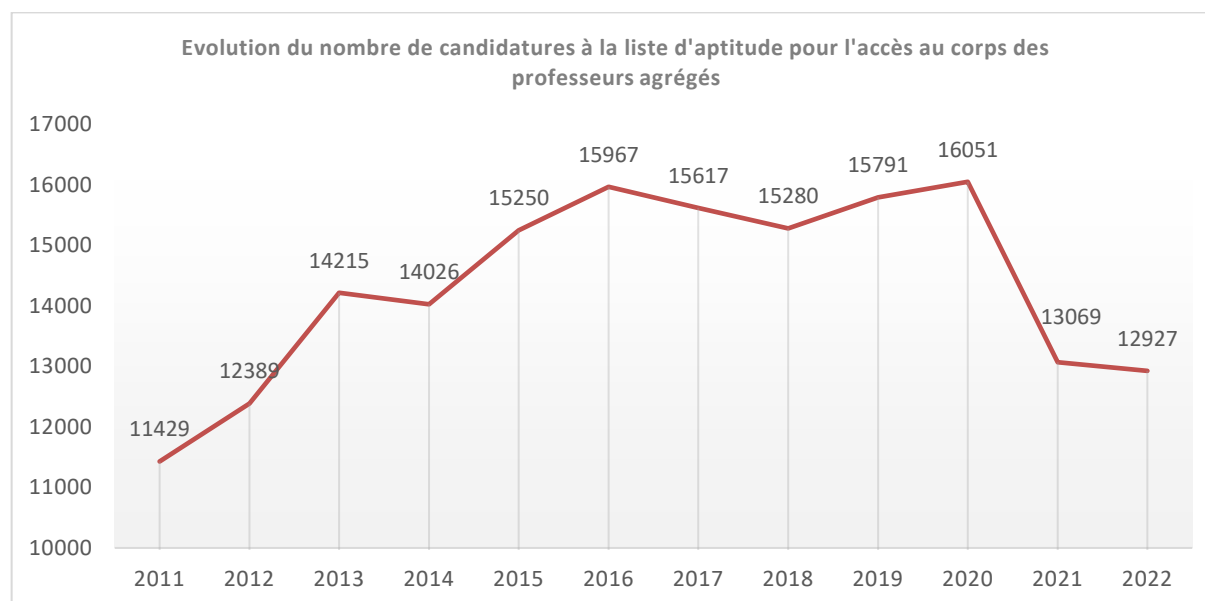
Les 322 possibilités de promotions se répartissent comme suit entre les disciplines d'agrégation :

disciplines	nomination s possibles en 2022
ALLEMAND	13
ANGLAIS	30
ARTS APPLIQUES METIERS DU DESIGN	2
ARTS PLASTIQUES	5
BIOCHIMIE GENIE BIOLOGIQUE	1
ECONOMIE ET GESTION	17
EDUCATION MUSICALE ET CHANT CHORAL	5
EPS	21
ESPAGNOL	11
HISTOIRE GEOGRAPHIE	28
ITALIEN	1
LANGUES DE FRANCE BASQUE	0
LANGUES DE FRANCE BRETON	0
LANGUES DE FRANCE CATALAN	0
LANGUES DE FRANCE CORSE	0
LANGUES DE FRANCE CREOLE	0
LANGUES DE FRANCE OCCITAN-LANGUE D'OC	0
LANGUES DE FRANCE TAHITIEN	0
LANGUES RARES:ARABE; CHINOIS; HEBREU; LANGUE ET CULTURE JAPONAISES; NEERLANDAIS; POLONAIS; PORTUGAIS; RUSSE	0
LETTRES CLASSIQUES	13
LETTRES MODERNES	31
MATHEMATIQUES	56
PHILOSOPHIE	14
SVT - Sciences de la Terre et de l'Univers	16
SCIENCES ECONOMIQUES ET SOCIALES	12
SCIENCES MEDICO SOCIALES	0
SCIENCES PHYSIQUES	21
SII OPTION INGENIERIE ELECTRIQUE	3
SII OPTION INGENIERIE DES CONSTRUCTIONS	3
SII OPTION INGENIERIE MECANIQUE	6
SII OPTION INGENIERIE INFORMATIQUE	0
Possibilités supplémentaires de nomination à répartir en 2022	13
total	322

3) Candidatures

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

12 927 enseignants se sont portés candidats en 2022 (11 225 professeurs certifiés, 1 003 PEPS et 699 PLP) soit à nouveau un nombre en baisse dans chacun des 3 corps pour la seconde année consécutive. La proportion des candidatures reste toutefois très élevée chez les professeurs certifiés (86,8%). Elle augmente par rapport à 2021 (86%).



En 2022, les candidats représentent 6% du nombre de promouvables. Ce nombre est en légère baisse par rapport à 2021 et s'inscrit dans une tendance à la baisse depuis 2018. La part des femmes parmi les candidats est de 55,8%, en hausse de 1,3 points par rapport à la campagne précédente.

candidats/ promouvables	2017	2018	2019	2020	2021	2022
	8,1%	7,5%	7,2%	7,3%	5,7%	6,02%

La proportion importante des candidats à la classe normale de leur corps est confirmée en 2022 (39,7% en 2021 contre 33% en 2020).

Les candidatures des enseignants ayant atteint la classe exceptionnelle poursuivent leur courbe descendante, au profit des candidats à la classe normale de leur corps.

grade des candidats	2020	2021	2022
classe normale	33,0%	39,7%	39,1%
hors classe	42,9%	41,5%	42,5%
classe exceptionnelle	24,1%	18,8%	18,2%

4) Propositions des recteurs

Les recteurs ont proposé 1 420 enseignants (1 293 professeurs certifiés, 96 PEPS et 31 PLP), dont 58,5% de femmes. 599 enseignants ont été proposés en rang 1 et 330 en rang 2, représentant au total 65,4% des propositions.

Alors qu'ils représentent 18,8% des candidats, les agents au grade de la classe exceptionnelle constituent 40,3% des propositions recteurs. Les proposés de classe exceptionnelle sont cependant en baisse de 3 points par rapport à 2021 au profit des proposés à la classe normale de leur corps qui sont en hausse notable par rapport à la campagne 2021.

grade des proposés	2021	2022
classe normale	9,5%	12,9%
hors classe	47%	46,8%
classe exceptionnelle	43,3%	40,3%

5) Promotions

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

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).

a) Classement des promus

Les promotions respectent dans la plupart des cas le classement proposé par les recteurs. 90,3% des agents promus ont été proposés par le recteur de leur académie en rang 1 ou en rang 2.

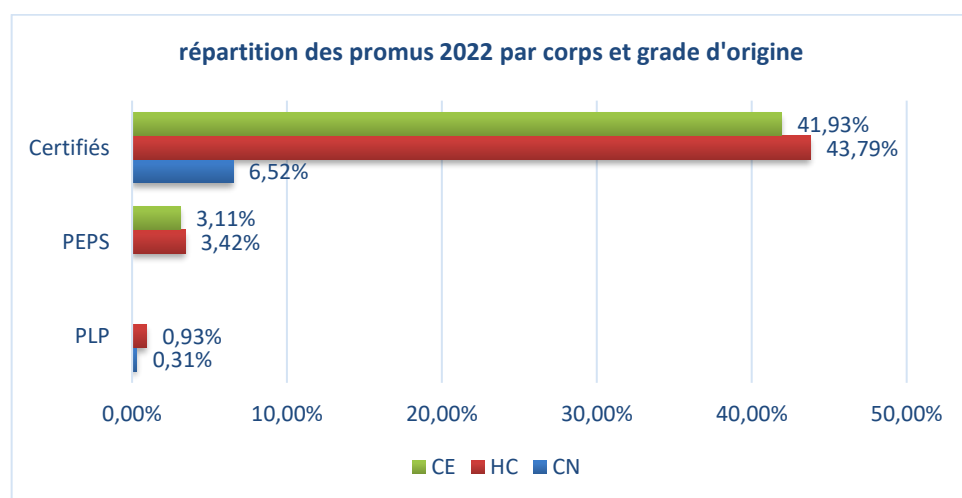
propositions des recteurs	promus	
rang 1	231	71,7%
rang 2	60	18,6%
rang 3	20	6,2%
rang 4	6	1,8%
rang 5	4	1,2%
rang 6	1	0,3%

b) Corps et grade d'origine

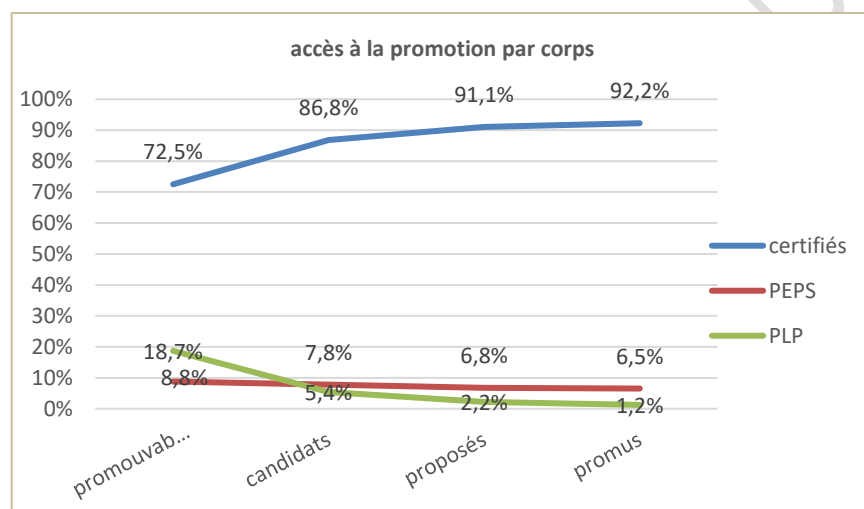
La majorité des promus sont des professeurs certifiés (297, soit 92,2% des promus). 21 PEPS (6,5%) et 4 PLP (1,2%) ont été également promus.

grade des promus	2021	2022
classe normale	5,2%	6,8%
hors classe	44,8%	48,1%
classe exceptionnelle	50%	45,1%

Représentant 18,8% des candidats et 40,3% des proposés recteur, les agents ayant atteint le grade de la classe exceptionnelle constituent 45,1% des promus, pour les 3 corps confondus. C'est presque 5 points de baisse par rapport à 2021 (50%). On note, en contrepartie, une hausse sensible des promus au grade de la hors classe (3,3 points) et une légère hausse des agents de classe normale (1,6 points).



19,2% des agents promus sont à l'échelon spécial dans leurs corps d'origine (20% en 2021).

