

DIEPAT/19-807-1123 du 04/03/2019

TABLEAU D'AVANCEMENT : AU GRADE D'ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT HORS CLASSE, A L'ECHELON SPECIAL DU GRADE D'ATTACHE D'ADMINISTRATION DE L'ETAT HORS CLASSE AU TITRE DE L'ANNEE 2019

Références : articles 24 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié portant statut particulier du corps des attachés d'administration de l'Etat - note de service ministérielle DGRH n° 2017-171 du 22 novembre 2017 publiée au BOEN spécial n° 4 du 23 novembre 2017

Destinataires : Mesdames et messieurs les : attachés principaux d'administration de l'Etat (APA) ayant atteint le 5ème échelon - directeurs de service (DdS) ayant atteint le 7ème échelon sous-couvert de Mesdames et Messieurs les chefs d'établissement et de service d'affectation (établissements publics et services académiques)

Dossier suivi par : M. LAAYSEL - chef du bureau 3.01 - Tel : 04 42 91 72 28 - sofian.laayssel@ac-aix-marseille.fr
- Gestionnaire : Mme CORDERO - Tel : 04 42 91 72 42 - francine.cordero@ac-aix-marseille.fr - Tel secrétariat de la division : Tel : 04 42 91 72 26 - mail : ce.diepat@ac-aix-marseille.fr

I. TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE D'ATTACHE HORS CLASSE

Les conditions d'accès à la hors classe du corps des attachés d'administration de l'Etat sont régies par les articles 24 du décret visé en référence.

Pour l'année 2019, les nominations prendront effet au 1^{er} janvier 2019.

1 - Conditions à remplir pour être promouvable, conformément aux articles 24 et 40 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 :

a) Rappel des conditions statutaires pour les différents viviers :

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 cinquième 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. Pour le 1^{er} vivier : 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.
2. Pour le 2^{ème} vivier : 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.
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 (JORF du 01 octobre 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). Pour le MEN-MESR, l'arrêté en date du 23 mai 2014 a été publié au JORF du 13 juin 2014.

b) Pour le 3^{ème} vivier.

Peuvent être également inscrits au TA au grade d'AAHC dans la limite de 20% du nombre de promotions annuelles prononcées

- Les APA justifiant de 3 ans au 9^{ème} échelon
- Les DDS au 14^{ème} échelon

Les intéressés doivent avoir fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

c) Période d'examen des conditions :

Sont promouvables, par tableau d'avancement établi au titre de l'année 2019, au grade d'AAHC les agents remplissant les conditions de grade et d'échelon au plus tard le 31 décembre 2019 pour le 1^{er} et 2^{ème} vivier. 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 le 31 décembre 2018.

d) 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.

e) 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 une appréciation générale à l'issue de 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

Elle 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'Education 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, CRDP, 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'Etat et qu'il n'existe pas de répartition académique préalable des possibilités de promotion.

Points d'attention :

Compte tenu des promotions prononcées par le tableau d'avancement au grade d'attaché d'administration hors classe établi au titre de l'année 2018, le nombre d'AAHC a atteint les 10% des effectifs des attachés d'administration de l'Etat du MEN-MESRI. Le nombre de promotions à prononcer au tableau d'avancement au titre de l'année 2019 au grade d'AAHC dépendra uniquement du nombre d'AAHC quittant définitivement le MEN-MESRI.

2 - Modalités pratiques

- a) Il appartient à chaque APA et DdS promouvable de renseigner au format word la page recto du RAPPORT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE (annexe 2 pour le 1^{er} et 2^{ème} vivier et annexe 3 pour le 3^{ème} vivier), dont le modèle est joint à la présente circulaire, et téléchargeable sur la page de présentation du bulletin académique.
Une attention particulière devra être apportée à l'intitulé de l'emploi fonctionnel ou de la fonction à un niveau élevé de responsabilité.
- b) La page verso du rapport devra être renseignée par le chef d'établissement ou de service (chef d'EPL, DASEN, président ou directeur, DRH...) qui conclura les appréciations portées par une appréciation générale, et adressera le rapport d'aptitude professionnelle (format papier) directement au rectorat :

Bureau DIEPAT 3.01 pour le mercredi 20 mars 2019 au plus tard

- c) Une copie du compte rendu d'entretien professionnel 2017-2018 devra systématiquement être jointe à l'envoi, y compris si ce compte-rendu a déjà été transmis au rectorat.

Signataire : Pour le Recteur et par délégation, Pascal MISERY, Secrétaire Général de l'Académie d'Aix-Marseille

ANNEXE 1

1/2

ACADEMIE : AIX-MARSEILLE

RAPPORT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE POUR LE TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE D'ATTACHE HORS CLASSE AU TITRE DE L'ANNEE 2019

Nom d'usage :	Grade :
Nom de famille :	Echelon :
Prénom :	Date de promotion dans l'échelon :
Affectation actuelle :	
Depuis le :	

Historique des emplois fonctionnels et des fonctions à un niveau élevé de responsabilité		
Intitulé de l'emploi fonctionnel ou de la fonction à un niveau élevé de responsabilité*	Affectation (lieu et période)	Principales caractéristiques du poste **

* Seules les fonctions recensées par les arrêtés fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n°2011-1317 doivent être consignées dans ce tableau.

** 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...

Appréciation générale exprimant la valeur professionnelle de l'agent

NOM et Prénom de l'agent :

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

Appréciation générale

Signature du président d'université (le cas échéant) :

Date :

Avis du Recteur ou du chef du SAAM	Très favorable	Favorable	Sans opposition

Signature du recteur ou du chef du SAAM :

Date :

ANNEXE 2

1/2

ACADEMIE : AIX - MARSEILLE

RAPPORT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE POUR LE TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE D'ATTACHE HORS CLASSE AU TITRE DE L'ANNEE 2019

3^{ème} VIVIER

Nom d'usage : Nom de famille : Prénom : Affectation actuelle : Depuis le :	Grade : Echelon : Date de promotion dans l'échelon : Ancienneté dans l'échelon :
---	---

Historique des postes occupés depuis la nomination dans un corps ou cadre d'emploi de catégorie A		
Intitulé du poste*	Affectation (lieu et période)	Principales caractéristiques du poste **

* Tous les postes occupés par l'agent doivent être recensés (position d'activité et de détachement incluant les contrats). Les emplois fonctionnels et les fonctions recensées par les arrêtés fixant la liste des fonctions mentionnées à l'article 24 du décret n°2011 doivent également être consignés dans ce tableau.

** 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, 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....

Appréciation sur le parcours professionnel de l'agent

Appréciation sur les 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

Appréciation générale détaillant « la valeur professionnelle exceptionnelle » de l'agent

Signature du président d'université (le cas échéant) :

Date :

Avis du recteur ou du chef du SAAM :	Très favorable	Sans opposition

Signature du recteur ou du chef du SAAM :

Date :

ANNEXE 3

ACADEMIE : AIX - MARSEILLE

RAPPORT D'APTITUDE PROFESSIONNELLE POUR LE TABLEAU D'AVANCEMENT A L'ECHELON SPECIAL DU GRADE D'ATTACHE HORS CLASSE AU TITRE DE L'ANNEE 2019

Nom d'usage : Nom de famille : Prénom : Affectation actuelle : Depuis le :	Grade : Echelon : Date de promotion dans l'échelon :
---	---

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
Appréciation générale

Signature du président d'université (le cas échéant) : Date :
--

Avis du Recteur ou du chef du SAAM	Très favorable	Favorable

Signature du recteur ou du chef du SAAM : Date :
