



*Ministère de l'éducation nationale,
de l'enseignement supérieur et de la recherche*

Le directeur adjoint du cabinet

Paris, le

04 JUIN 2015

**A l'attention de mesdames et messieurs
les représentants des organisations syndicales**

Madame, Monsieur,

Vous trouverez ci-joint les fiches concluant les travaux du GT 11 relatif aux personnels administratifs.

La fiche 1 concerne les engagements du MENESR sur le CIGEM des attachés d'administration de l'Etat et le grade à accès fonctionnel (GRAF) à la hors classe.

La fiche 2 concerne la politique de promotions et les perspectives de requalification.

Cette fiche fera dans l'avenir l'objet de mises à jour annuelles afin de suivre l'évolution du pyramidage de la filière et de disposer d'éléments visant à mesurer l'évolution des transformations d'emplois.

La politique du MENESR est désormais de maximiser les règles statutaires afin d'optimiser le nombre de postes offerts pour les promotions par liste d'aptitude ou par concours interne.

Cela se traduit par une progression de 19% des possibilités de promotions pour le passage de C en B entre 2014 et 2015, et un niveau soutenu de promotions pour le passage de B en A permis par la mise en œuvre du CIGEM des attachés d'administration de l'Etat qui ouvre la possibilité d'un quasi doublement des promotions jusqu'en 2017. Les académies ont été destinataires d'une note en date du 10 avril 2015 leur demandant de décliner au plan local cette politique de requalification et de transformation des emplois. Nous veillerons à ce que l'ensemble de ces possibilités donnent lieu à des promotions effectives dans les services académiques.

Cette politique de soutien aux requalifications doit être amplifiée en 2016 et 2017 conformément aux engagements de la Ministre.

.../...

Les transformations d'emplois s'inscrivent en effet dans une perspective pluriannuelle permettant d'identifier les besoins de requalifications, de développer une politique de formation des personnels, enfin de promouvoir le concours interne. Celui-ci demeure une voie d'accès essentielle sur laquelle nous allons travailler avec les académies afin d'accompagner tous nos agents et leur procurer les meilleures opportunités de promotion.

Nos prochains rendez-vous nous permettront d'analyser l'évolution du pyramidage de la filière administrative.

Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.



Bernard LEJEUNE

Fiche 1**CIGEM des attachés d'administration de l'Etat et grade à accès fonctionnel (GRAF) à la hors classe****Rappel : la création du CIGEM (corps interministériel à gestion ministérielle) des attachés d'administrations de l'Etat**

Le décret n°2013-876 du 30 septembre 2013 a notamment intégré, à la date du 2 octobre 2013, dans le nouveau corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat régi par le décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier de ce corps, les attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADAENES) et les conseillers d'administration scolaire et universitaire (CASU).

Le décret n° 2014-1553 du 19 décembre 2014 portant diverses dispositions relatives au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat intègre les réductions automatiques d'un mois par an pour la durée de séjour dans les échelons des grades du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat, à compter du 1er janvier 2015.

I. Le GRAF d'attaché d'administration hors classe, innovation statutaire : le dispositif de recensement des agents promouvables

Ce GRAF est ouvert, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, aux attachés principaux et aux directeurs de service (ex-CASU) ayant atteint respectivement les 6^{ème} et 7^{ème} échelons et qui doivent, de plus, justifier d'une durée d'exercice sur emploi fonctionnel (4 ans à titre transitoire jusqu'au 31/12/2016 conformément à l'article 40 du décret n°2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié, puis 6 ans au-delà de cette date) ou de fonctions à un niveau élevé de responsabilité (5 ans à titre transitoire jusqu'au 31/12/2016 (même article) puis 8 ans au-delà de cette date) au cours d'une certaine période (10 ou 12 dernières années selon les situations d'exercice).

La liste de ces fonctions est précisée par arrêtés.

. L'arrêté du 30 septembre 2013, pris par le ministre chargé de la fonction publique, fixe la liste des fonctions « génériques » prises en compte pour l'accès au GRAF, au titre des fonctions comportant un niveau élevé de responsabilité. Il s'agit notamment de fonctions pouvant être exercées en administration centrale, dans un service à compétence nationale, en services déconcentrés et des fonctions équivalentes aux fonctions listées, exercées en position d'activité ou de détachement dans un corps autre que le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat ou dans un cadre d'emploi.