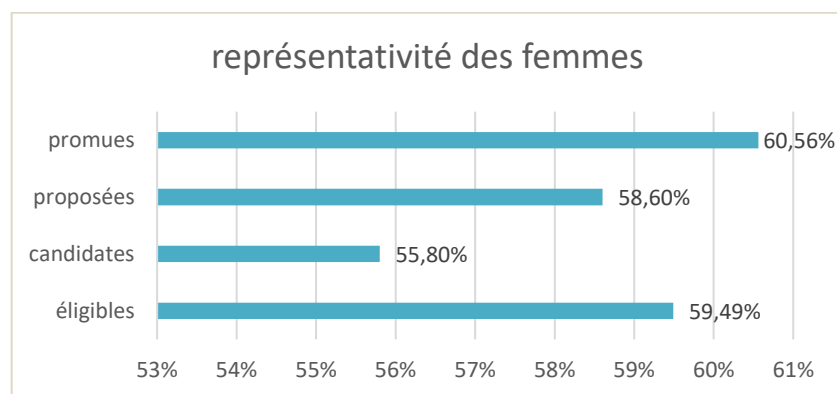


En matière de représentation des corps dans la campagne, la tendance 2022 reste identique à celles des campagnes précédentes : les professeurs certifiés, toujours très majoritaires, se portent candidats à 86,8%, bien au-delà de leur représentation parmi les promouvables (72,5%) et leur représentativité atteint 92,2% chez les promus.

À l'inverse, les professeurs de lycée professionnel qui représentent 18,7% des promouvables et 5,4% des candidats ne sont promus qu'à 1,2% (1,5% en 2021).

c) Démographie

Equilibre femmes/hommes



Le contexte reste le même. Tout comme en 2020 et 2021, les femmes sont majoritaires parmi les éligibles (59,4%) mais ne se portent pas candidates de façon proportionnelle (55,8%). On note cependant une hausse de presque un point dans ce domaine, par rapport à 2021.

Leur représentativité est rééquilibrée chez les proposés (58,5%) et les promus (60,56%).

Age

âge moyen	2019	2020	2021	2022
candidats	52,2	51,8	51,3	51,3
proposés	52,2	53,8	53,2	52,9
promus	55,1	54,3	53,7	53,4

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

6) Focus sur le supérieur

	candidats		proposés recteurs		promus	
2022	1114	8,62%	162	11,41%	22	6,83%
	12 927		1420		322	
2021	1000	8,72%	168	11,76%	18	5,52%
	13 069		1429		326	

	candidats		proposés recteurs		promus	
2022	1114	8,62%	162	11,41%	22	6,83%
	12 927		1420		322	
2021	1139	8,72%	168	11,76%	15	4,6%
	13 069		1429		326	

1114 candidats exercent dans le supérieur. Ils représentent 8,62% des candidats.

Parmi les enseignants proposés par les recteurs, 162 (11,4%) exercent dans l'enseignement supérieur.

La proportion de candidats et de proposés recteurs reste stable. 6,8% des promus sont affectés dans l'enseignement supérieur.

moyenne d'âge des promus exerçant dans le supérieur			
	promus	proposés	candidats
F	53,6	53,98	50,8
H	56,1	55,3	52,1
TOTAL	54,8	54,64	51,54

La moyenne d'âge des promus exerçant dans le supérieur (54,8 ans) est plus élevée que celle des promus exerçant dans le secondaire (53,4 ans). 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 et de la jeunesse sur des listes d'aptitude, établies par discipline sur proposition de l'inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche. Ces listes d'aptitude permettent de pourvoir aux vacances de postes recensées jusqu'au 31 décembre de l'année de la campagne.

Le présent bilan porte sur la campagne organisée au titre de l'année 2022. Il s'agit de la seconde 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 2022 (observation au 01/09/2022)

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 6e échelon de leur grade au 1er

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
2020	2 811	884	3 695
2021	2 724	915	3 639
2022	2 714	911	3 625

La diminution graduelle du nombre de promouvables chaque année 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 promus

Les possibilités de promotion dans le corps des professeurs de chaires supérieures dépendent des vacances de postes constatées au titre de l'année de la campagne. La nomination intervient dans la discipline de l'agent titulaire libérant son poste. S'agissant de la campagne 2022, le ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse disposait au total de 183 possibilités de promotion réparties ainsi qu'il suit :

Liste d'aptitude disciplinaire	Nombre de promus
Allemand	5
Anglais	12
Arts appliqués	2
Arts plastiques	1
Économie et gestion	3
Espagnol	4
Histoire-géographie	8
Lettres	20
Mathématiques	40
Philosophie	10
Russe	1
Sciences physiques	52
Sciences sociales	5
Sciences et techniques industrielles	13
Sciences et technologies du vivant, de la santé et de la Terre	7
TOTAL	183

Grade d'origine des promus

	Professeurs agrégés de classe normale	Professeur agrégés hors classe	Total
2020	96	54	150
2021	68	32	100
2022	132	51	183

Conformément aux dispositions statutaires, une liste complémentaire est établie pour chaque discipline ou groupe disciplinaire afin de pourvoir jusqu'au 31 décembre 2022 aux vacances de postes dévoilées après la publication des résultats de promotion.

Dans la continuité des campagnes précédentes, les professeurs agrégés promus dans le corps des professeurs de chaires supérieures en 2022 sont issus en majorité de la classe normale de leur corps d'origine.

L'augmentation de la part des professeurs agrégés de classe normale parmi les promus (72 % en 2022, 68 % en 2021, 64 % en 2020) progresse encore compte tenu notamment de la structure des carrières. Les professeurs agrégés sont promus plus tôt afin de leur permettre de dérouler une carrière complète dans le corps des professeurs de chaires supérieures.

II – Focus sur la répartition par âge et par sexe (observation au 01/09/2022)

Répartition par âge

	Âge moyen des promouvables	Âge moyen des promus
2020	43,9 ans	46,3 ans
2021	44,3 ans	46,1 ans
2022	44,6 ans	46,7 ans

Après avoir légèrement baissé en 2021, l'âge moyen des promus dans le corps des professeurs de chaires supérieures augmente un peu en 2022. Cette hausse est corrélée à la hausse de l'âge moyen des promouvables.

Répartition par sexe

	Promouvables		Promus	
	Part des femmes	Part des hommes	Part des femmes	Part des hommes
2020	38,7 %	61,3 %	40 %	60 %
2021	38,6 %	61,4 %	46 %	54 %
2022	38,3 %	61,7 %	37,2 %	62,8 %

La part des femmes promues dans le corps des professeurs de chaires supérieures baisse en 2022, mais elle reste proche de la part des femmes parmi les promouvables. Cette baisse s'explique en partie par un rééquilibrage par rapport aux deux campagnes précédentes pour lesquelles la part des femmes promues était supérieure à leur représentativité parmi les promouvables.

LISTE D'APTITUDE POUR L'ACCES 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.

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	10 638	83%
H	2 150	17%
Total	12 788	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
SAENES.CE	2 940	83%	592	17%	3 532	28%
SAENES.CS	3 478	83%	734	17%	4 212	33%
SAENES.CN	4 220	84%	824	16%	5 044	39%
Total	10 638	83%	2 150	17%	12 788	100%

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	157	85%
H	27	15%
Total	184	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
SAENES.CE	96	87%	14	13%	110	60%
SAENES.CS	45	83%	9	17%	54	29%
SAENES.CN	16	80%	4	20%	20	11%
Total	157	85%	27	15%	184	100%

3 - Carrière

	SAENES. CE	SAENES. CS	SAENES. CN
Age moyen	54 a	51 a	50 a
Ancienneté de grade moyenne	6 a	6 a	10 a
Ancienneté de corps moyenne	21 a	17 a	13 a
Echelon moyen	6	9	9

4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	325	3%
EPLÉ	6 284	49%
Serv. Adm.	3 549	28%
Ens. Sup	2 137	17%
EPNA	87	1%
Autres	406	3%
Total	12 788	100%

3 - Carrière

	SAENES. CE	SAENES. CS	SAENES. CN
Age moyen	50 a	49 a	51 a
Ancienneté de grade moyenne	6 a	6 a	9 a
Ancienneté de corps moyenne	NC	NC	9 a
Echelon moyen	6	8	9

4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	6	3%
EPLÉ	104	57%
Serv. Adm.	48	26%
Ens. Sup	25	14%
EPNA	0	0%
Autres	1	1%
Total	184	100%

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	1 553	65%
H	849	35%
Total	2 402	100%

2 - Carrière

Age moyen	54 a
Ancienneté de grade moyenne*	18 a
Ancienneté de corps moyenne	18 a
Echelon moyen	9

*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

3 - Univers d'affectation

	Nbre d'agents	%
Adm. Centr.	118	5%
EPLE	1 525	63%
Serv. Adm.	319	13%
Ens. Sup	339	14%
EPNA	13	1%
Autres	88	4%
Total	2 402	100%

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	86	74%
H	31	26%
Total	117	100%

2 - Carrière

Age moyen	53
Ancienneté de grade moyenne*	14 a
Ancienneté de corps moyenne	14 a
Echelon moyen	8

3 - Univers d'affectation

	Nbre d'agents	%
Adm. Centr.	7	6%
EPLE	68	58%
Serv. Adm.	23	20%
Ens. Sup	17	15%
EPNA	0	0%
Autres	2	2%
Total	117	100%

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

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

**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 (AAE)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	2 907	68%
H	1 346	32%
Total	4 253	100%

2 - Carrière

Age moyen	52 a
Ancienneté de grade moyenne*	13 a
Ancienneté de corps moyenne	13 a
Echelon moyen	8

*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	237	6%
EPLÉ	2 557	60%
Serv. Adm.	630	15%
Ens. Sup	635	15%
EPNA	37	1%
Autres	157	4%
Total	4 253	100%

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	134	69%
H	60	31%
Total	194	100%

2 - Carrière

Age moyen	44 a
Ancienneté de grade moyenne*	6 a
Ancienneté de corps moyenne	6 a
Echelon moyen	5

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	20	10%
EPLÉ	80	41%
Serv. Adm.	57	29%
Ens. Sup	30	15%
EPNA	0	0%
Autres	7	4%
Total	194	100%

TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES 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 (APAE et DDS)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	805	55%
H	656	45%
Total	1 461	100%

2- Répartition par grade

	Nbre de promouvables	%
APA	1 396	96%
DDS	65	4%
Total	1 461	100%

3 - Carrière

Age moyen	53 a
Ancienneté moyenne dans le grade APA +DDS	13 a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen APA	7
Ancienneté moyenne dans le grade des APA	12 a
Echelon moyen DDS	13
Ancienneté moyenne dans le grade des DDS	20 a

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	48	56%
H	37	44%
Total	85	100%

