



Secrétariat général  
Service des personnels ingénieurs,  
administratifs, techniques, pédagogiques,  
sociaux, de santé et des bibliothèques  
Sous-direction de la gestion prévisionnelle,  
des affaires statutaires et de l'action sanitaire et sociale  
DGRH C1

le 23 juin 2022

## **Le bilan du plan pluriannuel de requalification de la filière administrative au titre de l'année 2021**

La présente fiche effectue le bilan de la mise en œuvre du plan pluriannuel de requalification de la filière administrative du ministère chargé de l'éducation nationale au titre de l'année 2021.

Elle rappelle les objectifs du plan pluriannuel pour 2021, présente le bilan général de la campagne de recrutement de 2021, les flux de personnels constatés en entrées-sorties début 2022 ainsi que le bilan des postes créés et requalifiés au cours de cette 1<sup>ère</sup> année de mise en œuvre du plan.

### **1. Les objectifs poursuivis par le plan de requalification pour 2021**

Au regard de nos besoins d'évolution des missions et des métiers, le pyramidage de la filière administrative (18% de cadres A / 33% de catégories B / 49% de catégories C en 2020), en décalage important avec les autres départements ministériels, ne paraît plus adapté.

Le plan pluriannuel prévoit un effort sur six années pour recruter davantage d'AAE et de SAENES, notamment à partir du vivier des ADJAENES, afin d'atteindre une répartition cible de :

- 18% de cadres A, 34% (B) et 48% (C) en 2021
- 24% de cadres A, 37% (B) et 39% (C) en 2026.

Pour 2021, le plan pluriannuel de requalification fixe un objectif de **création de 750 emplois de SAENES correspondant à la disparition de 750 emplois d'ADJAENES ou de personnels contractuels.**

Pour répondre à cet objectif, le nombre de postes offerts aux recrutements de SAENES a été très largement majoré en 2021 par rapport à celui des années précédentes pour le périmètre de l'enseignement scolaire, permettant la promotion d'ADJAENES, par la voie notamment des concours internes et de la liste d'aptitude.

Les académies ont transformé des postes de catégorie C en catégorie B ; l'évolution de leurs missions, l'importance de leurs enjeux ou leur complexité ayant justifié ces requalifications.

Elles ont également créé des postes de catégorie B pour satisfaire des missions nouvelles ou renforcer une mission existante.

## 2. Le bilan de la campagne de recrutement de SAENES et ADJAENES (périmètre scolaire)

### Bilan des postes offerts et pourvus de SAENES en 2021 : répartition par modalité de recrutement

Mode d'accès	Concours Externe	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Total corps
Postes publiés (SAENES CN et CS)	487	639	135	81	<b>1342</b>
Recrutements réalisés (SAENES CN et CS)	480	560	7	27	<b>1074</b>
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	99%	88%	5%	33%	<b>80%</b>

Pour mémoire Bilan des postes offerts et pourvus de SAENES en 2020 (périmètre SCO)

Mode d'accès	Concours Externe	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrut BOE	Total corps
Postes publiés (offerts) (SAENES CN et CS)	266	314	73	41	<b>694</b>
Recrutements réalisés (SAENES CN et CS)	260	305	3	12	<b>580</b>
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	98%	97%	4%	29%	<b>84%</b>

➤ **Le volume des concours de catégorie B a quasiment doublé de 2020 à 2021.**

Le relevé de décisions envisageait de répartir les possibilités de recrutement des SAENES, à hauteur de 45% pour les concours externes et de 55% pour les concours internes. Cette cible est atteinte : le recrutement par concours interne des SAENES représente 56% des recrutements par concours.

### Bilan des postes offerts et pourvus d'ADJAENES en 2021 : répartition par modalité de recrutement

Mode d'accès	Concours Externe	Concours interne	Emplois réservés défense	Recrutement BOE	Recrutement direct	PACTE	Total corps
Postes publiés	347	270	88	53	85	23	<b>866</b>
Recrutements réalisés	303	255	7	55	94	9	<b>723</b>
Taux de réalisation (lauréats/postes publiés)	87%	94%	8%	104%	111%	39%	<b>83%</b>

Le relevé de décisions envisageait de répartir les possibilités de recrutement des ADJAENES, à hauteur de 55% pour les concours externes et de 45% pour les concours internes. Cette cible est respectée : le recrutement par concours externe des ADJAENES représente près de 56% des recrutements par concours.

➤ Au global, on constate un **très bon rendement des concours** : 99% des postes publiés pour le concours externe de SAENES et 94% des postes publiés pour le concours interne d'ADJAENES ont été pourvus.

