

Rapport de gestion du corps des attachés d'administration de l'Etat

Pour la période 2013 - 2015

établi par l'autorité de rattachement : Ministère de l'éducation nationale de l'enseignement supérieur et de la recherche

Première partie : données quantitatives sur la situation des attachés relevant du périmètre de gestion

1) Présentation des effectifs au 1^{er} octobre 2015 par échelon et par grade :

Grades et échelons	Effectifs physiques	Nombre d'ETP	Age moyen	Répartition femmes /hommes
Attaché hors classe	813	809,9	53	43,7%
Echelon spécial	107	107	58	35%
7 ^{ème} échelon	219	219	57	44%
6 ^{ème} échelon	100	98,9	55	48%
5 ^{ème} échelon	95	95	50	44%
4 ^{ème} échelon	181	179	49	49%
3 ^{ème} échelon	50	50	47	35%
2 ^{ème} échelon	40	40	47	40%
1 ^{er} échelon	21	21	44	48%
Directeur de service	419	403,5	52	44%
14 ^{ème} échelon	114	107,9	59	41%
13 ^{ème} échelon	63	63	57	48%
12 ^{ème} échelon	32	30	54	28%
11 ^{ème} échelon	36	35	52	33%
10 ^{ème} échelon	20	17,6	51	55%
9 ^{ème} échelon	24	23,8	46	42%
8 ^{ème} échelon	25	24,6	45	52%
7 ^{ème} échelon	36	36	44	35%
6 ^{ème} échelon	63	61,6	42	56%
5 ^{ème} échelon	6	4	47	83%
4 ^{ème} échelon	0	0	0	0
3 ^{ème} échelon	0	0	0	0
2 ^{ème} échelon	0	0	0	0
1 ^{er} échelon	0	0	0	0
Attaché principal	4 125	4 068,7	49	60,7%
10 ^{ème} échelon	605	600,9	58	60%
9 ^{ème} échelon	509	501,5	55	63%
8 ^{ème} échelon	545	539,5	54	65%
7 ^{ème} échelon	549	543,2	50	66%
6 ^{ème} échelon	426	418,4	47	60%
5 ^{ème} échelon	545	535,2	45	60%
4 ^{ème} échelon	449	440,9	43	56%
3 ^{ème} échelon	305	301,6	40	54%
2 ^{ème} échelon	188	183,5	38	53%
1 ^{er} échelon	4	4	45	50%

Attaché	6 782	6 560,5	46	66,5%
12 ^{ème} échelon	754	734,7	57	62%
11 ^{ème} échelon	600	588,5	53	65%
10 ^{ème} échelon	628	608,3	53	72%
9 ^{ème} échelon	680	667,8	49	71%
8 ^{ème} échelon	856	832,1	46	65%
7 ^{ème} échelon	925	886,6	44	68%
6 ^{ème} échelon	880	848,6	42	69%
5 ^{ème} échelon	621	591,8	38	67%
4 ^{ème} échelon	437	416,4	35	64%
3 ^{ème} échelon	222	207,9	33	61%
2 ^{ème} échelon	157	155,8	32	55%
1 ^{er} échelon	22	22	38	50%
Total pour le périmètre de gestion	12 139	11 842,6	48	62,3%

Présentation prévisionnelle des effectifs au 31 décembre 2015 par grade

Grade	Effectifs physiques
Attaché hors classe	813
Directeur de service	414
Attaché principal	4 121
Attaché	6 762
Total pour le périmètre de gestion	12 110

N.B : Cette comptabilisation des effectifs prend en compte le solde des flux entrées-sorties prévisionnels (-29) entre le 2/10/15 et le 31/12/15 qui correspond à 38 entrées et 67 sorties prévisionnelles.