2- Répartition par grade

	Nbre de promus	%
APA	78	92%
DDS	7	8%
Total	85	100%

3 - Carrière

Age moyen	55 a
Ancienneté moyenne dans le grade APA +DDS	15 a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen APA	8
Ancienneté moyen dans le grade des APA	12 a
Echelon moyen DDS	12
Ancienneté moyenne dans le grade des DDS	19 a

4 - Répartition par emploi fonctionnel

EF	Nombre d'agents	%
AENESR	53	87%
Agent comptable CROUS	1	2%
Agent comptable EPCSCP	0	0%
Autres emplois	2	3%
DGS	3	5%
Directeur de Crous	0	0%
SG Académie ou Vice-Rectorat	0	0%
SG Adjoint académie	0	0%
SG DSDEN	2	3%
Total	61	100%

5 - Univers d'affectation

	Nombre d'agents	%
Adm. Centr.	95	7%
EPLÉ	726	50%
Serv. Adm.	301	21%
Ens. Sup	300	21%
EPNA	0	0%
Autres	39	3%
Total	1 461	100%

6 - Répartition par vivier

répartition par vivier	Nombre d'agents	%
Vivier 1 et vivier 2	1 212	83%
Vivier 3 exclusivement	249	17%
Total	1 461	100%

7 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

4 - Répartition par emploi fonctionnel

EF	Nombre d'agents	%
AENESR	20	83%
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	0	0%
SG Adjoint académie	0	0%
SG DSDEN	2	8%
Total	24	100%

5 - Univers d'affectation

	Nombre d'agents	%
Adm. Centr.	6	7%
EPLÉ	37	44%
Serv. Adm.	23	27%
Ens. Sup	18	21%
EPNA	0	0%
Autres	1	1%
Total	85	100%

6 - Répartition par vivier

répartition par vivier	Nombre d'agents	%
Vivier 1 et vivier 2	78	92%
Vivier 3 exclusivement	7	8%
Total	85	100%

7 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES 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	154	43%
H	206	57%
Total	360	100%

2 - Carrière

Age moyen	57 a
Ancienneté de grade moyenne	5 a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	6
Ancienneté moyenne dans le 6 ^{ème} échelon	10 a

3 - Répartition par emploi fonctionnel

EF	Nombre d'agents	%
AENESR	79	49%
Agent comptable CROUS	1	1%
Agent comptable EPCSCP	5	3%
Autres emplois	6	4%
DGS	15	9%
Directeur de Crous	2	1%
SG Académie ou Vice-Rectorat	4	2%
SG Adjoint académie	30	19%
SG DSDEN	20	12%

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	15	44%
H	19	56%
Total	34	100%

2 - Carrière

Age moyen	55 a
Ancienneté de grade moyenne	7 a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	6
Ancienneté moyenne dans le 6 ^{ème} échelon	7 a

3 - Répartition par emploi fonctionnel

EF	Nombre d'agents	%
AENESR	9	38%
Agent comptable CROUS	0	0%
Agent comptable EPCSCP	1	4%
Autres emplois	0	0%
DGS	1	4%
Directeur de Crous	2	8%
SG Académie ou Vice-Rectorat	4	17%
SG Adjoint académie	4	17%
SG DSDEN	3	13%

Total	162	100%
--------------	------------	-------------

4 - Univers d'affectation

	Nombre d'agents	%
Adm. Centr.	28	8%
EPLÉ	143	40%
Serv. Adm.	97	27%
Ens. Sup	66	18%
EPNA	0	0%
Autres	26	7%
Total	360	100%

5 - Répartition par vivier

répartition par vivier	Nombre d'agents	%
Agents promouvables au titre de l'EF (Vivier 1)	58	16%
Agents promouvables au titre du grade (Vivier 2)	302	84%
Total	360	100%

6 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

Total	24	100%
--------------	-----------	-------------

4 - Univers d'affectation

	Nombre d'agents	%
Adm. Centr.	2	6%
EPLÉ	13	38%
Serv. Adm.	13	38%
Ens. Sup	6	18%
EPNA	0	0%
Autres	0	0%
Total	34	100%

5 - Répartition par vivier

répartition par vivier	Nombre d'agents	%
Agents promouvables au titre de l'EF (Vivier 1)	8	24%
Agents promouvables au titre du grade (Vivier 2)	26	76%
Total	34	100%

6 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

**TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES 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 : 14%

PROMOUVABLES (SAENES CS)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	3 323	83%
H	696	17%
Total	4 019	100%

2 - Carrière

Age moyen	53 a
Ancienneté de grade moyenne	6 a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	9

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	115	3%
EPLÉ	1 983	49%
Serv. Adm.	1 081	27%
Ens. Sup	686	17%
EPNA	24	1%
Autres	130	3%
Total	4 019	100%

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

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	245	81%
H	59	19%
Total	304	100%

2 - Carrière

Age moyen	54 a
Ancienneté de grade moyenne	7 a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	9

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	14	5%
EPLÉ	151	50%
Serv. Adm.	82	27%
Ens. Sup	53	17%
EPNA	0	0%
Autres	4	1%
Total	304	100%

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

Nbre de promus	1
----------------	---

**TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES 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 : 14%

PROMOUVABLES (SAENES CS)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	3 670	83%
H	746	17%
Total	4 416	100%

2 - Carrière

Age moyen	52 a
Ancienneté de grade moyenne	6 a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	9

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	137	3%
EPLE	2 145	49%
Serv. Adm.	1 196	27%
Ens. Sup	755	17%
EPNA	29	1%
Autres	154	3%
Total	4 416	100%

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

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	255	87%
H	37	13%
Total	292	100%

2 - Carrière

Age moyen	47 a
Ancienneté de grade moyenne	4 a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	7

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	6	2%
EPLE	121	41%
Serv. Adm.	112	38%
Ens. Sup	47	16%
EPNA	0	0%
Autres	6	2%
Total	292	100%

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

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

**TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES 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 : 18%

PROMOUVABLES (SAENES CN)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	4 346	85%
H	779	15%
Total	5 125	100%

2 - Carrière

Age moyen	52 a
Ancienneté de grade moyenne*	13 a
Ancienneté de corps moyenne	13 a
Echelon moyen	9

*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	105	2%
EPLÉ	2 528	49%
Serv. Adm.	1 364	27%
Ens. Sup	877	17%
EPNA	47	1%
Autres	204	4%
Total	5 125	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	594	86%
H	100	14%
Total	694	100%

2 - Carrière

Age moyen	51 a
Ancienneté de grade moyenne*	13 a
Ancienneté de corps moyenne	13 a
Echelon moyen	9

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	22	3%
EPLÉ	354	51%
Serv. Adm.	184	27%
Ens. Sup	123	18%
EPNA	0	0%
Autres	11	2%
Total	694	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promus	2
----------------	---

**TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES 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 4e 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 : 18 %

PROMOUVABLES (SAENES CN)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	6 366	86%
H	1 048	14%
Total	7 414	100%

2 - Carrière

Age moyen	50 a
Ancienneté de grade moyenne*	10 a
Ancienneté de corps moyenne	10 a
Echelon moyen	8

*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	170	2%
EPLÉ	3 462	47%
Serv. Adm.	2 080	28%
Ens. Sup	1 298	18%
EPNA	59	1%
Autres	345	5%
Total	7 414	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	430	91%
H	41	9%
Total	471	100%

2 - Carrière

Age moyen	45 a
Ancienneté de grade moyenne*	7 a
Ancienneté de corps moyenne	7 a
Echelon moyen	7

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	6	1%
EPLÉ	219	46%
Serv. Adm.	174	37%
Ens. Sup	68	14%
EPNA	0	0%
Autres	4	1%
Total	471	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

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

Version CSAM EN et JS septembre 3023

LISTE D'APTITUDE POUR L'ACCES AU CORPS DES SAENES (CHOIX)

Conditions réglementaires : peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude les fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C ou de même niveau dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, justifiant d'au moins neuf années de services publics.

Clés de promotion : au maximum égal à deux cinquièmes du nombre des nominations prononcées en application des articles 5 et 6 du décret n°2010-302 du 19 mars 2010, des détachements de longue durée et des intégrations directes.

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	17 772	90%
H	2 014	10%
Total	19 786	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre promouvables				Total	%
	F	%	H	%		
ADJA P1C	6 983	35%	689	3%	7 672	39%
ADJA P2C	10 591	54%	1 277	6%	11 868	60%
ADJAENES	198	1%	48	0%	246	1%
Total	17 772	90%	2 014	10%	19 786	100%

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	538	91%
H	54	9%
Total	592	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre promus				Total	%
	F	%	H	%		
ADJA P1C	250	90%	27	10%	277	47%
ADJA P2C	283	91%	27	9%	310	52%
ADJAENES	5	100%	0	0%	5	1%
Total	538	91%	54	9%	592	100%

3 - Carrière

	Total	ADJA P1C	ADJA P2C	ADJAENES
Age moyen	52 a	56 a	50 a	46 a
Ancienneté de grade moyenne	4 a	3 a	5 a	4 a
Ancienneté de corps moyenne	19 a	25 a	16 a	7 a
Echelon moyen	NC	7	7	7

4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	230	1%
EPLÉ	10 568	53%
Serv. Adm.	4 112	21%
Ens. Sup	4 187	21%
EPNA	197	1%
Autres	492	2%
Total	19 786	100%

3 - Carrière

	ADJA P1C	ADJA P2C	ADJAENES
Age moyen	54 a	48 a	46 a
Ancienneté de grade moyenne	4 a	8 a	4 a
Ancienneté de corps moyenne	NC	NC	4 a
Echelon moyen	7	7	6

4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	19	3%
EPLÉ	282	48%
Serv. Adm.	181	31%
Ens. Sup	102	17%
EPNA	0	0%
Autres	8	1%
Total	592	100%

Version CSAM EN et JS septembre 3023

TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES AU GRADE 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.