✓ **Un rendement plus faible des dispositifs spécifiques : «BOE», «ERD» et « PACTE»**

L'objectif de recrutement de **travailleurs handicapés (TH)** de 6% prévu par la réglementation, est **atteint en ce qui concerne le corps des ADJAENES**, avec un taux de recrutement de près de 9%. En revanche, il n'a été que de 2,5% pour les SAENES.

Le bilan de la campagne 2021 met également en évidence des difficultés liées aux recrutements des emplois réservés défense et PACTE.

Concernant les **Emplois Réservés Défense (ERD)**, l'objectif réglementaire est de pourvoir, par corps, au moins 10 % des postes offerts au recrutement par cette modalité. A l'issue de la campagne 2021, pour l'ensemble des deux corps, 14 recrutements ont été réalisés pour 223 postes offerts de B et C.

La méconnaissance de cette procédure de recrutement, le faible vivier concerné par le dispositif et le manque de mobilité des candidats peuvent expliquer ces difficultés.

En 2021, les **recrutements PACTE** représentent moins de 7% des recrutements dans le 1<sup>er</sup> grade du corps, alors qu'ils devraient être de 20% au regard de la réglementation. Ces recrutements sont souvent infructueux par manque de candidatures ou en raison des renoncements des candidats retenus.

✓ **Un focus sur les origines statutaires des lauréats des concours SAENES classe normale**

	Concours externe		Concours interne		Total SAENES CN	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
<b>ADJAENES P1C</b>	<b>22</b>	<b>5%</b>	<b>46</b>	<b>9%</b>	<b>68</b>	<b>7%</b>
ADJAENES P2C	50	12%	229	46%	279	30%
ADJAENES	8	2%	28	6%	36	4%
<b>Total ADJAENES</b>	<b>80</b>	<b>19%</b>	<b>303</b>	<b>60%</b>	<b>383</b>	<b>41%</b>
Autre Titulaire (Biatss + hors Biatss)	53	13%	129	26%	182	20%
Contractuels BIATSS	106	25%	39	8%	145	16%
Autres contractuels	43	10%	23	5%	66	7%
Autres	141	33%	9	2%	150	16%
<b>Total non ADJAENES</b>	<b>343</b>	<b>81%</b>	<b>200</b>	<b>40%</b>	<b>543</b>	<b>59%</b>
<b>Total postes pourvus</b>	<b>423</b>	<b>100%</b>	<b>503</b>	<b>100%</b>	<b>926</b>	<b>100%</b>

Source : SIRH Février 2022

On constate que **41% des lauréats des concours de SAENES classe normale sont des ADJAENES**. Le taux d'aspiration de C en B est très élevé pour le **concours interne avec 60%** des lauréats issus du corps des ADJAENES.

Pour le concours externe de SAENES classe normale, les ADJAENES et les contractuels BIATSS représentent respectivement près de 20 % et 25% des lauréats.

✓ **Les promotions par voie de liste d'aptitude**

Le contingent de nominations par voie de liste d'aptitude est déterminé par les recrutements et les accueils en détachement de l'année précédente. Le contingent de possibilités de promotions en qualité de SAENES s'est élevé en 2021 à 291 pour l'ensemble du corps (périmètres scolaire et enseignement supérieur).

On constate **231 nominations de SAENES par voie de liste d'aptitude** dans le périmètre de l'enseignement scolaire.

### 3. Les flux entrées-sorties constatés en 2021

Les tableaux suivants présentent les différents flux des titulaires (SAENES et ADJAENES) en entrées et sorties, constatés au terme de l'année 2021.

SAENES Périmètre scolaire		ADJAENES Périmètre scolaire	
<b>ENTREES</b>		<b>ENTREES</b>	
Total recrutements (concours, BOE, ERD)	1 074	Total recrutements (concours, BOE, TH Pacte, recrut direct)	723
Liste d'aptitude	231	Total autres entrées (détachement, réintégration)	592
Total autres entrées (détachement, réintégration)	444	<b>Total Entrées</b>	<b>1 315</b>
<b>Total Entrées</b>	<b>1 749</b>	<b>SORTIES</b>	
<b>SORTIES</b>		Total départs définitifs (retraite, démission, décès...)	953
Total départs définitifs (retraite, démission, décès...)	613	Total autres sorties (dispo, congé parental, détachement)	379
Nominations corps supérieur	189	Nominations corps supérieur	558
Total autres sorties (dispo, congé parental, détachement)	373	<b>Total Sorties</b>	<b>1 890</b>
<b>Total Sorties</b>	<b>1 175</b>	<b>SOLDE des Flux annuels (E - S)</b>	
<b>SOLDE des Flux annuels (E - S)</b>	<b>574</b>	<b>SOLDE des Flux annuels (E - S)</b>	<b>-575</b>

Source : SIRH Février 2022

### **Le mouvement de requalification des emplois de C en B a été pleinement engagé en 2021.**

Il convient de noter que ces tableaux expriment des flux d'effectifs réels et donnent une représentation des postes requalifiés de C en B pourvus. Ils n'intègrent pas les supports de postes requalifiés, vacants à la date de février 2022.

