

Annexe C2f

Dispositions relatives aux tableaux d'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe et à l'échelon spécial de ce grade 2017

Point d'attention : des modifications des conditions de promouvabilité (avec la suppression des périodes de 10 et 12 ans de référence) et une nouvelle voie d'accès avec la reconnaissance de la valeur professionnelle exceptionnelle sont à mettre en œuvre dès le tableau d'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe établi au titre 2017.

La préparation des tableaux d'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe nécessite, ainsi, la poursuite du complètement des historiques de carrière pour l'ensemble des membres du corps des attachés d'administration de l'État, à la suite des recensements déjà effectués les années passées pour les attachés principaux d'administration (APA) et directeurs de service (DDS) susceptibles de remplir les conditions d'échelon pour être promouvables à ce grade.

Cet historique sur l'ensemble de la carrière des agents devra, compte tenu des dispositions de l'article 5 du décret n° 2016-907 du 1er juillet 2016 mettant un terme aux périodes de référence de 10 et 12 ans, être réalisé et saisi dans Agora, dès lors que les périodes de détachement ont été effectuées dans un emploi culminant au moins à l'indice brut 985 et conduisant à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite, et dès lors que les fonctions ont 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.

A. Tableau d'avancement au grade d'attache d'administration hors classe 2017

Rappel des conditions statutaires (article 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État) :

Peuvent être promus au grade d'attaché d'administration hors classe, au choix, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, les attachés principaux ayant atteint au moins le 6^e échelon de leur grade, ainsi que les directeurs de service ayant atteint au moins le septième 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.

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.

La liste des fonctions mentionnées au 2° a été fixée par arrêté du ministre chargé de la fonction publique en date du 30 septembre 2013.

Différents arrêtés interministériels ont fixé, par ministère, une liste de fonctions plus spécifiques correspondant à un niveau élevé de responsabilité (parution des différents arrêtés au cours du mois de juin 2014).

Dans la limite de 20 % du nombre des promotions annuelles prononcées, peuvent également être inscrits au tableau d'avancement, établi à compter de l'année 2017, au grade d'attaché d'administration hors classe les attachés principaux (justifiant de trois ans d'ancienneté au 10^e échelon) et les directeurs de service (ayant atteint le 14^e échelon) ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle. **La mise en œuvre de cette nouvelle voie d'accès au grade d'attaché d'administration hors classe fera l'objet d'une note complémentaire à la présente note de service.**

Période d'examen des conditions :

Sont promouvables, par tableau d'avancement établi au titre de l'année 2017, au grade d'AAHC les agents remplissant les conditions de grade et d'échelon au plus tard au 31 décembre 2017. Les conditions de durée d'exercice sur emploi fonctionnel ou d'exercice sur fonctions à haute responsabilité (avec cumul éventuel de période sur emploi fonctionnel) sont à remplir au plus tard au 31 décembre 2016.

Périmètre :

Chaque académie prendra en considération les APA et DDS affectés dans l'académie mais également les APA et DDS accueillis par voie de détachement sur emploi fonctionnel dans l'académie.

Date d'effet : 1^{er} janvier 2017

Calendrier :

Au plus tard le	Opération
28 février 2017	Complètement des historiques de carrière
28 février 2017	Établissement de la liste des promouvables et transmission des rapports Excel faisant apparaître pour chaque agent sa promouvabilité et l'historique des fonctions qu'il a exercées sur la période à considérer
15 mars 2017	Transmission des classements alphabétiques en trois groupes décidés par le recteur après concertation d'une part avec les représentants des établissements d'enseignement supérieur et d'autre part avec un groupe de travail issu de la CAPA et restreint aux seuls représentants des deux grades éligibles et du grade d'AAHC (la répartition indicative au sein des trois groupes pourrait être la suivante : 20 % TF, 10 % F, 70 % SO)
30 mars 2017	Transmission des rapports d'aptitude professionnelle pour les agents classés dans les groupes « très favorable » et « favorable » et du dernier compte rendu d'entretien professionnel (2015/2016) pour l'ensemble des agents promouvables (quel que soit le classement émis)
30 mars 2017	Transmission d'un état de la carte comptable académique précisant la taille de chaque regroupement comptable et le budget de chaque regroupement comptable

Critères de promotion :

Comme pour tout tableau d'avancement, les critères reflètent la prise en compte de la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience.

