

Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours – MAA/SG/SRH

TITRE III – Politique de promotion et de valorisation des parcours

Chapitre I – Politique générale d'avancement et de promotion pour les corps relevant des filières technique, administrative et de formation-recherche

1/ Périmètre

1.1 – Les corps de catégories A, B et C propres au MAA et les corps interministériels à gestion ministérielle

Les présentes lignes directrices s'appliquent aux promotions de corps et de grades applicables aux corps de fonctionnaires suivants :

FILIERE TECHNIQUE :

- Adjoints techniques
- Adjoints techniques de l'enseignement agricole
- Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture
- Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement

FILIERE ADMINISTRATIVE :

Adjoints administratifs
Secrétaires administratifs (BIGEM)
Attachés d'administration de l'état (CIGEM)

FILIERE FORMATION- RECHERCHE

Adjoints techniques de formation et de recherche
Techniciens de formation et de recherche
Assistants ingénieurs
Ingénieurs d'études
Ingénieurs de recherche

1.2 – Le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF)

Le corps des IPEF relève des ministres chargés de l'agriculture et du développement durable. A ce titre, il fait l'objet de lignes directrices de gestion partagées entre ces deux ministères. L'annexe 1 du présent chapitre traite spécifiquement de ce corps. **EN COURS DE REDACTION.**

1.3– Le corps des Inspecteurs de la santé publique vétérinaire (ISPV)

L'annexe 2 est consacrée spécifiquement au corps des ISPV, corps propre au MAA. **EN COURS DE REDACTION.**

1.4 – le corps interministériel des administrateurs civils

Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours – MAA/SG/SRH

Le corps des administrateurs civils est un corps interministériel. Les lignes directrices qui lui sont applicables en matière d'avancement et de promotions sont élaborées par la DGAFP en lien avec l'ensemble des ministères. **ATTENTE D'ELEMENTS DGAFP – en annexe**

Ce chapitre ne concerne pas les corps d'enseignement et d'éducation qui font l'objet d'un chapitre dédié ni les corps d'enseignants chercheurs dont les modalités d'avancement demeurent définies par les termes du décret n°92-171 du 21 février 1992 portant statuts particuliers des corps d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur publics relevant du ministre chargé de l'agriculture.

2/ Objectifs

La politique de promotion et de valorisation des parcours poursuit des objectifs spécifiques et se fonde sur des principes liés à la prise en compte de la spécificité des missions du ministère.

2.1 – Rendre effectif le déroulement de carrière des agents jusqu'à l'indice terminale du corps sans obstacle de grade

Commentaire FSU : pour notre organisation, cet objectif se doit d'être clairement inscrit dans des LDG qui sont notamment la déclinaison de la réglementation complétée par des « priorités ministérielles » appelées « objectifs spécifiques ». Or, sans cet objectif, force est de constater que les LDG proposées ne retiennent que les notions de « parcours », « mobilité »... laissant donc clairement comprendre que la stabilité dans un poste, une fonction dans laquelle un.e agent.e peut développer des compétences, une expertise n'est pas un facteur prioritaire pour un avancement, une promotion.

La FSU appuie totalement la remarque de FO-Enseignement concernant la filière Formation-Recherche.

2.1 – Favoriser l'évolution professionnelle pour construire des parcours professionnels attractifs

Le statut de la fonction publique permet de valoriser l'expérience et les compétences acquises par le biais de différentes modalités d'avancement vers un grade de niveau supérieur au sein d'un même corps et vers des corps de la catégorie supérieure.

Au MAA, cette possibilité s'incarne, pour toutes les catégories, dans la possibilité offerte à l'ensemble des agents d'œuvrer dans différentes sphères professionnelles (enseignement, économie agricole, sécurité sanitaire...) ou organisationnelles (administration centrale, services déconcentrés, établissement publics). Le MAA est un ministère qui s'appuie sur un haut niveau de compétences techniques.

Ainsi, il n'existe aujourd'hui plus de parcours professionnel type, linéaire. Tout comme l'exercice de postes à responsabilité croissante, l'occupation de postes de même niveau dans des environnements différents peut permettre également de valoriser un parcours professionnel.

Les mobilités vers d'autres employeurs (autres ministères et leurs établissements publics, autres fonctions publiques, secteur privé, secteur associatif, organisation européenne ou internationale) sont également des modalités d'enrichissement du parcours professionnel que le MAA veut valoriser.

Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours – MAA/SG/SRH

Le plan de formation du MAA doit être en cohérence avec cette volonté de diversification des parcours en termes d'adaptation à l'emploi, de même qu'il doit permettre aux agents non seulement de se préparer à un avancement ou à une promotion, comme c'est déjà souvent le cas pour la préparation des examens professionnels, mais en permettant aux agents inscrits sur une liste d'aptitude ou un tableau d'avancement de suivre les formations dans l'exercice de fonctions de niveau supérieur.

