

MEN
RAPPORT DE PROMOTION 2026

Tableau d'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe

I – DISPOSITIF REGLEMENTAIRE

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

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

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

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

II – COMPTE RENDU DE LA SELECTION AU CHOIX

A- Informations statistiques sur les promouvables et les dossiers proposés

Pour rappel, selon le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié, sont promouvables au grade d'attaché d'administration hors classe, les attachés principaux (APA) ayant atteint au moins le 5^{ème} échelon de leur grade, ainsi que les directeurs de service (DDS) ayant atteint au moins le 7^{ème} échelon de leur grade. Les intéressés doivent justifier :

1° de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite, à la date d'établissement du tableau d'avancement (vivier 1) ;

2° ou de huit années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise, correspondant à un niveau élevé de responsabilité, à la date d'établissement du tableau d'avancement. Ces fonctions doivent avoir été exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966 (vivier 2) ;

Dans la limite de 20% du nombre des promotions annuelles prononcées par chaque ministre ou autorité de rattachement en application de l'article 26, peuvent également être inscrits au tableau d'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe mentionné au premier alinéa les attachés principaux et les directeurs de service ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle. Les attachés principaux doivent avoir atteint le 10^{ème} échelon de leur grade et les directeurs de service doivent avoir atteint le 14^{ème} échelon de leur grade (vivier 3).

Le nombre d'AAE hors classe est contingenté à 10% du nombre total d'AAE tous grades confondus. Aussi, le nombre de possibilités de promotion est-il déterminé par la différence constatée au 31 décembre de l'année N-1 entre le nombre correspondant à 10% de la cohorte d'AAE et le nombre réel d'AAE hors classe présents à cette date.

- En 2026, le nombre de possibilités de promotions est de **88**.

Pour mémoire, en 2025, 105 promotions ont été prononcées.

- **1623** agents remplissent les conditions pour bénéficier de l'avancement au grade d'attaché hors classe, contre 1581 agents en 2025.

Parmi ces personnels promouvables, la proportion de femmes est de 56% contre 44% d'hommes.

La moyenne d'âge des promouvables est de 55 ans, 5 mois et 25 jours.

L'ancienneté moyenne de corps est de 21 ans, 10 mois et 3 jours. L'ancienneté moyenne de grade est de 11 ans, 8 mois et 26 jours (APAE et DDS).

Les personnels promouvables exercent dans les environnements professionnels suivants : administration centrale (7%), EPLE (45%), services administratifs (22%), enseignement supérieur (dont les CROUS) (20%), EPNA (inférieur à 1%), jeunesse et sports (inférieur à 1%), autres structures (4%), notamment les détachements à l'étranger (par exemple réseau de l'AEFE) ou dans les autres fonctions publiques.

- Au titre de la campagne 2026, la DGRH a reçu **276** dossiers classés avec avis « très favorable » et répartis comme suit : 169 femmes (61%) et 107 hommes (39%).

La moyenne d'âge de ces agents proposés est de 53 ans 6 mois et 6 jours.

Pour ces derniers, l'ancienneté moyenne de corps est de 20 ans et 22 jours et l'ancienneté moyenne de grade est de 11 ans, 8 mois et 23 jours (APAE et DDS).

B- Méthodologie et bilan de la sélection au choix

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

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

- en matière de valeur professionnelle : la nature des fonctions exercées (occupation d'un emploi fonctionnel ou à forte responsabilité, encadrement ou activités particulières liées aux

fonctions), le niveau d'expertise, la catégorie d'établissement et le montant des budgets gérés notamment pour les agents comptables ;

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

L'ancienneté détenue dans le grade ainsi que l'échelon des agents ont également été considérés. Il est à noter que certaines académies ont proposé un nombre de dossiers classés avec avis « très favorable » légèrement supérieur à leur poids dans l'effectif national, quand d'autres ont restreint le nombre de ces propositions, limitant le choix d'agents pouvant être promus.

En matière de prévention des discriminations, la DGRH a veillé au respect des équilibres femmes/hommes. Ainsi sur les 88 dossiers retenus, 61% sont des femmes, et 39% sont des hommes, soit une répartition plus favorable aux femmes compte tenu de leur part parmi les agents classés en « très favorable » par les académies.