Les choix opérés doivent permettre de valoriser les parcours professionnels déjà réalisés, notamment sur emplois fonctionnels supérieurs, et les prises de responsabilité réussies. En même temps, ils permettront également d'influer sur les parcours à venir en incitant les attachés, au travers des choix réalisés pour l'avancement, à la construction de parcours diversifiés.

La valeur professionnelle :

Elle est matérialisée dans le compte rendu d'entretien professionnel éventuellement complété d'un rapport d'aptitude professionnelle pour les agents pour lesquels un avis « très favorable » ou « favorable » est émis, au travers d'une « appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent » décomposée en quatre items :

- appréciation sur le parcours professionnel de l'agent ;
- appréciation sur l'étendue des missions et sur les responsabilités exercées dans son parcours professionnel ;

- appréciation sur les capacités de négociation et de dialogue avec les partenaires (externes et internes) de l'institution ;
- appréciation sur les capacités d'animation et d'impulsion du service.

L'appréciation de la valeur professionnelle s'appuie notamment sur des critères objectifs : effectifs et structures (directions, services) encadrés, nature des missions confiées, montant du budget géré, nombre d'élèves/ d'étudiants de l'établissement, nombre d'établissements rattachés, services mutualisateurs, nature des relations avec les partenaires extérieurs (administrations, entreprises, collectivités territoriales, autres établissements...) et / ou internes (représentants des personnels, directeurs de composantes...), catégories d'établissement...

Le parcours professionnel :

Le Cigem des attachés a été créé pour favoriser la mobilité interministérielle des attachés et s'inscrit dans une série de dispositifs mis en place par la DGAFP pour décloisonner les parcours professionnels (loi sur la mobilité de 2009 facilitant les détachements, création de la PNA, fusion des corps précédemment spécifiques aux services déconcentrés et centraux).

Aussi, l'administration souhaite valoriser les mobilités :

- mobilité au sein du ministère de l'Éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, notamment entre les services centraux, les services déconcentrés de l'enseignement scolaire (Rectorats, Dasen), les établissements publics locaux d'enseignement, les établissements d'enseignement supérieur et les établissements publics nationaux (Cnous, Onisep, Cned, Réseau Canopé, Cereq...)
- mobilité dans un autre département ministériel ou dans une autre fonction publique,
- mobilité sectorielle liée à des environnements professionnels diversifiés : il convient de valoriser la mobilité intellectuelle qui peut se traduire par l'exercice de plusieurs métiers ou le changement de familles professionnelles au sens du REME.

Il est rappelé que le classement issu des groupes de travail ne constitue qu'un élément d'appréciation et d'aide à la décision pour l'administration au vu des avis émis en commission administrative paritaire nationale des attachés d'administration de l'État et qu'il n'existe pas de répartition académique préalable des possibilités de promotion.

Pour information, près de 125 promotions seront prononcées au titre de l'année 2017.

B. Tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe 2017

Rappel des conditions statutaires (article 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État) :

Peuvent être inscrits au tableau d'avancement à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration hors classe les attachés d'administration hors classe justifiant de trois années d'ancienneté dans le 7^e 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.

Périmètre : les attachés d'administration hors classe promus au titre des tableaux d'avancement 2013, 2014, 2015 et 2016 sont susceptibles d'être promus à l'échelon spécial.

Date d'effet : 1^{er} janvier 2017

Calendrier :

Au plus tard le	Opération
28 février 2017	Établissement de la liste des promouvables
15 mars 2017	Transmission des classements alphabétiques en <u>deux</u> groupes décidés par le recteur après concertation d'une part avec les représentants des établissements d'enseignement supérieur et d'autre part avec un groupe de travail issu de la CAPA et restreint aux seuls représentants du grade d'AAHC (la répartition indicative au sein des <u>deux</u> groupes pourrait être la suivante : 20 % TF, 80 % F)
30 mars 2017	Transmission des rapports d'aptitude professionnelle pour les agents classés dans le groupe « très favorable » et du dernier compte rendu d'entretien professionnel (2015/2016) pour l'ensemble des agents promouvables (quel que soit le classement émis)

Critères de promotion :

Comme pour tout tableau d'avancement, les critères reflètent la prise en compte de la valeur professionnelle et la reconnaissance des acquis de l'expérience.