2) Situations et positions statutaires des agents au 31 décembre 2015 :

Situations et positions statutaires	En fonctions	MAD	Détachement	Disponibilité	Autres ¹	Total
Nombre d'agents (personnes physiques)	10 749	15	1 169	159	18	12 110

¹ congé parental, exclusions

3) Les entrées dans le corps au titre de 2014 et de 2015 :

Nombre total d'entrées dans le corps	Au titre de 2014	Au titre de 2015
Entrées par la voie des IRA	199	179
Entrées par la voie de concours directs :	111	100
Entrées par la voie des concours réservés « Sauvadet »	18	10
Entrées par la voie de la promotion interne : liste d'aptitude ²	212	214
Entrées par la voie de la promotion interne : examen professionnel	0	0
Entrées par la voie du détachement et de l'intégration directe	91	93
Total	631	596

4) Les sorties du corps au titre de 2014 et de 2015 :

Sorties du corps au titre de 2014					
Grade	Attaché	Attaché principal	Directeur de service	Attaché hors classe	Total
Nombre total de sorties du corps	292	233	66	31	622
dont départs à la retraite	230	209	55	30	524
dont promotion de corps	1	0	4	1	6
dont intégration dans un autre corps	26	7	2	0	35
Autres*	35	17	5	0	57

* Décès, démission, réintégration corps ou administration d'origine

² Préciser s'il est fait application du plan de requalification prévu à l'article 39 du statut : les dispositions de l'article 39 du décret n°2011-1317 sont appliquées pour déterminer le nombre de promotions par liste d'aptitude dans le corps des AAE.

Sorties du corps au titre de 2015					
Grade	Attaché	Attaché principal	Directeur de service	Attaché hors classe	Total
Nombre total de sorties du corps	262	202	42	36	542
dont départs à la retraite	217	184	34	31	466
dont promotion de corps	0	0	1	3	4
dont intégration dans un autre corps	20	15	5	0	40
Autres*	25	3	2	2	32

* Décès, démission, réintégration corps ou administration d'origine

5) Les avancements au grade d'attaché principal :

Avancements au titre de l'année 2014		
	Examen professionnel	Au choix
Nombre total d'agents promouvables	5 546	2 253
Nombre total d'agents promus	416	
Répartition selon la voie d'accès	279	137
Age moyen des agents promus	42	54
Répartition femmes/hommes	Femmes : 153 Hommes : 126	F : 97 H : 40

Avancements au titre de l'année 2015		
	Examen professionnel	Au choix
Nombre total d'agents promouvables	5 298	2 165
Nombre total d'agents promus	370	
Répartition selon la voie d'accès	246	124
Age moyen des agents promus	42	54
Répartition femmes/hommes	Femmes : 160 Hommes : 86	F : 92 H : 32

6) Les avancements au grade d'attaché hors classe et à l'échelon spécial :

Avancements au titre de l'année 2013		
Nombre total d'agents promus	373	
Répartition des agents promouvables par vivier	Vivier 1 ³ : 606	Vivier 2 ⁴ : 1436
Répartition des agents promus par vivier :	Vivier 1 : 318	Vivier 2 : 55
Age moyen des agents promus	50	54
Répartition femmes/hommes	Femmes : 168	Hommes : 205

Avancements au titre de l'année 2014		
Nombre total d'agents promus	248	
Répartition des agents promouvables par vivier	Vivier 1 : 322	Vivier 2 : 1480
Répartition des agents promus par vivier	Vivier 1 : 163	Vivier 2 : 85
Age moyen des agents promus	50	53
Répartition femmes/hommes	Femmes : 105	Hommes : 143

Avancements à l'échelon spécial au titre de l'année 2014		
Nombre total d'agents promouvables	110	
Nombre total d'agents promus	74	
Répartition des agents promus par vivier	Vivier 1 ⁵ : 54	Vivier 2 ⁶ : 20
Age moyen des agents promus	57	59
Répartition femmes/hommes	Femmes : 23	Hommes : 51

Avancements au titre de l'année 2015		
Nombre total d'agents promus	259	
Répartition des agents promouvables par vivier	Vivier 1 : 181	Vivier 2 : 1429
Répartition des agents promus par vivier	Vivier 1 : 126	Vivier 2 : 133
Age moyen des agents promus	50	53
Répartition femmes/hommes	Femmes : 119	Hommes : 140