### 4. Le bilan des postes créés et requalifiés en catégorie B en 2021

Une enquête a été adressée aux académies pour effectuer un bilan des emplois créés et requalifiés. Elle a permis de recenser le volume de ces emplois, les modes d'accès privilégiés pour pourvoir ces postes, l'origine des personnels affectés sur ces supports et les familles-métiers concernées.

#### ➤ Les nouveaux supports créés et requalifiés

**Les postes créés** correspondent aux postes implantés pour satisfaire soit une mission nouvelle soit renforcer une mission existante (dédoublage d'un poste existant par exemple). Ces postes n'existaient pas dans la cartographie des emplois de 2020. Ces postes créés peuvent avoir été gagés par la suppression d'un support de catégorie C ou de personnel contractuel, ou bien par le redéploiement d'un support de catégorie B.

**Les postes requalifiés** sont les postes de catégorie C qui ont été transformés en catégorie B ; l'évolution de leurs missions, l'importance de leurs enjeux ou leur complexité ayant justifié ce niveau de qualification supérieur.

L'ensemble des académies ont indiqué avoir pourvu 582 postes créés et ou requalifiés.

## Nombre de postes créés ou requalifiés en B et pourvus

Postes créés et pourvus	Postes requalifiés et pourvus	Total des postes
39	543	582

## Répartition des postes créés ou requalifiés et pourvus par académies

ACADEMIE	Nombre de postes créés	Nombre de postes requalifiés	Total des postes
AIX-MARSEILLE		27	27
AMIENS		11	11
BESANÇON		4	4
BORDEAUX		39	39
CLERMONT-FERRAND	1	7	8
CORSE		2	2
CRÉTEIL	2	57	59
DIJON		6	6
GRENOBLE		28	28
GUADELOUPE		7	7
LILLE		45	45
LIMOGES		1	1
LYON	5	27	32
MARTINIQUE		3	3
MAYOTTE		7	7
MONTPELLIER	1	26	27
NANCY-METZ		14	14
NANTES	3	25	28
NICE		13	13
NORMANDIE		34	34
ORLÉANS-TOURS		18	18
PARIS		25	25
POITIERS		12	12
POLYNESIE		2	2
REIMS	3	13	16
RENNES		2	2
RÉUNION		8	8
STRASBOURG		21	21
TOULOUSE		18	18
VERSAILLES	24	41	65
<b>Total des postes</b>	<b>39</b>	<b>543</b>	<b>582</b>

**93% des nouveaux supports** correspondent à des **requalifications** de supports de postes de catégorie C en catégorie B et 7% à des créations de postes.

## Répartition des postes créés et requalifiés par programme budgétaire

Postes créés			Postes requalifiés			Total postes	
141	214	Total Postes créés	141	214	Total Postes requalifiés	<b>141</b>	<b>214</b>
53,85%	46,15%	6,70%	50,64%	49,36%	93,30%	<b>50,86%</b>	<b>49,14%</b>

Les nouveaux postes sont répartis à hauteur de 51% sur le programme 141 et de 49% sur le programme 214.

➤ Les modes d'accès à ces emplois et les personnels affectés

L'enquête menée auprès des académies permet de constater qu'au niveau national, près de **61% de postes créés/requalifiés ont été pourvus par concours, 26% par voie de liste d'aptitude**, 11% par mutation et le solde, moins de 2% par d'autres modalités (réintégration, recrutement BOE et accueil en détachement).

Postes créés ou requalifiés et pourvus : répartition par mode d'accès				
CE	CI	LA	Mutation	Autre
21%	<b>40%</b>	<b>26%</b>	11%	2%

75% des académies ont pourvu les nouveaux postes requalifiés essentiellement par les concours, notamment le concours interne, et la liste d'aptitude.

Le tableau ci-après présente la répartition des postes créés/requalifiés et pourvus par mode d'accès pour chaque académie.