Les modalités de promotion sont de deux ordres : l'examen professionnel ou l'inscription sur un tableau d'avancement (avancement de grade) ou une liste d'aptitude (promotion de corps). Quand ces deux voies de promotion sont inscrites dans le statut, il convient de veiller à un meilleur équilibre entre ces différentes options afin de permettre à des agents ayant souvent moins d'ancienneté de valoriser leur parcours et leurs compétences de façon plus précoce. Pour ce faire, le MAA se donne pour objectif d'atteindre une parité des voies de promotion d'ici 3 ans. Au regard de la situation actuelle, deux actions sont mises en œuvre :

Développer la voie de l'examen professionnel

Valoriser les critères de promotion liés au parcours et aux compétences via le tableau d'avancement ou la liste d'aptitude.

La Commission d'orientation et de suivi de l'expertise permet de mettre en place des dispositifs de reconnaissance de celles-ci. Le MAA veille à ce que ses besoins d'expertise soient couverts au regard de ses missions et des politiques qu'ils portent par des recrutements et de formations continues adaptés.

Pour les cadres de catégorie A et A+, le parcours professionnel s'articule autour de différentes possibilités : acquérir et approfondir les compétences pour tendre vers l'expertise, occuper des postes d'encadrement avec des responsabilités croissantes ou assurer la conduite de projet. Dans le domaine de l'enseignement, les cadres peuvent occuper des postes de direction d'établissements classés selon leurs sujétions spécifiques et développer également une expérience progressive.

2.2 – Rendre effective l'égalité entre les hommes et les femmes d'une part en intégrant dans la politique de promotion et d'avancement des mesures de résorption d'écarts de carrière et d'autre part en veillant à respecter la part des femmes promues par rapport au nombre de femmes promouvables

Le MAA veille à respecter la place des femmes dans la politique de promotion afin que le nombre de femmes promues corresponde à celui des femmes promouvables au regard, d'une part, des conditions statutaires de leur corps d'appartenance et, d'autre part, pour les agents de catégories A et A+ aux conditions de parcours professionnel déterminées par le MAA.

Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours – MAA/SG/SRH

Commentaire FSU : corps par corps, l'idée d'un rattrapage doit être explicitement inscrit dans les LDG. Il impliquerait la nécessaire pondération du principe édicté « respect proportion » pour justement ne pas simplement « accompagner » les écarts mais bien les réduire. Cela implique, comme l'a indiqué le SRH un travail préalable d'identification des écarts (suivi de cohorte, écart moyen constaté). A minima, il est possible pour la FSU de repérer des corps ou statut d'emploi dans lesquels les écarts générés sont conséquents, comme le statut d'emploi des personnels de direction des EPL. Le ministère pourrait lancer une démarche de rattrapage sur plusieurs campagnes d'avancement.

Cet objectif **volontariste** s'appuiera sur le rôle déterminant des IGAPS qui :

- ont une connaissance globale des agents et de leurs compétences,
- peuvent assurer, à travers la logique de réseau (RAPS), la continuité historique des perspectives de promotions.

Ils auront, en amont, à sensibiliser les responsables de structures de cette orientation. Cette étape clé permettra la prise en compte de ce critère par l'échelon de proposition initiale et le RAPS aura à s'assurer de l'équilibre des promotions selon les genres au niveau national. Cela **pourrait** conduire à ne pas respecter l'ordre de classement opéré par les structures.

L'objectif poursuivi est de favoriser la mixité au sein des différents métiers et fonctions, mais également un égal accès aux fonctions de responsabilité, objectif dont l'atteinte est favorisée par la politique de recrutement et de formation du ministère définie au titre Ier.

Commentaire FSU : cette phrase ne peut s'entendre qu'accompagner d'un objectif de résorption comme nous l'indiquons ci-dessus, sinon, ce ne serait qu'une forme d'accompagnement de s écarts...avec une résorption renvoyée à 10, 15 ou 20 ans !

2.3 – Veiller à l'équité de traitement entre les différents secteurs d'activité

De par la diversité de ses missions, le MAA a besoin de disposer de compétences dans des domaines variés. Chaque agent doit pouvoir, au regard de ses choix de parcours et de son expertise, voir cette dernière valorisée par une promotion et ce, quel que soit son cœur de métier et la structure où il exerce.

Cependant, afin de **prendre en compte les sujétions spécifiques à certains** domaines d'activité, le MAA pourra engager une politique de valorisation des carrières des agents y étant affectés.