L'arrêté du 16 mai 2014 du MENESR (J O du 13 juin 2014) fixe, par décision conjointe du ministre chargé de la fonction publique et du ministère de l'éducation nationale, les fonctions spécifiques à chaque ministère ayant adhéré au CIGEM, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, pouvant être prises en compte pour l'accès au GRAF, outre les fonctions énumérées dans l'arrêté du 30 septembre 2013. Cet arrêté est élaboré avec le souci de respecter une cohérence entre les différentes fonctions retenues. Les fonctions spécifiques prises en compte pour le MENESR sont les suivantes :

1. En administration centrale

- Chef des missions prévues par l'arrêté fixant l'organisation de l'administration centrale des MEN et MESR, dont les fonctions sont équivalentes à celles de chef de bureau.

2. En services déconcentrés

- Dans les rectorats : secrétaire général adjoint ainsi que toutes les fonctions de niveau n-3 par rapport au recteur.
- Dans les vice-rectorats : secrétaire général et secrétaire général adjoint.
- Dans le service de l'éducation nationale de Saint Pierre et Miquelon : secrétaire général.
- Dans les services départementaux de l'éducation nationale : secrétaire général adjoint (les secrétaires généraux d'académie et des DASEN sont toujours des agents détachés sur emplois fonctionnels et sont éligibles au titre de ces emplois).

3. En établissement public hors établissement public local d'enseignement

- Dans les établissements publics dont les effectifs, à la date de début des fonctions, sont supérieurs à 200, toutes les fonctions de trois niveaux au plus inférieures à celles du chef d'établissement public.

4. En établissement public local d'enseignement

- Adjoint gestionnaire exerçant les fonctions d'agent comptable chargé d'au moins trois établissements ou chargé de deux établissements dont l'un est classé en 4^{ème} catégorie ou 4^{ème} exceptionnelle.
- Adjoint gestionnaire exerçant des fonctions non comptables chargé de la gestion d'un établissement classé en 4^{ème} catégorie ou 4^{ème} exceptionnelle.
- Dans les groupements d'établissements publics (GRETA) dont le budget est supérieur ou égal à 2,5 millions d'euros, toutes les fonctions inférieures d'un niveau à celle du président.

5. Après du service inter-académique des examens et concours

- Toutes les fonctions de deux niveaux au plus inférieures à celles du directeur.

6. Après de l'autorité administrative indépendante du Haut conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur

- Toutes les fonctions de deux niveaux au plus inférieures à celles du président.

A noter que les fonctions exercées dans d'autres ministères et figurant dans les arrêtés fixant les fonctions spécifiques propres à ces ministères seront prises en compte pour l'examen de la promouvabilité au GRAF.

Le pourcentage de promotion au grade d'attaché hors classe est fixé à 10% de l'ensemble du corps (directeurs de service inclus), réparti sur une durée de 5 ans (3% en 2013, 5% en 2014, 7% en 2015, 9% en 2016) pour atteindre 10% du corps en 2017, ce qui correspond environ à 1 250 promotions.

L'échelon spécial sera accessible aux agents classés au 7^{ème} échelon du GRAF, par la voie du choix. Le pourcentage mentionné à l'article 27 du décret du 17 octobre 2011 pour l'accès à l'échelon spécial sera de 20% de l'effectif du GRAF, soit 250 promotions.

II. Le GRAF d'attaché d'administration hors classe, innovation statutaire : Les critères de promotion

Les critères de promotion ont fait l'objet de deux réunions de concertation avec les DRH de l'enseignement scolaire et de l'enseignement supérieur le 2 décembre 2013 et avec les organisations syndicales le 3 décembre 2013.

Les critères déterminés par la DGRH à l'issue de ces groupes de travail visent à apprécier la valeur professionnelle et la richesse des parcours des agents. Ils ont été indiqués aux services académiques chargés de présenter un travail préparatoire à l'étude des dossiers des agents par les CAPN (commission administrative paritaire nationale) des 7 et 9 juillet 2014.

Les critères retenus pour les tableaux d'avancement au titre des années 2013 et 2014 sont de nature à inciter les futurs attachés principaux à construire leurs parcours professionnels en diversifiant l'exercice de leurs métiers.

La valorisation de certains itinéraires peut être également un levier pour procéder, dans une seconde étape, à une révision du « REME » (répertoire des métiers et des compétences du MEN et du MESR) afin d'assurer la reconnaissance de nouveaux métiers ou d'anciennes fonctions encore non répertoriées (exemple : le fondé de pouvoir).

| | |
|----------------|--|
| Fiche 2 | Politique de promotions et perspectives de requalification Actualisée avec données 2014 et 2015 – DGRH C1 – mars 2015 |
|----------------|--|

I. Etat des lieux

Au 1^{er} octobre 2014, la filière administrative compte 62 892 agents.