Taux de promotion : 16,5%

PROMOUVABLES (ADJ P2C)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	13 524	90%
H	1 568	10%
Total	15 092	100%

2 - Carrière

Age moyen	51 a
Ancienneté de grade moyenne	6 a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	7

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	117	1%
EPLÉ	7 966	53%
Serv. Adm.	3 270	22%
Ens. Sup	3 174	21%
EPNA	150	1%
Autres	415	3%
Total	15 092	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	2 244	90%
H	246	10%
Total	2 490	100%

2 - Carrière

Age moyen	52 a
Ancienneté de grade moyenne*	12 a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	8

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	19	1%
EPLÉ	1 360	55%
Serv. Adm.	573	23%
Ens. Sup	515	21%
EPNA	0	0%
Autres	23	1%
Total	2 490	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promus	6
----------------	---

TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES AU GRADE D'ADJOINT ADMINISTRATIF PRINCIPAL DE 2EME CLASSE (CHOIX)

Taux de promotion : 28%

PROMOUVABLES (ADJ)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	1 169	90%
H	124	10%
Total	1 293	100%

2 - Carrière

Age moyen	46 a
Ancienneté de grade moyenne*	8 a
Ancienneté de corps moyenne	8 a
Echelon moyen	6

*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	9	1%
EPLÉ	690	53%
Serv. Adm.	358	28%
Ens. Sup	184	14%
EPNA	14	1%
Autres	38	3%
Total	1 293	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	334	92%
H	28	8%
Total	362	100%

2 - Carrière

Age moyen	43 a
Ancienneté de grade moyenne*	7 a
Ancienneté de corps moyenne	7 a
Echelon moyen	6

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	3	1%
EPLÉ	188	52%
Serv. Adm.	109	30%
Ens. Sup	60	17%
EPNA	0	0%
Autres	2	1%
Total	362	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES AU GRADE DE MEDECIN EN HORS CLASSE

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^{re} classe ayant atteint le 3^e 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 1^{ère} classe)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	321	96%
H	13	4%
Total	334	100%

2 - Carrière

Age moyen	59 a
Ancienneté de grade moyenne	5 a
Ancienneté de corps moyenne	16 a
Echelon moyen	5

3 - Répartition par emploi fonctionnel

EF	Nombre d'agents
Groupe 1	0
Groupe 2	6
Groupe 3	9
Total	15

4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	0	0%
EPLÉ	0	0%
Serv. Adm.	309	93%
Ens. Sup	1	0%
EPNA	0	0%
Autres	24	7%
Total	334	100%

5 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	53	96%
H	2	4%
Total	55	100%

2 - Carrière

Age moyen	59 a
Ancienneté de grade moyenne	6 a
Ancienneté de corps moyenne	19 a
Echelon moyen	5

3 - Répartition par emploi fonctionnel

EF	Nombre d'agents
Groupe 1	0
Groupe 2	2
Groupe 3	2
Total	4

4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	0	0%
EPLÉ	0	0%
Serv. Adm.	54	98%
Ens. Sup	0	0%
EPNA	0	0%
Autres	1	2%
Total	55	100%

5 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES AU GRADE DE MEDECIN EN 1ERE CLASSE

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	192	97%
H	5	3%
Total	197	100%

2 - Carrière

Age moyen	51 a
Ancienneté de grade moyenne*	9 a
Ancienneté de corps moyenne	9 a
Echelon moyen	8

*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	0	0%
EPLÉ	0	0%
Serv. Adm.	182	92%
Ens. Sup	0	0%
EPNA	0	0%
Autres	15	8%
Total	197	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	40	98%
H	1	2%
Total	41	100%

2 - Carrière

Age moyen	55 a
Ancienneté de grade moyenne*	11 a
Ancienneté de corps moyenne	11 a
Echelon moyen	8

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centrale	0	0%
EPLÉ	0	0%
Serv. Adm.	39	95%
Ens. Sup	0	0%
EPNA	0	0%
Autres	2	5%
Total	41	100%

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	2 086	96%
H	91	4%
Total	2 177	100%

2 - Carrière

Age moyen	55 a
Ancienneté de grade moyenne	5 a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	5

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	1	0%
EPLE	1 995	92%
Serv. Adm.	43	2%
Ens. Sup	70	3%
EPNA	0	0%
Autres	68	3%
Total	2 177	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	228	95%
H	11	5%
Total	239	100%

2 - Carrière

Age moyen	57 a
Ancienneté de grade moyenne*	6 a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	6

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	0	0%
EPLE	230	96%
Serv. Adm.	2	1%
Ens. Sup	5	2%
EPNA	0	0%
Autres	2	1%
Total	239	100%

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	2 118	97%
H	71	3%
Total	2 189	100%

2 - Carrière

Age moyen	50 a
Ancienneté de grade moyenne*	14 a
Ancienneté de corps moyenne	14 a
Echelon moyen	6

*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	0	0%
EPLÉ	2 017	92%
Serv. Adm.	27	1%
Ens. Sup	58	3%
EPNA	0	0%
Autres	87	4%
Total	2 189	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	232	96%
H	9	4%
Total	241	100%

2 - Carrière

Age moyen	49 a
Ancienneté de grade moyenne*	13 a
Ancienneté de corps moyenne	13 a
Echelon moyen	6

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	0	0%
EPLÉ	230	95%
Serv. Adm.	3	1%
Ens. Sup	8	3%
EPNA	0	0%
Autres	0	0%
Total	241	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promus	1
----------------	---

**TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES AU GRADE D'INFIRMIER DE CLASSE
SUPERIEURE - CATEGORIE B (CHOIX)**

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 : 14%

PROMOUVABLES

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	13	100%
H		0%
Total	13	100%

2 - Carrière

Age moyen	45 a
Ancienneté de grade moyenne*	7 a
Ancienneté de corps moyenne	7 a
Echelon moyen	6

*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	0	0%
EPLÉ	12	92%
Serv. Adm.	0	0%
Ens. Sup	1	8%
EPNA	0	0%
Autres	0	0%
Total	13	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	2	100%
H		0%
Total	2	100%

2 - Carrière

Age moyen	46
Ancienneté de grade moyenne*	6 a
Ancienneté de corps moyenne	6 a
Echelon moyen	6

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	0	0%
EPLÉ	2	100%
Serv. Adm.	0	0%
Ens. Sup	0	0%
EPNA	0	0%
Autres	0	0%
Total	2	100%

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 directes; 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	439	97%
H	13	3%
Total	452	100%

2 - Carrière

Age moyen	56 a
Ancienneté de grade moyenne	2 a
Ancienneté de corps moyenne	25 a
Echelon moyen	10

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	0	0%
EPLÉ	0	0%
Serv. Adm.	410	91%
Ens. Sup	42	9%
EPNA	0	0%
Autres	0	0%
Total	452	100%

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	8	100%
H	0	0%
Total	8	100%

2 - Carrière

Age moyen	53 a
Ancienneté de grade moyenne	2 a
Ancienneté de corps moyenne	20 a
Echelon moyen	9

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	0	0%
EPLÉ	0	0%
Serv. Adm.	7	88%
Ens. Sup	1	13%
EPNA	0	0%
Autres	0	0%
Total	8	100%

**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	195	94%
H	12	6%
Total	207	100%

2 - Carrière

Age moyen	55 a
Ancienneté de grade moyenne*	14 a
Ancienneté de corps moyenne*	14 a
Echelon moyen	10

*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	0	0%
EPLÉ	0	0%
Serv. Adm.	181	88%
Ens. Sup	5	2%
EPNA	0	0%
Autres	21	10%
Total	207	100%

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	5	5
CTR adj	3	3
CTD	23	20
CTD adj	8	8
Total	39	36

5 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	19	95%
H	1	5%
Total	20	100%

2 - Carrière

Age moyen	55 a
Ancienneté de grade moyenne*	13 a
Ancienneté de corps moyenne	13 a
Echelon moyen	10

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	0	0%
EPLÉ	0	0%
Serv. Adm.	18	90%
Ens. Sup	2	10%
EPNA	0	0%
Autres	0	0%
Total	20	100%

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	1	1
CTR adj	1	1
CTD	6	5
CTD adj	4	4
Total	12	11

5 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

Version CSAM EN et JS septembre 3023

TABLEAU D'AVANCEMENT POUR L'ACCES AU GRADE D'ASSISTANT PRINCIPAL DE SERVICE SOCIAL (CHOIX)

Taux de promotion : 14%

PROMOUVABLES (ASS)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	1 864	96%
H	78	4%
Total	1 942	100%

2 - Carrière

Age moyen	48 a
Ancienneté de grade moyenne*	NC
Ancienneté de corps moyenne*	NC
Echelon moyen	10

*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	1	0%
EPLE	0	0%
Serv. Adm.	1 740	90%
Ens. Sup	135	7%
EPNA	0	0%
Autres	66	3%
Total	1 942	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	261	96%
H	11	4%
Total	272	100%

2 - Carrière

Age moyen	51 a
Ancienneté de grade moyenne*	9 a
Ancienneté de corps moyenne	9 a
Echelon moyen	11

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	0	0%
EPLE	0	0%
Serv. Adm.	253	93%
Ens. Sup	17	6%
EPNA	0	0%
Autres	2	1%
Total	272	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

Nbre de promus	2
----------------	---

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 : 16,5%

PROMOUVABLES (ATEE P2C)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	630	37%
H	1 077	63%
Total	1 707	100%

2 - Carrière

Age moyen	57 a
Ancienneté de grade moyenne	11 a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	8

3 - Univers d'affectation (à confirmer)

	Nbre	%
Adm. Centr.	0	0%
EPLÉ	116	7%
Serv. Adm.	79	5%
Ens. Sup	22	1%
EPNA	5	0%
Autres	1 485	87%
Total	1 707	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS**

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	92	34%
H	175	66%
Total	267	100%

2 - Carrière

Age moyen	56 a
Ancienneté de grade moyenne*	9 a
Ancienneté de corps moyenne	NC
Echelon moyen	8

3 - Univers d'affectation (à confirmer)

	Nbre	%
Adm. Centr.	0	0%
EPLÉ	100	37%
Serv. Adm.	33	12%
Ens. Sup	8	3%
EPNA	0	0%
Autres	126	47%
Total	267	100%

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 : 28%

PROMOUVABLES (ATEE)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	738	60%
H	499	40%
Total	1 237	100%

2 - Carrière

Age moyen	56 a
Ancienneté de grade moyenne*	16 a
Ancienneté de corps moyenne	16 a
Echelon moyen	9

*Sans objet : identique à l'ancienneté de corps

3 - Univers d'affectation (à confirmer)

	Nbre	%
Adm. Centr.	0	0%
EPLE	98	8%
Serv. Adm.	7	1%
Ens. Sup	1	0%
EPNA	2	0%
Autres	1 129	91%
Total	1 237	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	147	57%
H	109	43%
Total	256	100%

2 - Carrière

Age moyen	55 a
Ancienneté de grade moyenne*	17 a
Ancienneté de corps moyenne	17 a
Echelon moyen	8

3 - Univers d'affectation (à confirmer)

	Nbre	%
Adm. Centr.	0	0%
EPLE	138	54%
Serv. Adm.	10	4%
Ens. Sup	2	1%
EPNA	0	0%
Autres	106	41%
Total	256	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

AVANCEMENT A LA HORS CLASSE DU CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION

1) Principes au titre de la campagne 2022 :

La nouvelle structuration du corps des personnels de direction induite par le protocole PPCR a abouti à la fusion de la 2^{ème} et de la 1^{ère} classe en une classe unique - la classe normale - cela a eu pour conséquence une forte concentration du nombre d'agents aux 8^{ème}, 9^{ème} et 10^{ème} échelon de cette classe.

