

MENJ

RAPPORT DE PROMOTION 2023

Tableau d'avancement : classe exceptionnelle des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse

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, de la jeunesse et des sports du 22 octobre 2020 relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels ont été publiées au Bulletin officiel spécial n°9 du 5 novembre 2020.

Afin de garantir un traitement équitable d'attributions 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 homme-femme parmi les candidats et à la prise en compte de la diversité des domaines professionnels.

La sélection des personnels éligibles à une promotion au choix est fondée sur l'appréciation de leur valeur professionnelle portée par les supérieurs hiérarchiques. Ils apprécient qualitativement la valeur professionnelle des agents promouvables, qui s'exprime notamment par l'expérience et l'investissement professionnels.

Pour le premier vivier :

L'appréciation qualitative porte sur le parcours professionnel, l'exercice des fonctions éligibles et la valeur professionnelle de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière.

L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier, sur la durée d'exercice des fonctions éligibles, son investissement professionnel, compte tenu par exemple

des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de l'institution, richesse et diversité du parcours professionnel, formations et compétences.

Pour le second vivier :

L'appréciation qualitative porte sur le parcours professionnel et la valeur professionnelle de l'agent au regard de l'ensemble de la carrière.

L'examen du parcours professionnel de chaque agent doit permettre d'apprécier la valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière.

II – COMPTE RENDU DE LA SELECTION AU CHOIX

A- Informations statistiques sur les candidats et les dossiers proposés.

Pour rappel, l'accès à ce troisième grade est ouvert, à hauteur de 80% des promotions, à des personnels qui ont accompli huit années sur des fonctions particulières et, à hauteur de 20% au plus des promotions, à des personnels ayant un parcours et une valeur professionnelle exceptionnelle.

Sont éligibles au titre du premier vivier, les agents ayant atteint au moins le 3^{ème} échelon de la hors classe et qui justifient d'au moins huit ans de fonctions accomplies au cours de leur carrière dans des conditions d'exercice difficile ou sur des fonctions particulières :

- emploi de direction de l'administration territoriale de l'Etat dans les services relevant des ministres chargés de la jeunesse
- emploi de direction d'établissements publics relevant des ministres chargés de la jeunesse
- chef de bureau et chef de mission au sein de l'administration centrale relevant des ministres chargés de la jeunesse
- fonctions de deux niveaux au plus inférieures à celles de directeur général ou directeur dans un établissement public ou un service déconcentré relevant des ministres chargés de la jeunesse
- référent technique et pédagogique ou expert national dans un champ disciplinaire ou un domaine d'activité lié à l'éducation populaire, à la jeunesse et à la vie associative requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières
- fonctions de chargé de conception et de coordination d'une politique publique de jeunesse, d'éducation populaire et de vie associative à l'échelon territorial mobilisant des partenaires issus de champs professionnels multiples requérant un haut niveau d'expertise ainsi qu'une expérience diversifiée et impliquant une forte autonomie ainsi que des sujétions particulières.

Sont éligibles au titre du deuxième vivier, les agents ayant atteint le 7^{ème} échelon de la hors classe.

Le nombre de possibilités de promotion à la classe exceptionnelle des CEPJ au titre de 2023 est de 11, dont 9 au titre du premier vivier et 2 pour le deuxième vivier.

57 CEPJ hors classe (60% de femmes et 40% d'hommes) étaient éligibles en raison de l'échelon détenu, à une promotion à la classe exceptionnelle.

La moyenne d'âge des agents promouvables est de 56 ans, 1 mois et 56 jours. L'ancienneté moyenne dans le corps est de 20 ans et 8 mois et l'ancienneté moyenne de grade de 3 ans, 3 mois et 17 jours.

47 agents remplissant les conditions d'ancienneté, avant vérification de la condition d'exercice des fonctions, sont affectés en DRAJES ou SDJES, 3 exercent dans un établissement relevant du ministre chargé de la jeunesse, 2 sont affectés en administration centrale et 5 sont en position de détachement sortant.

Parmi les 21 dossiers reçus à la DGRH :

- 5 agents remplissaient les conditions pour être promus uniquement au titre du premier vivier
- 1 agent était promuable uniquement au titre du deuxième vivier.
- 15 agents ne remplissaient pas les conditions pour être promus à l'un ou l'autre des viviers (durée de fonctions grafolantes insuffisante, absence de fonction grafolante pour le premier vivier ou n'ayant pas atteint le 7^{ème} échelon de la hors classe pour le deuxième vivier).

B- Méthodologie et bilan de la sélection au choix

Le choix des promus résulte d'un examen collégial piloté par la DGRH auquel sont associés les directions « métiers » : la direction des sports et la direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative.

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

- la nature des fonctions exercées ,
- la valeur professionnelle ,
- le parcours professionnel : la diversité des fonctions exercées et les mobilités géographiques et/ou fonctionnelles ;
- la durée des fonctions grafolantes.

Les dossiers des 6 agents éligibles (4 femmes et 2 hommes) ont été proposés avec un avis très favorable et ont été inscrits sur le tableau d'avancement au grade de la classe exceptionnelle du corps des CEPJ.