- 47 369 exerçant dans le secteur de l'éducation nationale ;
- 14 649 exerçant dans l'enseignement supérieur ;
- 874 exerçant dans le secteur jeunesse et sports du ministère de la ville.

Répartition par corps et par secteurs

| | scolaire | supérieur | Jeunesse et sports | Total |
|--|--|--|--|---|
| ADJAENES | 24 543, soit 51,8% | 8 427, soit 57,5% | 470, soit 53,8% | 33 440, soit 53,2% |
| SAENES | 14 546, soit 30,7% | 3 943, soit 26,9% | 293, soit 33,5% | 18 782, soit 29,9% |
| AAE* | 8 280, soit 17,4% | 2 279, soit 15,6% | 111, soit 12,7% | 10 670, soit 16,9% |
| TOTAL EFFECTIFS (personnes physiques) | 47 369 soit pour l'enseignement scolaire : 75,3% des effectifs de la filière | 14 649 soit pour l'enseignement supérieur : 23,3% des effectifs de la filiale | 874 soit pour JS : 1,4% des effectifs de la filiale | 62 892 Soit 100 % de l'effectif de la filière |
| TOTAL EN % | 100 % | 100 % | 100 % | |

**y compris : les emplois fonctionnels, les CLD, les agents détachés mais toujours rattachés au MEN*

Le pyramidage de la filière au 1^{er} octobre 2014 est le suivant :

- 16,9% d'agents de catégorie A ;
- 29,9% d'agents de catégorie B ;
- 53,2% d'agents de catégorie C.

II. Les missions des agents

a) Cartographie des métiers

Constats établis au regard de la situation en 2013

L'étude initiée sur trois académies afin de déterminer la cartographie des fonctions exercées par chacun des agents de la filière administrative a été étendue à l'ensemble du territoire en 2014. Cet état des lieux exhaustif des fonctions a permis de privilégier un pilotage de la gestion des ressources humaines fondé sur une approche métier ainsi que sur les responsabilités des agents.

A partir de la cartographie définitive, un plan de requalification des ressources humaines a été décidé pour les trois prochains exercices (2015-2017) afin de favoriser l'adéquation du statut par les agents. Sur la base de celle-ci, il conviendra de déterminer le ou les critères permettant d'opérer cette requalification.

L'amélioration du pyramidage de la filière administrative devrait conduire à la requalification de 300 ADJAENES en SAENES et de 100 SAENES en AAE par an sur trois années (2015 à 2017), conformément au dossier de presse en date du 13 novembre 2014, ce qui devrait conduire à des évolutions réglementaires destinées à augmenter les possibilités de requalification.

La politique de promotion pourra prendre en compte la reconnaissance des parcours antérieurs effectués et des responsabilités exercées dans d'autres univers professionnels.

Situation en 2015

La cartographie des métiers a permis de confirmer que la transformation des emplois relève essentiellement d'une politique RH académique. En effet, les écarts qui peuvent être constatés relèvent de facteurs multiples liés :

1°) Aux réalités locales, telles que :

- Les caractéristiques géographiques et sociologiques des territoires ;
- L'évolution de fonctions support avec la politique de mutualisation ;

2°) Mais également au défaut de précisions dans les systèmes SI ;

3°) Enfin, aux contraintes réglementaires fixant l'équilibre entre les différentes modalités de recrutements.

La DGRH abordera le sujet des transformations d'emplois lors des réunions bilatérales avec les académies organisées en avril 2015. Il s'agit d'inscrire les transformations d'emplois dans une politique pluriannuelle de GPEEC permettant de mettre en relation les besoins avec le vivier des agents mais aussi dans une politique de formation pour améliorer la réussite aux concours notamment. Il faudra parallèlement examiner les impacts possibles de ces transformations sur la dynamique de recrutement des personnels de catégorie C.

b) Fonctions et responsabilités

- Les ADJAENES sont chargés de fonctions administratives d'exécution comportant la connaissance et l'application de règlements administratifs. Ils peuvent également être chargés de fonctions d'accueil et de secrétariat.
- Les SAENES sont chargés de tâches administratives d'application. A ce titre, ils participent à la mise en œuvre, dans les cas particuliers qui leur sont soumis, des textes de portée générale. Ils exercent notamment des tâches administratives de gestion dans les domaines des ressources humaines, logistiques, financiers ou comptables. Ils peuvent se voir confier des tâches de rédaction et être chargés de l'animation d'une équipe. Ils peuvent également assurer des fonctions d'assistant de direction.