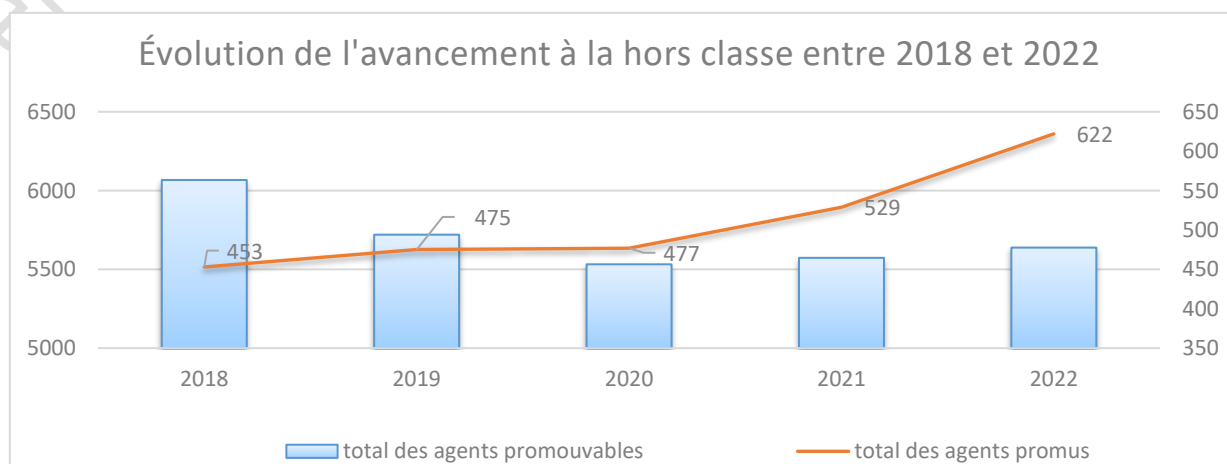
Afin de permettre une meilleure fluidité au sein du corps, le taux de promotion permettant de déterminer le nombre maximum des avancements de grade pouvant être prononcés dans le corps des personnels de direction est passé de 8,4% en 2020 à 9,5 % en 2021 et 11% en 2022.

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 5 638 (5 573 en 2021, 5 694 en 2020) dont 2 785 femmes (49 %) et 2 853 hommes (51 %).

Les personnels promus au grade personnel de direction hors classe sont au nombre de 622 dont 314 femmes (50 %) et 308 hommes (50%). Ils se répartissent comme suit :

	2020 (taux 8,4%)		2021 (taux 9,5%)		2022 (taux 11%)	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	2 688	235	2 713	260	2 785	314
% de femmes	48%	49%	48,5%	49%	49%	50%
Hommes	2 873	242	2 860	269	2 853	308
% d'hommes	52%	51%	51,5%	51%	51%	50%
Total	5 561	477	5 573	529	5 638	622



L'âge moyen d'accès au grade personnel de direction hors classe en 2022 est de 56 ans. Les personnels promus ont de 43 à 66 ans.

Dernier échelon atteint par les promus	Femmes	Hommes	Total
10ème échelon	304	298	602
9ème échelon	10	10	20
Total général	314	308	622

Les personnels promus ont une ancienneté moyenne dans le corps des personnels de direction de 15 ans, une ancienneté moyenne au 10^{ème} échelon de 7 ans pour la majorité des promus (602 promus) et une ancienneté moyenne au 9^{ème} échelon de 2 ans (20 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)	191	149	340	54,6 %
Proviseur de lycée (PRLY)	43	82	125	20,1%
Proviseur de lycée professionnel (PRLP)	33	33	66	10,6%
Principal adjoint (ADCG)	9	4	13	2,1%
Proviseur de lycée professionnel adjoint (ADLP)	3	1	4	0,6%
Proviseur de lycée adjoint (ADLY)	20	10	30	4,8%
Autres fonctions	15	29	44	2,45%
Total	314	308	622	100,00 %

Il est à noter que plus de la moitié des agents promus à la hors classe exercent des fonctions de principal de collège (54,6%).

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

catégorie des établissements	Femmes	Hommes	Total	%
1ère catégorie	5	11	16	2,57%
2ème catégorie	77	64	141	22,67%
3ème catégorie	115	113	228	36,66%
4ème catégorie	90	78	168	27,01%
catégorie exceptionnelle	12	14	26	4,18%
sans objet	15	28	43	6,91%
Total général	314	308	622	100,00%

On constate une homogénéité de promotion entre les femmes et les hommes suivant les catégories financières des établissements.

AVANCEMENT A L'ECHELON SPECIAL DU GRADE PERSONNEL DE DIRECTION HORS CLASSE

1) Principes au titre de la campagne 2022 :

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 9% au titre de l'année 2022.

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 précisées 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 **1 307** (1 330 en 2021, 1 408 en 2020) dont 499 femmes (38%) et 808 hommes (62 %).

Les personnels promus à l'échelon spécial du corps des personnels de direction sont au nombre de **363** dont 152 femmes (41 %) et 211 hommes (59 %). Ils se répartissent comme suit :

Calcul du nombre de promotions - 2022	
Total des agents à l'échelon spécial (9% du corps)	1 2 9 9
Nombre de personnels de direction hors classe à l'échelon spécial au 31/12/2021	9 3 6

Nombre de promotions possibles	3 6 3
<i>dont 50 % au titre des effectifs</i>	<i>1 8 1</i>
<i>dont 50% au titre des agents promouvables</i>	<i>1 8 2</i>

	2020 (7% du corps)		2021 (8% du corps)		2022 (9% du corps)	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	514	125	489	124	499	152
% de femmes	38%	42,5 %	36,5%	39,5 %	38%	41%
Hommes	830	169	841	189	808	211
% d'hommes	62%	54,5 %	63,5%	60,5 %	62%	59%
Total	1 344	294	1 330	313	1 307	363

L'âge moyen d'accès à l'échelon spécial du grade de la hors classe en 2021 est de 58 ans. L'ancienneté moyenne dans le grade de la hors classe est de 4 ans.

Les agents promus à l'échelon spécial de la hors classe exercent majoritairement des fonctions de proviseur de lycée (48%), de principal de collège (32%) ou encore de proviseur de lycée professionnel (12%). Ils ont exercé leurs fonctions en moyenne dans 3 postes de chef d'établissement.

119 promus (33 %) 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.

Il est enfin constaté que les personnels de direction hors classe qui dirigent un établissement de 4^{ème} ou 4^{ème} exceptionnel représentent plus de la majorité des agents promus à l'échelon spécial, soit 57% des agents.

LISTE D'APTITUDE POUR L'ACCES AU CORPS DES PERSONNELS DE DIRECTION

1) Principes au titre de la campagne 2022 :

2022 marque la troisième 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 pour un recrutement au 1^{er} septembre 2022.

En outre, cette année, le calendrier de gestion, modifié en 2021, a été conservé 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 ou ayant été recruté par la voie de l'accueil en détachement sur un poste soient également proposés sur liste d'aptitude. C'est la raison pour laquelle les académies devaient transmettre leur proposition / 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 2022. Les agents devaient se porter candidat sur leur Portail Agent (Colibris – mon portail Rh) puis compléter leur dossier avec les pièces demandées.

Lors de cette campagne, 561 agents se sont portés candidats dont seulement 268 recevables parmi lesquels il y avait 161 femmes (60 %) et 107 hommes (40 %). L'âge moyen des candidats est de 49 ans sans écart d'âge notable entre les femmes (50 ans) et les hommes (48 ans).

Il est à noter que 40 % des candidats sont originaires du corps des professeurs des écoles de l'éducation nationale, les professeurs certifiés représentent eux 20% des candidats. Seuls 4 agrégés se sont portés candidats à la liste d'aptitude.

A l'issue des opérations, 106 agents ont été nommés par liste d'aptitude.

Si les agents sont recrutés dans toutes les académies, ceux-ci sont très majoritairement nommés dans des académies déficitaires.

Pour l'année 2022, les académies de Mayotte et de Guyane ont accueilli des stagiaires inscrits sur liste d'aptitude.

Inscrits	Nommés
115	106

Résultats nomination LA 2022	Femmes	Hommes	Total
Nombre d'inscrits nommés	64	42	94
Renoncations	3	6	9

Renoncations liste d'aptitude 2022	femmes	hommes	TOTAL
Renonciation avant affectation académique	1	0	1
Renonciation après affectation académique	1	5	6
Renonciation après affectation sur poste	1	1	2
Total des renoncations	3	6	9

6 renoncations ont été comptabilisées après affectation académique et 2 après affectation sur poste et 1 a renoncé suite à son recrutement par concours interne pour lequel elle était reçue sur liste complémentaire.

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

Avancement à la hors-classe des IA-IPR 2022 :

	2020		2021		2022	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	130	39	133	35	137	42
% de femmes	47%	47%	45,5%	40%	48%	48%
Hommes	147	44	160	52	150	45
% d'hommes	53%	53%	54,5%	60%	52%	52%
Total	277	83	293	87	287	87

Le taux de promotion 2022 (30 %) est sensiblement identique à celui des années passées.

Le nombre de promouvables 2022 est en très légère diminution mais le nombre de promus (87) reste identique à celui de 2021.

La part des femmes promues en 2022 (48%) correspond à la part qu'elles représentent parmi les promouvables (48%).

L'âge moyen des promouvables et des promus 2022 s'élève respectivement à 53 et 54 ans (51 et 52 ans en 2021). L'âge moyen dans le corps est de 53,3 ans (53,5 ans en 2021).

Avancement à l'échelon spécial de la hors-classe des IA-IPR 2022 :

	2020					
	Promouvables			Promus		
	Vivier 1	Vivier 2	Total	Vivier 1	Vivier 2	Total
Femmes	44	12	56	8	3	11
% de femmes	38%	33%	37%	40%	50%	42%
Hommes	71	24	95	12	3	15
% d'hommes	62%	66%	63%	60%	50%	58%
Total	115	36	151	20	6	26

	2022					
	Promouvables			Promus		
	Vivier 1	Vivier 2	Total	Vivier 1	Vivier 2	Total
Femmes	51	12	63	8	3	11
% de femmes	39%	30%	37%	33%	50%	37%
Hommes	79	28	107	16	3	19
% d'hommes	61%	70%	63%	67%	50%	63%
Total	130	40	170	24	6	30

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^{ème} 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 2022 (18%) est identique à celui de 2021 mais avait augmenté par rapport à 2020 (17%).

