

RAPPORT DE PROMOTION 2026

Tableau d'avancement au grade de SAENES classe exceptionnelle

I. Dispositif réglementaire

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 vice-rectorat de la Nouvelle-Calédonie s'inscrivent dans le respect des lignes directrices de gestion ministérielles et des dispositions du décret n° 2022-1666 du 26 décembre 2022 qui modifie les diverses dispositions réglementaires relatives aux délégations de pouvoirs des ministres chargés de l'éducation et de l'enseignement supérieur aux recteurs d'académie et aux vice-recteurs concernant la gestion et le recrutement de certains personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé, et des bibliothèques.

Afin de garantir un traitement équitable d'attribution des promotions au choix pour l'ensemble des personnels, le ministère a mis en place des procédures transparentes permettant de prendre en considération la carrière de l'agent dans son ensemble et de privilégier ainsi, à valeur professionnelle égale, les agents les plus avancés dans leur carrière.

Il est rappelé que conformément aux dispositions prévues par le protocole PPCR, les agents ont vocation à dérouler une carrière complète sur au moins deux grades.

La sélection des personnels éligibles à une promotion au choix est mesurée à travers des dossiers de propositions rédigés par les supérieurs hiérarchiques.

II. Compte rendu de la sélection au choix

A- Informations statistiques sur les promouvables et les dossiers proposés

Pour rappel, conformément à l'article 25-II-2° du décret n° 2009-1388 du 11 novembre 2009 portant dispositions statutaires communes à divers corps de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique de l'Etat, peuvent être promus au troisième grade les fonctionnaires justifiant d'au moins un an dans le 7e 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 plus tard le 31 décembre de l'année N.

Cette année, le nombre de possibilités de promotions est de 1 comme en 2023, 2024 et 2025.

Parmi les personnels promouvables, la proportion est de 83,3 % de femmes contre 16,7 % d'hommes. La moyenne d'âge des promouvables est de 56 ans. L'ancienneté moyenne de corps est de 12 ans. L'ancienneté moyenne de grade est de 3 ans. Les personnels promouvables exercent dans les environnements professionnels suivants : 33,3 % dans le SUP et 66,7 % dans le SCO, avec une répartition par programme suivante : 75 % pour le P141 et 25 % pour le 214.

B. Méthodologie et bilan de la sélection au choix

La carrière de l'agent est appréciée dans son ensemble. Il convient de privilégier, à valeur professionnelle égale, les agents les plus avancés dans leur carrière. Le personnel promu est affecté au sein des EPENC.