- Les secrétaires administratifs de classe supérieure et les secrétaires administratifs de classe exceptionnelle ont vocation à occuper les emplois qui correspondent à un niveau d'expertise acquis par l'expérience professionnelle, par la formation initiale ou par la formation professionnelle tout au long de la vie. Ils peuvent également être investis de responsabilités particulières de coordination d'une ou plusieurs équipes.
- Les personnels d'encadrement administratifs (AAE) participent à la définition et au pilotage des politiques publiques, ainsi qu'à leur mise en œuvre opérationnelle par l'encadrement des équipes. Les AAE hors classe ont vocation à occuper des fonctions de cadre supérieur ou de cadre dirigeant au sens du REME.

III. Requalifications et promotions (2015-2017)

a) Axes de requalification

Dans le cadre des volumes de recrutements des sessions à venir qui seront déterminés par la DGRH et les services académiques en fonction de l'estimation des besoins issus du solde prévisionnel des flux d'entrées et de sorties dans chaque corps, ainsi qu'en fonction des choix de politique RH académique ou nationale, le principe général retenu est la garantie de maintien des taux maximum de promotions par concours interne et liste d'aptitude.

- Promotion des ADJAENES en SAENES

Dans le cadre de la détermination des volumes et modalités de recrutements de SAENES pour les sessions à venir, les contingents de promotions par la voie de la liste d'aptitude continueront d'être fixés en appliquant la clé statutaire maximum correspondant à 2/5 des nominations par concours et détachements.

Le recrutement, au maximum de la clé statutaire, par la voie du concours interne, sera maintenu (60% des postes offerts aux concours dans ce corps).

- Promotion des SAENES en AAE

Dans le cadre de la détermination des volumes et modalités de recrutements d'AAE pour les sessions à venir, les contingents de promotions par la voie de la liste d'aptitude continueront d'être fixés en appliquant la clé statutaire maximum correspondant à 1/3 des nominations par concours et détachements. En gestion, les promotions correspondantes auront notamment pour objet de valoriser particulièrement les SAENES exerçant sur des postes à des responsabilités supérieures, répertoriés notamment dans le REME.

Les transformations d'emplois de 2015 ainsi que les hypothèses pour 2016 et 2017, feront l'objet d'un échange avec les académies dans le cadre des dialogues de gestion avec les services de l'administration centrale. Seront notamment abordés : l'objectif de promotions internes pour l'année en cours, le financement, l'accompagnement RH.

b) Politique de promotions

- Promotion des ADJAENES en SAENES

Situation en 2013

Au sein du MEN et du MESR, 269 postes ont été offerts aux concours internes de recrutement de SAENES (206 postes en classe normale et 63 en classe supérieure) au titre de 2013, ce qui correspond au maximum statutaire de 60% des postes offerts aux concours dans ce corps.

A ces postes, s'ajoutent les promotions par la voie de la liste d'aptitude, dont le contingent au titre de 2013 a été fixé en appliquant le maximum statutaire correspondant à 2/5 des nominations par concours et détachements, soit 248 promotions.

Le nombre total des possibilités de promotions d'ADJAENES en SAENES au titre de 2013 est donc de **517** (269 par les concours internes et 248 par liste d'aptitude).

Situation en 2014

Au sein du MEN et du MESR, 255 postes ont été offerts aux concours internes de recrutement de SAENES (207 postes en classe normale et 48 en classe supérieure sur liste principale) au titre de 2014, ce qui correspond au maximum statutaire de 60% des postes offerts aux concours dans ce corps.

A ces postes, s'ajoutent les promotions par la voie de la liste d'aptitude, dont le contingent au titre de 2014 a été fixé en appliquant le maximum statutaire correspondant à 2/5 des nominations par concours et détachements, soit 251 promotions.

Le nombre total des possibilités de promotions d'ADJAENES en SAENES au titre de 2014 est donc de **506** (255 par les concours internes et 251 par liste d'aptitude).

Situation en 2015

Au sein du MENESR, 318 postes ont été offerts aux concours internes de recrutement de SAENES (268 postes en classe normale et 50 en classe supérieure sur liste principale) au titre de 2015, ce qui correspond au maximum statutaire de 60% des postes offerts aux concours dans ce corps.

A ces postes, s'ajoutent les promotions par la voie de la liste d'aptitude, dont le contingent au titre de 2015 est fixé en appliquant le maximum statutaire correspondant à 2/5 des nominations par concours et détachements, soit 284 promotions.