Le nombre de promouvables 2022 (170) est du même ordre qu'en 2021 (168). C'est la raison pour laquelle le nombre de promus (30) est identique à celui de l'année précédente.

La part des femmes dans les promus (37%) est en adéquation parfaite avec leur représentativité parmi les promouvables.

L'âge moyen des promouvables comme des promus 2022 s'élève à 59 ans (en 2021 : 58 ans pour les promouvables et 59 ans pour les promus).

Avancement à la hors-classe des IEN 2022 :

	2020		2021		2022	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	225	67	233	70	247	74
% de femmes	50%	50%	53%	53%	56%	56%
Hommes	224	68	207	62	193	58
% d'hommes	50%	50%	47%	47%	44%	44%
Total	449	135	440	132	440	132

Le taux de promotion 2022 (30 %) est identique à celui de l'année précédente.

Le nombre de promouvables 2022 (440) est strictement le même qu'en 2021 ce qui conduit à avoir le même volume de promus (132).

La part des femmes dans les promus (56%) est identique à leur part dans les promouvables et légèrement supérieure à leur part dans le corps (54%).

L'âge moyen des promouvables et des promus 2022 s'élève à 52 ans (âge moyen dans le corps : 53,6 ans).

Avancement à l'échelon spécial de la hors-classe des IEN 2022 :

	2020						Vivier 1
	Promouvables			Promus			
	Vivier 1	Vivier 2	Total	Vivier 1	Vivier 2	Total	
Femmes	81	47	128	25	4	29	81
% de femmes	43%	46%	44%	50%	50%	50%	44%
Hommes	109	55	164	25	4	29	102
% d'hommes	57%	54%	56%	50%	50%	50%	56%
Total	190	102	292	50	8	58	183

	2022					
	Promouvables			Promus		
	Vivier 1	Vivier 2	Total	Vivier 1	Vivier 2	Total
Femmes	83	52	135	13	14	27
% de femmes	46%	47%	47%	48%	45%	47%
Hommes	96	58	154	14	17	31
% d'hommes	54%	53%	53%	52%	55%	53%
Total	179	110	289*	27	31	58

*23 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^{ème} 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 2022 (20 %) est identique à celui de l'année précédente.

Le nombre de promouvables 2022 (289) est quasiment le même que celui de 2021 (291). Le nombre de promotions accordées est resté également le même (58).

Une attention particulière a été portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes. Ainsi, la part des femmes dans les promus (47%) est la même que leur part dans les promouvables (47%).

L'âge moyen des promouvables et des promus 2022 s'élève respectivement à 58 et 57 ans (56 et 58 ans en 2021). L'âge moyen dans le corps est de 53,6 ans.

Il est à noter que le nombre de promus dans le vivier 2 en 2022 (31) est très largement supérieur à celui de 2021 (8). Cela s'inscrit dans le contexte de refonte de la grille indiciaire des IEN au 1^{er} janvier 2022 avec la linéarisation de l'accès à la HEB et la création d'un nouvel échelon spécial permettant d'accéder à la HEBbis. En effet, de très nombreux IEN promouvables au titre du vivier 1 allant bénéficier de l'accès à la HEB et, ne tirant donc aucun bénéfice d'une promotion à « l'ancien » échelon spécial au 1^{er} janvier 2022, il a été décidé de promouvoir davantage d'agents dans le vivier 2.

Accès par voie de liste d'aptitude au corps des IEN 2022

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

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

188 agents ont déposé une candidature de manière dématérialisée dans l'appli dédié. On constate depuis la campagne 2020 une diminution du nombre de candidatures reçues, notamment dans la spécialité premier degré.

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

111 agents (soit 59%) ont déposé une candidature au titre de la spécialité enseignement du premier degré (135 en 2021), les autres candidatures portant sur les spécialités enseignement général, technique et information-orientation.

Candidats liste d'aptitude IEN 2022		
		soit
Femmes	113	60 %
Hommes	75	40 %
Total	188	100 %

Rappel : candidats 2021 : 228

Après étude de l'ensemble des dossiers des promovables, prise en compte de l'avis des supérieurs hiérarchiques et eu égard aux postes vacants dans chaque spécialité, il a été décidé de recruter 21 IEN dans la spécialité enseignement du premier degré, 1 IEN dans la spécialité enseignement général, 4 IEN dans la spécialité enseignement technique et 5 IEN dans la spécialité information et orientation.

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

Promus liste d'aptitude IEN 2022		
		soit
Femmes	17	55 %
Hommes	14	45 %
Total	31	100 %

Rappel : promus 2021 : 30

Corps d'origine des promus liste d'aptitude IEN 2022 :		
		soit
PE	20	65 %
PLP	4	13 %
PSYEN EDO	4	13 %
CERTIFIE	3	9 %

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.

Version CSAM EN et JS septembre 2023

Avancement de grade et à l'échelon spécial des IJS

La campagne 2022 d'avancement de grade et à l'échelon spécial des inspecteurs de la jeunesse et des sports (IJS) est la deuxième campagne organisée par le ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse depuis le transfert dans son périmètre, au 1^{er} janvier 2021, des personnels de la jeunesse et des sports.

Après une campagne 2021 ayant nécessité, en raison dudit transfert, un décalage de plusieurs mois des résultats afin de permettre la bonne appropriation et la poursuite des travaux initiés par les ministères sociaux fin 2020, la campagne 2022 s'est déroulée dans un calendrier normal. Les promotions ont été publiées au BOENJS du 24 mars 2022.

L'administration centrale a échangé chaque fois que nécessaire avec les promouvables pour répondre à leurs interrogations.

Avancement à la hors-classe des IJS 2022

	2020		2021		2022	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	18	3	16	2	17	3
% de femmes	31%	33%	30%	29%	31%	43%
Hommes	41	6	37	5	37	4
% d'hommes	69%	67%	70%	71%	69%	57%
Total	59	9	53	7	54	7

Le taux réglementaire de promotion 2021 (15 %) est identique à 2021 mais en baisse par rapport à 2020 (16 %).

Le nombre d'agents promouvables 2022 est stable (+1) par rapport à 2021, ce qui a conduit à offrir un nombre identique de promotions (7).

L'attention portée à l'équilibre entre les femmes et les hommes a permis de promouvoir 43% de femmes, ce taux étant supérieur à leur part dans les promouvables (31%).

L'âge moyen des promouvables et promus 2022 s'élève à 47 ans.

Avancement à la classe exceptionnelle des IJS 2022

	2020		2021		2022	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	16	2	16	3	15	2
% de femmes	27%	29%	28%	60%	27%	40%
Hommes	44	5	42	2	41	3
% d'hommes	73%	71%	72%	40%	73%	60%
Total	60	7	58	5	56	5

Le taux de promotion 2022 (10 %) est identique à 2021 mais en baisse par rapport à 2020 (11 %) et le nombre de promouvables est en légère diminution (-3%).

Le nombre de promotions à offrir (5) est le même qu'en 2021.

La part des femmes dans les promus (40%) est supérieure à leur part dans les promouvables (27%) mais cela se rapporte à un petit effectif (5 promotions). L'âge moyen des promouvables et promus 2022 s'élève à 55 ans.

Avancement à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle des IJS 2022

	2020		2021		2022	
	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus	Promouvables	Promus
Femmes	9	1	9	1	12	1
% de femmes	23%	33%	20%	17%	29%	25%
Hommes	30	2	36	5	29	3
% d'hommes	77%	67%	80%	83%	71%	75%
Total	39	3	45	6	41	4

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

Le nombre de promouvables 2022 est en baisse (-9%) après une augmentation en 2021 (+15%) et l'évolution des effectifs dans le grade et l'échelon spécial ont conduit à offrir moins de promotions en 2022 (-33%).

Un regard attentif a été porté à l'équilibre entre les femmes et les hommes. Ainsi, la part des femmes dans les promus (25%) est quasiment identique à leur part dans les promouvables (29%).

L'âge moyen des promouvables et promus 2022 s'élève respectivement à 58 et 54 ans.

Accès par voie de liste d'aptitude au corps des IJS 2022

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

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

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

En raison de l'augmentation importante du nombre de postes offerts aux concours IJS, 4 recrutements par voie de liste d'aptitude ont pu être proposés pour l'année 2022, au lieu de 1 en 2021.

20 agents ont fait acte de candidature, dont 18 recevables. Les profils de compétences et parcours professionnels de chacun des recevables ont été étudiés avec la plus grande attention pour déterminer les agents promus.

Candidats liste d'aptitude IJS 2021			Candidats liste d'aptitude IJS 2022	
		soit		soit
Femmes	2	33 %	10	56%
Hommes	4	67 %	8	44%
Total	6	100 %	18	100%
Corps d'origine :				
Professeur de sport	4	67 %	9	50%
CEPJ	2	33 %	4	22%
CTPS			4	22%
AAE			1	6%

Promu liste d'aptitude IJS 2021			Promus liste d'aptitude IJS 2022	
		soit		soit
Femmes			3	75 %
Hommes	1	100 %	1	25 %
Total	1	100 %	4	100 %
Corps d'origine :				
Professeur de sport	1	100 %	2	50 %
CEPJ			2	50 %

Accès aux emplois fonctionnels ou aux corps supérieurs ouverts aux personnels d'encadrement

▪ Emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale

Répartition par corps d'origine des personnels nommés sur les emplois fonctionnels des services déconcentrés de l'éducation nationale (au 31/12/2022)