Avancements à l'échelon spécial au titre de l'année 2015		
Nombre total d'agents promouvables	115	
Nombre total d'agents promus	50	
Répartition des agents promus par vivier	Vivier 1 : 27	Vivier 2 : 23
Age moyen des agents promus	56	58
Répartition femmes/hommes	Femmes : 19	Hommes : 31

³ Vivier 1 : agents détachés sur emploi fonctionnel

⁴ Vivier 2 : agents ayant exercé des fonctions d'un niveau élevé de responsabilité

⁵ Vivier 1 : agents ayant atteint la HEA dans leur emploi fonctionnel

⁶ Vivier 2 : agents reclassés avec 3 ans d'ancienneté au 7^{ème} échelon du grade d'attaché hors classe

7) Mutations et changements d'affectation

	Au titre de 2014	Au titre de 2015
Mouvements à l'intérieur du périmètre de gestion : changement de service ou d'établissement	795	730
Mutations entre autorités de gestion		
affectations CIGEM sortantes	81	89
affectations CIGEM entrantes	18	33

8) Exercice du droit d'option :

Agents ayant opté, en 2013, pour un rattachement au MENESR (administration d'origine de l'agent)*	Nombre total : 100	
Agents ayant ensuite obtenu de revenir auprès de votre autorité de gestion	En 2014 : 1	En 2015 : 2
Agents ayant ensuite renoncé au droit d'option et ayant donc rompu tout lien avec votre autorité de gestion ⁷	En 2014 : 3	En 2015 : 4

* Les articles 31 et 32 du décret n°2011-1317 ont créé un droit d'option qui concerne les attachés en position de détachement ou en PNA à la date de leur intégration dans le corps interministériel, soit le 2/10/13. Ce rattachement, pour la gestion de carrière, à l'administration d'origine couvre la période du 2/10/13 au 2/10/18.

9) Résultats des élections professionnelles du 4 décembre 2014

Nombre d'attachés inscrits (1)	11 849
Nombre de votants (2)	7 860
Suffrages exprimés (3)	7 370
Taux de participation = (2)/(1)	66,33%

Liste syndicale	Voix	%	Sièges
A&I UNSA	4 546	61,68%	7
ASAMEN	234	3,18%	0
CGT	300	4,07%	0
FNEC FP FO	340	4,61%	0
SGEN CFDT	636	8,63%	1
SNAPAI FAEN	61	0,83%	0
SNASUB FSU	1 253	17%	1
TOTAL	7 370	100%	9

⁷ soit parce qu'ils ont demandé à être définitivement gérés par l'autre autorité qui les emploie, soit parce qu'ils ont obtenu une mutation auprès d'une troisième autorité de gestion du CIGeM

Deuxième partie : éléments d'appréciation plus qualitatifs sur la gestion du corps durant la période 2013-2015

La gestion du corps des AAE au MENESR est réalisée, à la fois, par la DGRH en administration centrale et par les services déconcentrés, compte tenu de l'état de la délégation de pouvoirs aux recteurs d'académie. Ce bilan de gestion est aussi l'expression de ce partage de compétences et résulte d'une part de données issues du SIRH gérant la carrière des AAE au MENESR et d'autre part de données déclaratives mais aussi prévisionnelles transmises par les académies.

1) Les conditions d'intégration des attachés dans le nouveau corps interministériel

La mise en œuvre du décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013 intégrant notamment les attachés d'administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (ADAENES) et les conseillers d'administration scolaire et universitaire (CASU) dans le CIGEM des attachés d'administration de l'Etat s'est accompagnée au MENESR d'un transfert de compétences au sein de la DGRH, les deux corps étant gérés par des services différents, mais aussi par une mise à jour des textes relatifs à la déconcentration des actes de gestion.