Le nombre total des possibilités de promotions d'ADJAENES en SAENES au titre de 2015 est donc de **602** (318 par les concours internes et 284 par liste d'aptitude).

L'augmentation du nombre de listes d'aptitude en catégorie B et du concours interne permet une progression de 19% des transformations, soit +96 transformations supplémentaires en 2015 / 2014, permettant de rectifier la trajectoire à la baisse observée entre 2013 et 2014.

Du bilan des années précédentes, il ressort que des marges de progression importantes existent pour le concours interne de catégorie B (SAENES). En effet, les agents de notre ministère ne constituent pas la majorité des lauréats (156 lauréats en 2014 sur 255 postes offerts en liste principale). Pour 2015, la DGRH, en dialogue avec les académies, a œuvré pour atteindre le maximum de possibilités pour le concours interne dans le respect des règles statutaires. Dès lors, il convient de promouvoir ce concours auprès des agents, promotion qui doit s'inscrire dans la politique pluriannuelle de GPEEC des académies avec notamment des priorités en matière de formation et d'accompagnement.

- Promotion des SAENES en AAE

Situation en 2013

Au sein du MEN et du MESR, 301 postes ont été offerts au recrutement d'AAE en 2013, dont 233 pour les sorties d'IRA et 68 pour le concours interne. Alors que le statut privilégié « à titre principal » le recrutement par la voie des IRA et ne quantifie pas de ratio pour le concours interne, il est opportun de constater qu'un tiers de ces recrutements est effectué par la voie du concours interne.

A ces postes, s'ajoutent les promotions par la voie de la liste d'aptitude, dont le contingent au titre de 2013 a été fixé en appliquant le maximum statutaire correspondant à 1/3 des nominations par concours et détachements, soit 123 promotions. Le nombre total des possibilités de promotions de SAENES en AAE au titre de 2013 est donc de **191** (68 par concours interne et 123 par liste d'aptitude).

Situation en 2014

Au sein du MEN et du MESR, 310 postes ont été offerts au recrutement d'AAE en 2014, dont 212 pour les sorties d'IRA et 98 pour le concours interne. Alors que le statut privilégié « à titre principal » le recrutement par la voie des IRA et ne quantifie pas de ratio pour le concours interne, il est opportun de constater que ce concours interne constitue 46% des sorties IRA.

A ces postes, s'ajoutent les promotions par la voie de la liste d'aptitude, dont le contingent au titre de 2014 prend en compte les dispositions dérogatoires permises par l'entrée dans le CIGEM des attachés. Ce contingent est fixé en appliquant le maximum statutaire, soit 212 promotions. Le nombre total des possibilités de promotions de SAENES en AAE au titre de 2014 est donc de **310** (98 par concours interne et 212 par liste d'aptitude).

L'article 13 du décret n°2011-1317 modifié du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat prévoit qu'une proportion de 40 % (au lieu d'un cinquième) peut être appliquée à 5% de l'effectif du corps pendant une période transitoire de 4 ans à compter du 2 octobre 2013.

L'application de ce dispositif transitoire et dérogatoire, a pour conséquence un quasi doublement des possibilités de nomination par voie de liste d'aptitude dans le corps des AAE pendant quatre années.

Situation en 2015

Au sein du MENESR, 282 postes sont offerts au recrutement d'AAE en 2015, dont 202 pour les sorties d'IRA et 80 pour le concours interne. Alors que le statut privilégié « à titre principal » le recrutement par la voie des IRA.

A ces postes, s'ajoutent les promotions par la voie de la liste d'aptitude, dont le contingent au titre de 2015 prend en compte les dispositions dérogatoires permises par l'entrée dans le CIGEM des attachés. Ce contingent est fixé en appliquant le maximum statutaire, soit 214 promotions. Le nombre total des possibilités de promotions de SAENES en AAE au titre de 2015 est donc de **294** (80 par concours interne et 214 par liste d'aptitude).

La baisse constatée entre 2014 et 2015 est liée aux contraintes fixée par la Fonction publique de maîtrise du volume des entrées par concours interne. Mais par rapport à 2013, on peut noter que l'augmentation du nombre de listes d'aptitude en catégorie A et du concours interne permet une progression de 54 % des transformations, soit +103 transformations supplémentaires / 2013.

Pour l'ensemble des transformations de C en B et de B en A, la politique de soutien du concours interne demeure un levier essentiel. L'optimisation des rendements permis par les clés statutaires actuelles ne suffit pas à atteindre le nombre attendu de requalifications supplémentaires. Une évolution réglementaire devrait donc être envisagée pour y parvenir.