EFSDEN	Directeur du SIEC		Vice-recteur		SGRA / SGA		Adjoint SGRA / Adjoint SGA		Directeur de cabinet		Conseiller de recteur		CTVS		DASEN		DAASEN		ADASEN 1er degré		SG DSDEN / SG VR		CDASEN J&S		TOTAL des effectifs du corps d'origine	PART des effectifs du corps d'origine	
	Âge moyen	Sans objet		61 ans		52,5 ans		51,5 ans		51 ans		54,5 ans		53 ans		57 ans		51 ans		55 ans		53 ans		51 ans			
CORPS D'ORIGINE	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F			
Attaché admin. État	1	0%			28	39%	61	56%			1	100%			1	0%					76	51%			168	25,4%	
IEN									3	33%	40	58%	2	50%	9	44%	15	53%	91	40%	2	50%			162	24,5%	
Personnel de direction					1	0%	1	0%	19	32%	22	9%	41	39%	15	33%	29	31%			10	10%	2	50%	140	21,1%	
IA-IPR			2	50%	3	33%	2	50%	4	50%	21	29%	1	0%	66	36%	26	54%							125	18,9%	
IJS																							14	43%	14	2,1%	
Ingénieur de recherche							9	56%	2	50%	1	0%									2	50%			14	2,1%	
Administrateur de l'État					5	20%	1	0%							1	0%									7	1,1%	
Professeur agrégé										4	0%					1	0%				1	0%			6	0,9%	
IGESR			1	0%	2	0%									1	100%									4	0,6%	
Attaché territorial							2	100%													2	50%			4	0,6%	
Psy EN										3	33%														3	0,5%	
Contractuel							2	100%	1	100%															3	0,5%	
Administrateur territorial							1	100%			1	100%													2	0,3%	
Ingénieur d'études CNRS							1	0%																	1	0,2%	
Ingénieur territorial										1	0%														1	0,2%	
Inspecteur ASS																							1	0%	1	0,2%	
Magistrat des TA et CAA							1	0%																	1	0,2%	
Maître de conférences										1	100%															1	0,2%
Professeur certifié										1	0%															1	0,2%
Professeur de chaires sup.														1	0%											1	0,2%
Professeur de lycée prof.										1	0%															1	0,2%
Professeur de sport																							1	0%	1	0,2%	
Professeur des universités			1	0%																					1	0,2%	
TOTAL	1	0%	4	25%	39	33%	81	56%	29	38%	97	36%	44	39%	94	36%	71	44%	91	40%	93	46%	18	39%	662	100,0%	

▪ **Emplois de direction d'administration centrale**

Répartition par corps d'origine des personnels nommés sur les emplois de chef de service et de sous-directeur en administration centrale (au 31/12/2022)

EMPLOI DE DIRECTION EN ADMINISTRATION CENTRALE	Chef de service		Sous-directeur		TOTAL des effectifs du corps d'origine	PART des effectifs du corps d'origine
	53 ans		52 ans			
Âge moyen	53 ans		52 ans			
CORPS D'ORIGINE	Nb	% F	Nb	% F		
Administrateur de l'État	10	20%	21	57%	31	40,3%
IA-IPR	2	50%	6	50%	8	10,4%
IGESR	2	0%	3	33%	5	6,5%
Contractuel	3	33%	2	50%	5	6,5%
IJS	1	0%	3	67%	4	5,2%
Ingénieur de recherche	2	0%	2	0%	4	5,2%
Magistrat des TA et CAA	2	50%	1	100%	3	3,9%
Administrateur de l'INSEE	1	100%	1	0%	2	2,6%
Ingénieur des ponts, des eaux et des forêts	1	0%	1	100%	2	2,6%
Inspecteur général de l'INSEE			2	100%	2	2,6%
Ingénieur de l'armement	2	50%			2	2,6%
Attaché admin. État			1	100%	1	1,3%
Administrateur du Sénat			1	0%	1	1,3%
Administrateur territorial			1	100%	1	1,3%
Ingénieur des mines	1	0%			1	1,3%
Conseiller référendaire à la Cour des comptes			1	0%	1	1,3%
Général de corps d'armée	1	0%			1	1,3%
Personnel relevant de la DGFIP	1	100%			1	1,3%
Professeur agrégé			1	100%	1	1,3%
Professeur des universités	1	0%			1	1,3%
TOTAL	30	27%	47	55%	77	100,0%

▪ **Emplois de direction des établissements relevant des ministères en charge de la jeunesse et des sports**

Répartition par corps d'origine des personnels nommés sur les emplois de direction des établissements relevant des ministères en charge de la jeunesse et des sports (au 31/12/2022)

EMPLOI DE DIRECTION EN ÉTABLISSEMENT JEUNESSE ET SPORTS	Directeur de CREPS		Directeur adjoint de CREPS		Directeur de l'École nationale de voile et des sports nautiques		Directeur adjoint de l'École nationale de voile et des sports nautiques		Directeur général de l'École nationale des sports de montagne		Directeur du Centre national de ski nordique et de moyenne montagne		Directeur adjoint de l'École nationale de ski et d'alpinisme		TOTAL des effectifs du corps d'origine	PART des effectifs du corps d'origine
	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F		
Âge moyen	57 ans		52,5 ans		sans objet		sans objet		sans objet		sans objet		sans objet			
CORPS D'ORIGINE	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F	Nb	% F		
CTPS	6	33%	6	17%	1	0%									13	32,5%
IJS	6	33%	3	66%					1	0%			1	0%	11	27,5%
Professeur de sport	3	0%	5	0%											8	20,0%
Personnel de direction	2	50%	1	0%											3	7,5%
Attaché territorial			1	100%							1	0%			2	5,0%
Attaché admin. État			1	0%											1	2,5%
Directeur des services pénitentiaires			1	0%											1	2,5%
PEPS							1	0%							1	2,5%
TOTAL	17	29%	18	22%	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%	1	0%	40	100,0%

Le tour extérieur des administrateurs de l'état.

Répartition des candidatures par corps d'origine

	Corps d'origine	Nombre de dossiers examinés			Admissibilité			Admis			Nombre de postes à pourvoir	% admis/postes proposés
		Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total		
2020	Attaché d'administration de l'Etat	13	7	20	6	1	7	3	1	4	32	16%
	Ingénieur de recherche	-	1	1	-	1	1	-	-	-		
	Professeur des universités	1	-	1	1	-	1	1	-	1		
	Professeur agrégé	-	1	1	-	-	-	-	-	-		
	Professeur de lycée professionnel	-	1	1	-	-	-	-	-	-		
	Personnel de direction	-	3	3	-	-	-	-	-	-		
	Total	14	13	27	7	2	9	4	1	5		
Age moyen	46 ans			45 ans			46 ans					
2021	Attaché d'administration de l'Etat	8	6	14	4	1	5	2	1	3	29	10%
	Ingénieur de recherche	1	1	2	-	-	-	-	-	-		
	Ingénieur d'études	-	1	1	-	-	-	-	-	-		
	Professeur agrégé	2	-	2	-	-	-	-	-	-		
	Personnel de direction	1	1	2	-	-	-	-	-	-		
	Conseiller technique et pédagogique supérieur	1	-	1	-	-	-	-	-	-		
	Total	13	9	22	4	1	5	2	1	3		
Age moyen	46 ans			46 ans			50 ans					
2022	Attaché d'administration de l'Etat	12	15	27	4	6	10	2	3	5	34	18%
	Ingénieur d'études	-	1	1	-	-	-	-	-	-		
	Ingénieur de recherche	1	3	4	-	2	2	-	1	1		
	Directeur de recherche	-	1	1	-	-	-	-	-	-		
	Professeur agrégé	-	2	2	-	-	-	-	-	-		
	Professeur des écoles	1	-	1	-	-	-	-	-	-		
	Personnel de direction	1	1	2	-	-	-	-	-	-		
	Inspecteur de l'éducation nationale	1	-	1	-	-	-	-	-	-		
	Inspecteur de la jeunesse et des sports	-	1	1	-	-	-	-	-	-		
	Total	16	24	40	4	8	12	2	4	6		
Age moyen	48 ans			46 ans			44 ans					

Répartition des candidatures par affectation d'origine

Tour extérieur		Nombre de dossiers examinés			Admissibilité			Admis		
	Affectation d'origine	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total	Femme	Homme	Total
		2020	Administration centrale	9	2	11	6	1	7	3
Services déconcentrés (Rectorat/DSDEN)	1		2	3	-	1	1	-	1	1
Services déconcentrés (EPLE)	1		6	7	-	-	-	-	-	-
Etablissements publics	2		3	5	-	-	-	-	-	-
Hors éducation nationale	1		-	1	1	-	1	1	-	1
Total	14		13	27	7	2	9	4	1	5
2021	Administration centrale	7	1	8	4	-	4	2	-	2
	Services déconcentrés (Rectorat/DSDEN)	1	1	2	-	1	1	-	1	1
	Services déconcentrés (EPLE)	4	3	7	-	-	-	-	-	-
	Etablissements publics	1	4	5	-	-	-	-	-	-
	Total	13	9	22	4	1	5	2	1	3
2022	Administration centrale	3	7	10	2	5	7	1	2	3
	Services déconcentrés (Rectorat/DSDEN)	4	5	9	1	1	2	-	1	1
	Services déconcentrés (EPLE)	6	3	9	-	-	-	-	-	-
	Etablissements publics	3	8	11	1	2	3	1	1	2
	Hors éducation nationale	-	1	1	-	-	-	-	-	-
	Total	16	24	40	4	8	12	2	4	6

Liste d'aptitude CTPS domaine Jeunesse

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. 1 possibilité de nomination en 2022

CANDIDATS

1 - Répartition par genre

	Nbre de candidats	%
F	11	77%
H	3	23%
Total	14	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre candidats				Total	% total candida
	F	%	H	%		
CEPJ CE	3	21%			3	21%
CEPJ HC	1	7%			1	7%
CEPJ CN	7	50%	3	21%	10	71%
Total	11	79%	3	21%	14	100%

3 - Carrière

	CEPJ CE	CEPJ HC	CEPJ CN
Age moyen	61a	59a	48a
Ancienneté de grade moyenne	2a	7a	19a
Ancienneté de corps moyenne	21a	26a	19a
Echelon moyen	4	6	9

4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.		
Etab JS		
DRAJES - SDJES	11	79%
Autres	3	21%
Total	14	100%

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	1	100%
H		
Total	1	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre promus				Total	% promus
	F	%	H	%		
CEPJ CE						
CEPJ HC						
CEPJ CN	1	100%			1	100%
Total	1	100%			1	100%

3 - Carrière

	CEPJ CE	CEPJ HC	CEPJ CN
Age moyen			53a
Ancienneté de grade moyenne			20a
Ancienneté de corps moyenne			20a
Echelon moyen			11

4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.		
Etab JS		
DRAJES - SDJES	1	100%
Autres		
Total	1	100%

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. 2 possibilités de nomination en 2022

CANDIDATS

1 - Répartition par genre

	Nbre de candidats	%
F	32	21%
H	118	79%
Total	150	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre candidats				Total	% total candida
	F	%	H	%		
PS CE	2	14%	12	86%	14	9,9%
PS HC	9	22%	32	78%	41	27,4%
PS CN	21	22%	73	78%	94	62,7%
Total	32	22%	117	78%	150	100,0%

3 - Carrière

	PS CE	PS HC	PS CN	EPS CE	EPS HC
Age moyen	63a	57a	1a	-	-
Ancienneté de grade moyenne	4a	4a	18a	-	-
Ancienneté de corps moyenne	26a	21a	18a	-	-
Echelon moyen	4	5	9	-	-

4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	3	2%
Contrat PO-HN	17	11%
Etab JS	37	25%
DRAJES - SDJES	88	59%
Autres	5	3%
Total	150	100%

