

RAPPORT DE PROMOTION 2024
**Liste d'aptitude des secrétaires administratifs de l'éducation
nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)**

1. Dispositif réglementaire

Les lignes directrices de gestion constituent l'une des innovations de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Les lignes directrices de gestion ministérielles et académiques¹ déterminent, de manière pluriannuelle, les orientations générales de la politique des ressources humaines en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Afin de garantir un traitement équitable d'attribution des promotions au choix pour l'ensemble des personnels, l'académie 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 homme-femme parmi les promouvables, à la prise en compte de la diversité des environnements professionnels, à la promotion des personnels en situation de handicap, et à la valorisation de l'activité professionnelle exercée dans le cadre d'une activité syndicale.

La sélection des agents pouvant faire l'objet d'une promotion au choix est fondée sur l'appréciation de leur valeur professionnelle et de leur expérience, mesurée à travers les rapports rédigés par les supérieurs hiérarchiques et les rapports d'activité rédigés par les agents le cas échéant

Dans ce cadre, afin de procéder à l'examen des dossiers d'accès au corps des SAENES par inscription sur liste d'aptitude, un collège d'experts a été chargé d'émettre un avis pour éclairer les décisions de classement du recteur.

2. Compte-rendu de la sélection au choix

A. Informations statistiques sur les promouvables et les dossiers proposés

- Sur les promouvables

Pour rappel, peuvent figurer sur liste d'aptitude aux fonctions de secrétaire administratif de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur les fonctionnaires de catégorie C justifiant au 1^{er} janvier 2024 d'au moins neuf (9) ans de services publics (article 4 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié).

En 2024, le nombre de possibilités de promotions est de 27, contre 20 en 2023.

858 agents remplissaient les conditions pour être inscrits sur la liste d'aptitude. Parmi ces agents promouvables, la proportion est de 92% de femmes et de 8% d'hommes.

¹ Les lignes directrices de gestion du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse (MENJ) du 27 novembre 2023 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels publiées au Bulletin officiel spécial n°3 du 7 décembre 2023.

Les lignes directrices de gestion académiques relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels des personnels du ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports publiées au BIR n°26 du 2 avril 2024.

Les agents promouvables sont principalement affectés dans les univers suivants :

- 24,94% dans les services académiques,
- 44,64% en EPLE (établissement public local d'enseignement),
- 28,55% dans le supérieur.

1,86% des agents promouvables sont sans affectation (en détachement).

La répartition par département des agents promouvables est la suivante :

- 65,50% dans le Rhône (69),
- 22,61% dans la Loire (42),
- 10,02% dans l'Ain (01).

- **Sur les candidatures proposées**

Au titre de la campagne 2024, la DPATSS a reçu 212 candidatures réparties comme suit : 94% de femmes et 6% d'hommes.

Les candidats sont principalement affectés dans les univers suivants :

- 25,47% en services académiques,
- 42,92% en EPLE (établissement public local d'enseignement),
- 31,13% dans le supérieur.

1% des agents proposés est sans affectation (en détachement).

La répartition par département des candidats est la suivante :

- 75,94% dans le Rhône (69),
- 15,09% dans la Loire (42),
- 8,49% dans l'Ain (01).

B. Méthodologie et bilan de la sélection au choix

Conformément aux lignes directrices de gestion, il est procédé à un examen collégial des dossiers afin d'émettre un avis pour éclairer les décisions de classement du recteur.

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 manière de servir, la nature des fonctions exercées, le nombre d'établissements d'exercice, le niveau d'expertise, 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, des établissements d'enseignement supérieur, la mobilité interministérielle ou vers d'autres fonctions publiques.
- La valeur professionnelle de l'agent à travers sa capacité à exercer les missions dans le corps de SAENES.
- L'étude et l'évaluation des dossiers par un collège d'experts.

Le rapport d'activité rédigé par l'agent doit lui permettre de démontrer non seulement sa valeur professionnelle dans son poste actuel mais également les acquis de l'expérience professionnelle obtenus tout au long de sa carrière.

En matière d'égalité professionnelle, l'équilibre femme/homme a été respecté. Ainsi, sur les 27 dossiers retenus, 8% sont des hommes et 92% sont des femmes, soit la même répartition que la proportion femmes/hommes constatée parmi les promouvables.

La diversité des environnements professionnels est également assurée parmi les agents promus, soit des parts comparables à celles constatées au niveau des promouvables :

- 25% en services académiques,
- 47% en EPLE,
- 28% dans le supérieur.

De la même façon, la diversité de répartition au niveau des trois départements a été assurée :

- 67% dans le Rhône (69),
- 23% dans la Loire (42),
- 10% dans l'Ain (01)