L'âge moyen des promus est de 53 ans, 7 mois et 27 jours, l'ancienneté moyenne de corps est de 19 ans, 8 mois et 19 jours et l'ancienneté moyenne de grade est de 12 ans, 1 mois et 25 jours.

La diversité des environnements professionnels est également représentée parmi les personnels promus. En effet, 41% des promus sont affectés dans des EPLE, 27% dans les services administratifs, 19% dans l'enseignement supérieur, 8% en administration centrale, 1% dans les EPNA et 4% dans d'autres structures, soit une situation comparable à la situation des promouvables.

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

D'une manière générale, il est observé que les dossiers des attachés principaux retenus présentent les caractéristiques suivantes : les agents promus, quel que soit leur âge (plus de 2/3 des promus ont 50 ans et plus), ont majoritairement des dossiers témoignant d'une diversité dans leur parcours, qu'il s'agisse de mobilité fonctionnelle et/ou géographique (voire interministérielle ou inter-fonctions publiques), un parcours ascendant au niveau de leurs compétences professionnelles et de prise de responsabilité (encadrement, augmentation du budget géré en EPLE, occupation d'un emploi fonctionnel).

A titre d'exemple, certains agents ont exercé principalement les mêmes fonctions tout en changeant d'établissement mais leur parcours n'en est pas moins marqué par une montée en compétences et une solide expertise. Le dossier d'un APAE a ainsi été retenu au regard de sa mobilité sur plusieurs établissements et de la taille croissante des agences comptables gérées :

l'agent a occupé les fonctions d'agent-comptable pour un groupement de 4 EPLE, puis de 7 EPLE et d'un groupement d'achat et enfin de 8 établissements et d'un GRETA (sur emploi fonctionnel). Il a, en parallèle de ses missions, assuré l'intérim d'autres agences comptables de taille conséquente au fil des ans. Il est également membre de divers jurys de concours et formateur OPALE.

D'autres agents ont présenté un parcours avec une mobilité entre univers professionnels au sein des ministères de l'éducation et d'autres ministères, ce qui leur a permis d'exercer différentes fonctions. Ainsi, un APAE a exercé en tant que secrétaire général d'EPLE, chef de division en DSDEN, chef de bureau en rectorat, puis a occupé un poste au sein du ministère de la justice, avant de devenir secrétaire général – agent comptable d'un groupement de 6 EPLE. Un autre APAE a exercé des fonctions de secrétaire général-agent comptable d'EPLE en France métropolitaine, de chef des services administratifs puis de secrétaire général académique d'une collectivité d'Outre-Mer, suite à quoi il a occupé plusieurs postes d'agent comptable dans des établissements du réseau AEFE.

Les dossiers d'agents occupant un emploi fonctionnel ont également fait l'objet d'une attention particulière, 36% des agents promus occupent ce type d'emploi alors qu'ils ne représentent que 6% des promouvables. Par exemple, une APAE a pu être retenue, du fait de la diversité des missions qu'elle a exercées et de son parcours ascendant. Ainsi, après avoir été responsable administrative et financière de composante auprès de diverses universités, elle a occupé successivement plusieurs emplois fonctionnels au sein d'une région académique, notamment en tant que SGRA adjointe.

Des dossiers faisant état d'une mobilité entre fonctions publiques ou sur des territoires complexes rendant l'exercice des fonctions difficiles ont aussi été valorisés tout comme des parcours ayant été effectués pour partie hors du territoire national dans des établissements français à l'étranger. Certains agents ayant, en plus de leurs fonctions, des missions annexes de formation au niveau académique ou national (par exemple, OP@LE dans les EPLE d'une académie ou préparation aux concours), des participations fréquentes à des jurys de concours ou qui ont pu assurer des intérim, en particulier comptables, font aussi partie des promus 2026.

Une partie des promotions a été prononcée au titre du vivier 3 (9 agents) soit 10% des promus. Par ailleurs, les 3 DDS classés en « très favorable » ont également tous été promus.