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	0	0%
H	2	100%
Total	2	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre promus				Total	% promus
	F	%	H	%		
PS CE	-	-	-	-	-	-
PS HC	-	-	2	100%	2	100%
PS CN	-	-	-	-	-	-
Total	-	-	2	100%	2	100%

3 - Carrière

	PS CE	PS HC	PS CN	EPS CE	EPS HC
Age moyen	-	53a	-	-	-
Ancienneté de grade moyenne	-	6a	-	-	-
Ancienneté de corps moyenne	-	21a	-	-	-
Echelon moyen	-	4	-	-	-

4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	-	-
Contrat PO-HN	1	50%
Etab JS	1	50%
DRAJES - SDJES	-	-
Autres	-	-
Total	2	100%

LISTE D'APTITUDE POUR L'ACCES AU CORPS DES PROFESSEURS DE SPORT (CHOIX)

Conditions réglementaires : Peuvent être inscrits sur cette liste d'aptitude, les fonctionnaires exerçant depuis plus de 10 ans dont 5 en qualité de titulaire, les fonctions de :

- conseillers techniques sportifs
- conseiller d'animation sportive
- formateur dans les établissements publics de formation relevant du ministre chargé des sports

Clés de promotion : une nomination pour neuf nominations prononcées, l'année précédente, au titre des concours interne et externe

CANDIDATS

1 - Répartition par genre

	Nbre de candidats	%
F		
H	3	100%
Total	3	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre candidats				Total	% total candidats
	F	%	H	%		
Educateur terr. des APS classe normale			1	33%	1	33%
Educateur terr. des APS hors classe			1	33%	1	33%
Agent des douanes principal			1	33%	1	33%
Total			3	100%	3	100%

3 - Carrière

	Educ terr APS CN	Educ terr APS HC	Agt douanes principal 1 CL
Age moyen	42a	63a	48a
Ancienneté de grade moyenne	18a	25a	13a
Ancienneté de corps moyenne	18a	30a	5a
Echelon moyen	9	11	7

4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.		
Contrat PO-HN	2	67%
Etab JS		
DRAJES -SDJES	1	33%
Autres		
Total	3	100%

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F		
H	3	100%
Total	3	100%

2 - Répartition par grade

	Nbre promus				Total	% promus
	F	%	H	%		
Educateur terr. des APS classe normale			1	33%	1	33%
Educateur terr. des APS hors classe			1	33%	1	33%
Agent des douanes principal			1	33%	1	33%
Total			3	100%	3	100%

3 - Carrière

	Educ terr APS CN	Educ terr APS HC	Agt douanes principal 1 CL
Age moyen	42a	63a	48a
Ancienneté de grade moyenne	18a	25a	13a
Ancienneté de corps moyenne	18a	30a	5a
Echelon moyen	9	11	7

4 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.		
Contrat PO-HN	2	67%
Etab JS		
DRAJES -SDJES	1	33%
Autres		
Total	3	100%

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 : 14%

Domaine sport

PROMOUVABLES (CTPS CN)

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	27	28%
H	70	72%
Total	97	100%

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	4	29%
H	10	71%
Total	14	100%

2 - Carrière

Age moyen	59a
Ancienneté de grade moyenne	3a
Ancienneté de corps moyenne	3a
Echelon moyen	10

2 - Carrière

Age moyen	52a
Ancienneté de grade moyenne	5a
Ancienneté de corps moyenne	5a
Echelon moyen	10

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	6	6%
Contrat PO-HN	19	20%
Etab JS	30	31%
DRAJES-SDJES	28	29%
Autres	8	8%
Total	97	94%

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	1	7%
Contrat PO-HN	6	43%
Etab JS	2	14%
DRAJES-SDJES	4	29%
Autres	1	7%
Total	14	100%

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

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

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

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

Domaine jeunesse

PROMOUVABLES (CTPS CN)

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	16	62%
H	10	38%
Total	26	100%

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	2	50%
H	2	50%
Total	4	100%

2 - Carrière

Age moyen	53a
Ancienneté de grade moyenne	5a
Ancienneté de corps moyenne	5a
Echelon moyen	10

2 - Carrière

Age moyen	54a
Ancienneté de grade moyenne	8a
Ancienneté de corps moyenne	8a
Echelon moyen	10

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	4	15%
Contrat PO-HN	1	4%
Etab JS	1	4%
DRAJES-SDJES	18	69%
Autres	2	8%
Total	26	100%

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.		
Contrat PO-HN		
Etab JS		
DRAJES-SDJES	4	100%
Autres		
Total	4	100%

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

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

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

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

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 remplissent les conditions pour être promus au 1er septembre 2017 (CEPJ ayant atteint le 7ème échelon de la classe normale)

Taux de promotion : 11%

PROMOUVABLES (CEPJ CN)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	90	67%
H	45	33%
Total	135	100%

2 - Carrière

Age moyen	50a
Ancienneté de grade moyenne	17a
Ancienneté de corps moyenne	17a
Echelon moyen	10

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	3	2%
Etab JS	4	3%
DRAJES-SDJES	102	82%
Autres	16	13%
Total	125	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	10	67%
H	5	33%
Total	15	100%

2 - Carrière

Age moyen	52a
Ancienneté de grade moyenne	20a
Ancienneté de corps moyenne	20a
Echelon moyen	11

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	1	7%
Etab JS		
DRAJES-SDJES	13	87%
Autres	1	7%
Total	15	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

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 : 11 %

PROMOUVABLES (PS CN)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	188	26%
H	538	74%
Total	726	100%

2 - Carrière

Age moyen	50a
Ancienneté de grade moyenne	19a
Ancienneté de corps moyenne	19a
Echelon moyen	10

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	4	1%
Contrat PO/HN	77	11%
Etab JS	99	14%
DRAJES-SDJES	528	73%
Autres	18	2%
Total	726	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	21	26%
H	59	74%
Total	80	100%

2 - Carrière

Age moyen	54a
Ancienneté de grade moyenne	21a
Ancienneté de corps moyenne	21a
Echelon moyen	10

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.		
Contrat PO/HN	6	8%
Etab JS	10	13%
DRAJES-SDJES	60	75%
Autres	4	5%
Total	80	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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 : 9,39%

PROMOUVABLES (CTPS HC)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	1	13%
H	7	88%
Total	8	100%

2 - Carrière

Age moyen	61a 9m
Ancienneté de grade moyenne	6a
Ancienneté de corps moyenne	14a
Echelon moyen	4ème

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	1	13%
Contrat PO-HN	2	25%
Etab JS	1	13%
DRAJES-SDJES	4	50%
Autres		
Total	8	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	1	33%
H	2	67%
Total	3	100%

2 - Carrière

Age moyen	60a 4m
Ancienneté de grade moyenne	8a
Ancienneté de corps moyenne	14a
Echelon moyen	4ème

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.		
Contrat PO-HN	2	67%
Etab JS	1	33%
DRAJES-SDJES		
Autres		
Total	3	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE CEPJ CLASSE EXCEPTIONNELLE (CHOIX)

Conditions réglementaires : Peuvent être promus : - les CEPJ qui ont atteint au moins le 3ème échelon de la hors classe et qui justifient de huit années de fonctions accomplies dans des conditions d'exercice difficiles ou sur des fonctions particulières (1er vivier de 80%) - les CEPJ ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière et qui ont atteint le 7ème échelon de la hors classe (2ème vivier de 20%)

Taux de contingent : 9,39%

PROMOUVABLES (CEPJ HC)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	32	59%
H	22	37%
Total	54	100%

2 - Carrière

Age moyen	57a
Ancienneté de grade moyenne	3a
Ancienneté de corps moyenne	21a
Echelon moyen	5ème

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.		
Etab JS	1	13%
DRAJES-SDJES	6	75%
Autres	1	13%
Total	8	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	5	63%
H	3	37%
Total	8	100%

2 - Carrière

Age moyen	54a
Ancienneté de grade moyenne	3a
Ancienneté de corps moyenne	26a
Echelon moyen	5ème

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.		
Etab JS	1	13%
DRAJES-SDJES	6	75%
Autres	1	13%
Total	8	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

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 : 9,39%

PROMOUVABLES (PS HC)

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	104	22%
H	369	78%
Total	473	100%

2 - Carrière

Age moyen	59a
Ancienneté de grade moyenne	5a
Ancienneté de corps moyenne	24a
Echelon moyen	5ème

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.	6	1%
Contrat PO/HN	21	4%
Etab JS	83	18%
DRAJES-SDJES	359	76%
Autres	4	1%
Total	473	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	6	19%
H	26	81%
Total	32	100%

2 - Carrière

Age moyen	63a
Ancienneté de grade moyenne	5a
Ancienneté de corps moyenne	22a
Echelon moyen	5ème

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.		
Contrat PO/HN	4	12%
Etab JS	6	18%
DRAJES-SDJES	22	67%
Autres	1	3%
Total	32	100%

4 - Avancement au temps moyen : déchargés syndicaux

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

**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 2022 : 9

6 promotions possibles au titre de 2022

PROMOUVABLES

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	2	100%
H		
Total	2	100%

2 - Carrière

Age moyen	66a
Ancienneté de grade moyenne	8a
Ancienneté de corps moyenne	26a
Echelon moyen	4ème

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.		
Etab JS		
DRAJES-SDJES	2	100%
Autres		
Total	2	100%

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	2	100%
H		
Total	2	100%

2 - Carrière

Age moyen	66a
Ancienneté de grade moyenne	8a
Ancienneté de corps moyenne	26a
Echelon moyen	4ème

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.		
Etab JS		
DRAJES-SDJES	2	100%
Autres		
Total	2	100%

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 2022: 46

20 promotions possibles au titre de 2022

PROMOUVABLES

1 - Répartition par genre

	Nbre de promouvables	%
F	2	6%
H	34	94%
Total	36	100%

2 - Carrière

Age moyen	63a
Ancienneté de grade moyenne	4a
Ancienneté de corps moyenne	27a
Echelon moyen	4ème

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.		
Contrat PO/HN	2	6%
Etab JS	1	3%
DRAJES-SDJES	33	92%
Autres		
Total	36	100%

PROMUS

1 - Répartition par genre

	Nbre de promus	%
F	2	10%
H	18	90%
Total	20	100%

2 - Carrière

Age moyen	63a
Ancienneté de grade moyenne	4a
Ancienneté de corps moyenne	26a
Echelon moyen	4ème

3 - Univers d'affectation

	Nbre	%
Adm. Centr.		
Contrat PO/HN	2	10%
Etab JS	1	5%
DRAJES-SDJES	17	85%
Autres		
Total	20	100%