Concernant le droit d'option des agents pouvant y prétendre, un temps de recensement plus long que prévu a été nécessaire, rendant ainsi complexe la détermination des effectifs du corps la première année. Depuis le processus d'intégration, la note de service ministérielle annuelle relative à la gestion de la carrière des personnels BIATSS indique aux agents ayant opté pour un rattachement au MENESR mais affectés hors du MENESR, les modalités de candidature à suivre, dans le cadre du mouvement inter-académique des AAE, pour prétendre retrouver une affectation au sein de notre département ministériel.

2) Les conditions de mutation entre autorités de gestion et les améliorations qui peuvent y être apportées

L'analyse des flux depuis la création du CIGEM des AAE, permet de considérer que l'objectif de simplification de la mobilité entre les autorités de gestion n'a pas été atteint.

La création du corps est, à ce jour, pour le MENESR, compte tenu des droits d'option vers d'autres administrations d'affectation et du solde négatif des flux au sein du MENESR, un nouveau défi en termes d'attractivité. Ce défi est en partie relevé par les flux de recrutement par la voie du détachement entrant ou de l'intégration.

Les demandes d'affectation CIGEM posent, par ailleurs, la question du champ d'application de l'article 60 de la loi n°84-16 à ces mouvements et de la participation des AAE non affectés au MENESR au tableau annuel de mutation du MENESR.

3) Le tableau d'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe (GRAF)

L'identification des promouvables a nécessité des adaptations. Ainsi afin d'assurer la pérennisation de la reconstitution de l'historique de carrière en termes de fonctions à un niveau élevé de responsabilité, le SIRH a fait l'objet d'évolutions. Il comprend désormais des champs correspondant aux fonctions à un niveau élevé de responsabilité recensées dans l'arrêté générique et dans l'arrêté spécifique du MENESR.

La création du grade à accès fonctionnel, compte tenu des effectifs potentiellement promouvables du ministère (près de 3 600 agents remplissant les conditions de grade et d'échelon en 2013), a nécessité un travail de reconstitution de carrière très lourd pour les académies, seules entités à disposer des dossiers de carrière.

La combinaison des arrêtés interministériels des différents départements ministériels définissant les fonctions à un niveau élevé de responsabilité rendant promouvables au GRAF soulèvent parfois des questions d'interprétation délicates à résoudre. Au vu des arrêtés

publiés, il apparaît également que les fonctions spécifiques retenues par les ministères, pour un niveau comparable de fonctions (exemple : adjoint chef de bureau en administration centrale), n'ont pas été harmonisées.

Quant à la préparation du tableau d'avancement au GRAF, le MENESR a fait le choix exigeant de disposer d'un rapport d'aptitude professionnelle permettant d'avoir un historique des emplois fonctionnels et des fonctions à un niveau élevé de responsabilité des agents promouvables au grade d'AAHC. Ce rapport comprend, par ailleurs, les caractéristiques des différents postes occupés mais aussi des appréciations littérales portant sur le parcours professionnel de l'agent, sur l'étendue des missions et sur les responsabilités exercées dans son parcours professionnel, sur les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution, sur les capacités d'animation et d'impulsion du service. Ce rapport d'aptitude pour tous les agents promouvables proposés par les académies est complété du dernier compte rendu d'entretien professionnel, document exigé pour l'ensemble des promouvables.

Le classement des DDS aux 12^{ème} et 13^{ème} échelons promus au grade d'AAHC est, compte tenu de la structuration de la grille du grade d'attaché d'administration hors classe et des temps de passage entre les différents échelons, défavorable à court terme en comparaison du déroulement de carrière qui aurait été le leur dans leur grade d'origine s'il n'avait été promu.

4) L'harmonisation du compte rendu d'entretien professionnel

Le MENESR a rénové le formulaire relatif au compte rendu d'entretien professionnel depuis 2013. Il comprend désormais outre les caractéristiques du poste (métier, nombre de personnes encadrées, nombre d'EPLÉ rattachés le cas échéant...), les objectifs d'activités attendus, des appréciations littérales sur la valeur professionnelle, la technicité, la contribution à l'activité du service, les capacités professionnelles et relationnelles, l'aptitude à l'encadrement et à la conduite de projets.