

**RAPPORT DE PROMOTION 2025**

**Tableau d'avancement d'accès au grade de secrétaire administratif de  
l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur (SAENES)  
de classe supérieur ou exceptionnel**

**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 académiques<sup>1</sup> 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 grade supérieur par tableau d'avancement, un collège d'experts a été chargé d'émettre un avis pour éclairer les décisions de classement de la rectrice.

---

<sup>1</sup> 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 du mois de mars 2025

## **2. Compte-rendu de la sélection au choix**

### **A. Informations statistiques sur les promouvables et les dossiers proposés**

#### **a) Sur les promouvables**

- Pour l'avancement au grade de SAENES de classe supérieur :

Pour rappel, peuvent être inscrits sur le tableau d'avancement les secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur justifiant d'au moins un an dans le 8<sup>ème</sup> échelon du premier grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau au 31 décembre 2025 (article 25 du décret n°2009-1388 du 11 novembre 2009 modifié).

En 2025, le nombre de possibilités de promotions est de 25, contre 23 en 2024.

107 agents remplissaient les conditions pour être inscrit sur le tableau d'avancement. Parmi ces agents promouvables, la proportion est de 85,05% de femmes et de 14,95% d'hommes.

Les agents promouvables sont principalement affectés dans les univers suivants :

- 21,50% dans les services académiques,
- 52,34% en EPLE (établissement public local d'enseignement),
- 26,17% dans le supérieur.

La répartition par département des agents promouvables est la suivante :

- 68,22% dans le Rhône (69),
- 16,82% dans la Loire (42),
- 14,95% dans l'Ain (01).

- Pour l'avancement au grade de SAENES de classe exceptionnelle :

Pour rappel, peuvent être inscrits sur le tableau d'avancement les secrétaires administratifs de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur de classe supérieure justifiant d'au moins un an dans le 7<sup>ème</sup> échelon du deuxième grade et justifiant d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau au 31 décembre 2025.

En 2025, le nombre de possibilités de promotions est de 16, contre 17 en 2024.

165 agents remplissaient les conditions pour être inscrit sur le tableau d'avancement. Parmi ces agents promouvables, la proportion est de 81,82% de femmes et de 18,18% d'hommes.

Les agents promouvables sont principalement affectés dans les univers suivants :

- 29,70% dans les services académiques,
- 46,67% en EPLE (établissement public local d'enseignement),
- 23,64% dans le supérieur.

La répartition par département des agents promouvables est la suivante :

- 60% dans le Rhône (69),
- 24,24% dans la Loire (42),
- 15,76% dans l'Ain (01).

## **b) Sur les candidatures**

- Pour l'avancement au grade de SAENES de classe supérieure

Au titre de la campagne 2025, la DPATSS a reçu 83 candidatures réparties comme suit : 89,16% de femmes et 10,84% d'hommes.

Les candidats sont principalement affectés dans les univers suivants :

- 19,28% en services académiques,
- 53,01% en EPLE (établissement public local d'enseignement),
- 27,71% dans le supérieur.

La répartition par département des candidats est la suivante :

- 68,67% dans le Rhône (69),
- 15,66% dans la Loire (42),
- 15,66% dans l'Ain (01).

- Pour l'avancement au grade de SAENES de classe exceptionnelle

Au titre de la campagne 2025, la DPATSS a reçu 113 candidatures réparties comme suit : 84% de femmes et 16% d'hommes.

Les agents inscrits sont principalement affectés dans les univers suivants :

- 27,43% en services académiques,
- 46,02% en EPLE (établissement public local d'enseignement),
- 26,55% dans le supérieur.

La répartition par département des agents inscrits est la suivante :

- 57,52% dans le Rhône (69),
- 24,78% dans la Loire (42),
- 17,70% dans l'Ain (01).

## **B. Méthodologie et bilan de la sélection au choix**

Il est procédé à un examen collégial des dossiers afin d'émettre un avis pour éclairer les décisions de classement de la rectrice.

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 du ministère, des établissements d'enseignement supérieur, la mobilité interministérielle ou vers d'autres fonctions publiques.
- L'étude et l'évaluation des dossiers par un collège d'experts.

### **a) Bilan pour l'avancement au grade de SAENES de classe supérieure**

En matière d'égalité professionnelle, l'académie a veillé au respect des équilibres femme/homme. Ainsi, sur les 25 dossiers retenus, 16% sont des hommes et 84% 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 :

- 20% en services académiques,
- 52% en EPLE,
- 28% dans le supérieur.

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

- 68% dans le Rhône (69),
- 16% dans la Loire (42),
- 16% dans l'Ain (01).

### **b) Bilan pour l'avancement au grade de SAENES de classe exceptionnelle**

En matière d'égalité professionnelle, l'académie a veillé au respect des équilibres femme/homme. Ainsi, sur les 16 dossiers retenus, 19% sont des hommes et 81% 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 :

- 31% en services académiques,
- 44% en EPLE,
- 25% dans le supérieur.

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

- 62,50% dans le Rhône (69),
- 25% dans la Loire (42),
- 12,50% dans l'Ain (01).

Enfin, la situation des agents bénéficiant d'une décharge syndicale a été également examinée. En application des articles L.212-4 et L.212-5 du Code général de la fonction publique, les agents déchargés syndicaux qui consacrent la totalité de leur service à une activité syndicale ou qui y consacrent une quotité de temps de travail supérieure ou égale à 70% d'un service à temps plein depuis au moins six mois sont inscrits de plein droit sur le tableau d'avancement de leur corps lorsqu'ils réunissent les conditions requises. Pour cette campagne, aucun agent n'est concerné à ce titre.