ACADEMIE	Postes créés ou requalifiés et pourvus : Répartition par mode d'accès					
	CE	CI	LA	Mutation	Autre	Total
AIX-MARSEILLE	33%	22%	26%	7%	11%	100%
AMIENS	9%	27%	45%	9%	9%	100%
BESANÇON			25%	75%		100%
BORDEAUX	18%	41%	13%	23%	5%	100%
CLERMONT-FERRAND	13%	25%	25%	38%		100%
CORSE		50%	50%	0%		100%
CRÉTEIL	25%	44%	24%	5%	2%	100%
DIJON		33%	67%	0%		100%
GRENOBLE	25%	68%	7%	0%		100%
GUADELOUPE		57%	43%	0%		100%
GUYANE						100%
LILLE	16%	47%	24%	9%	4%	100%
LIMOGES			100%	0%		100%
LYON	31%	31%	19%	16%	3%	100%
MARTINIQUE	33%	67%		0%		100%
MAYOTTE	14%	43%	43%			100%
MONTPELLIER	30%	48%	15%	7%		100%
NANCY-METZ	36%	36%	14%	14%		100%

NANTES	7%	18%	43%	32%		100%
NICE	23%	31%	38%	8%		100%
NORMANDIE	9%	56%	32%	3%		100%
ORLÉANS-TOURS	11%	33%	50%	6%		100%
PARIS	8%	40%	52%	0%		100%
POITIERS	25%	58%	17%	0%		100%
POLYNESIE			100%	0%		100%
REIMS	13%	44%	19%	19%	6%	100%
RENNES			100%	0%		100%
RÉUNION	13%	25%	0%	25%	38%	100%
STRASBOURG	5%	43%	19%	29%	5%	100%
TOULOUSE	39%	39%	22%	0%		100%
VERSAILLES	35%	35%	17%	9%	3%	100%
Total / moyenne	<b>21%</b>	<b>40%</b>	<b>26%</b>	<b>11%</b>	<b>2%</b>	

➤ L'origine des personnels affectés

Les académies nous ont également transmis des éléments sur l'origine des personnels affectés sur les postes créés et requalifiés en catégorie B à l'issue de leur réussite aux concours.

Les ADJAENES représentent 75% des lauréats du concours interne et 40% des lauréats du concours externe.

Mode d'accès	Cat A	Cat B (SAENES)	ADJAENES	Autres cat C	Contractuel BIATSS (dont cat C)	Contractuels autres	Autre	NR	Total général
Concours externe	3%	8%	<b>40%</b>	2%	10% (dont 7%)	10%	25%	2%	100%
Concours interne	2%	-	<b>75%</b>	6%	5% (dont 4%)	4%	6%	2%	100%
Moyenne des Concours	2%	4%	<b>64%</b>	5%	7% (dont 6%)	6%	11%	1%	100%

➤ L'affectation des personnels

ACADEMIE	CONCOURS INTERNE	LISTE D'APTITUDE	Total moyen
Changement d'affectation	50%	9%	34%
Maintien sur leur poste	50%	91%	66%
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

**2/3 des personnels affectés sur les postes créés et requalifiés par les voies du concours interne et de la liste d'aptitude sont restés sur leur poste.**

91% des personnels nommés par voie de liste d'aptitude et 50% des lauréats du concours interne ont été maintenus sur leur poste.

➤ Les familles de métiers des emplois requalifiés

L'implantation de nouveaux emplois de catégorie B tient compte de l'évolution des missions et des métiers.

Les deux familles métiers prédominantes des emplois requalifiés sont « Administration générale » (55% des emplois requalifiés) et « Ressources humaines » (25% des emplois requalifiés).

**Répartition des emplois requalifiés par famille-métier**

<b>Administration générale</b>	Affaires juridiques	Etudes et évaluation des politiques publiques	Gestion budgétaire financière et comptable	Logistique immobilière technique et de service	Management pilotage et contrôle	<b>Ressources humaines</b>	Total général
<b>55%</b>	1%	1%	17%	1%	0,17%	<b>25%</b>	100,00%

Pour la famille « Administration générale », les métiers sont les suivants :

<b>Acheteur public</b>	<b>Assistant administratif</b>	<b>Assistant de direction</b>	<b>Chargé de comptabilité</b>	<b>Gestionnaire administratif</b>	<b>Gestionnaire financier marchés</b>	<b>Secrétaire</b>
< 1%	<b>24%</b>	<b>39%</b>	<1%	<b>18%</b>	1%	17%

Pour la famille « Ressources Humaines », les métiers sont les suivants :

<b>Assistant formation</b>	<b>Gestionnaire concours/examens</b>	<b>Gestionnaire des RH</b>	<b>Gestionnaire expert concours/examens</b>	<b>Gestionnaire expert RH</b>
3%	10%	<b>83%</b>	3%	1%