Commentaire FSU : la FSU est opposée à l'inscription de cet objectif comme une LDG. En effet, et les exemples cités lors du GT le montrent : le ministère entend utiliser sa politique de promotion-avancement pour palier des difficultés de secteurs, services, écartant alors les véritables solutions aux difficultés rencontrées

Si une prise en compte des sujétions spécifiques pour la valorisation des carrières des agents était effective, lors d'un besoin ponctuel d'activité comme les SEA (exemple pris en séance), il faut alors ajouter un nombre de promotions proportionnel au besoin ponctuel ce qui augmentera donc le taux PRO-PRO.

3/ Principes d'action

Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours – MAA/SG/SRH

3.1. Prendre en compte la valeur professionnelle

La valeur professionnelle est le premier critère à prendre en compte pour fonder la promotion. Elle est évoquée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel et le compte rendu qui en est fait doit être l'occasion de formaliser les qualités et les compétences de l'agent. C'est un acte managérial essentiel qui doit permettre à tout agent d'aborder avec son supérieur hiérarchique son projet, ses objectifs et ses attentes en matière de formation. C'est cette évaluation de la valeur professionnelle, des qualités développées et des résultats obtenus sur les différents postes occupés qui permettent de proposer ou pas un agent à l'avancement de grade ou de corps.

3.2. Prendre en compte les parcours variés et les situations personnelles : mobilités fonctionnelles et structurelles

La construction d'un parcours professionnel varié sur le plan des affectations et des domaines de compétences doit être pris en compte dans la politique d'avancement.

Cette variété peut être valorisée selon plusieurs niveaux :

- l'enchaînement de mobilités (géographiques, fonctionnelles et/ou structurelles),
- l'ouverture à des thématiques différentes,
- l'ouverture à des niveaux de responsabilités différents,
- l'ouverture à des secteurs d'emplois différents (autres employeurs publics, secteur privé, secteur associatif, coopération internationale...)

~~Un parcours moins varié~~ La stabilité dans un poste, une fonction ou une mission peut être néanmoins valorisée dès lors qu'il s'inscrit dans une volonté de développer une compétence de spécialiste thématique : experts, intervenant notamment dans le secteur de la recherche en s'appuyant sur les connaissances COSE ou équivalent et leurs capacités à éclairer la décision publique, à produire des connaissances. Pour les compétences transversales (administratives, managériales, organisationnelles) qui ne disposent pas à ce jour de possibilité de reconnaissance officielle de type COSE, l'expertise pourra être définie à travers une sélection de fonctions stratégiques (conduite et pilotage de projets et de processus, actions de formation interne ...).

L'appréciation d'un parcours professionnel doit être déterminée sans discrimination et sans *a priori*. Par exemple, des parcours séquencés par des rythmes différents induits par des situations de congés liés à la santé, à la formation ou à la parentalité ne doivent pas conduire à des appréciations pénalisantes pour ces motifs. De même, des choix d'exercice professionnel selon des modalités de temps partiels ne font pas obstacle à la richesse et la qualité des parcours professionnels et à leur ~~due~~ valorisation.

La situation particulière des agents du MAA placés en position d'activité (dans le cadre des possibilités offertes statutairement : PNA, détachement...) auprès d'autres employeurs doivent également pouvoir participer aux campagnes d'avancement. A ce titre, le MAA veille à informer les différentes structures d'affectation des calendriers et procédures.

Les démarches d'évolution professionnelles telles que : formation continue, acquisition de nouvelles compétences, préparation aux examens / concours constituent également des éléments à prendre en compte.

Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours – MAA/SG/SRH

L'article 23bis de la loi 83-637 a reconnu le droit à l'avancement de grade pour les agents investis d'une décharge syndicale de 70 % et plus. S'agissant de la promotion de ces agents, il sera proposé des promotions de corps en reconnaissance des parcours et des responsabilités exercées.

3.3. Prendre en compte les affectations dans les secteurs connaissant des difficultés de recrutement

Le MAA met en œuvre une politique qui prévoit qu'un agent de catégorie A qui a rejoint un poste connaissant des difficultés de recrutement peut bénéficier sous certaines conditions d'une promotion prioritaire, dès lors qu'il s'engage à occuper le poste pendant une durée minimale.

Une politique similaire doit être engagée pour les postes de catégorie B et C. Ainsi un agent ayant effectué une durée suffisante dans un poste particulièrement contraignant et/ou dans une zone géographique peu attractive doit pouvoir bénéficier d'un avancement de grade supérieur sur la base de cet investissement reconnu et concrétisé.

3.4 – Modalités de gestion en cas de double carrière

Afin de répondre aux missions qui sont les siennes, le MAA a développé la pluridisciplinarité des parcours en ne limitant pas précisément l'accès aux postes à un corps ou à une catégorie hiérarchique. Ainsi, un poste peut être occupé, par exemple, par un agent de catégorie C ou B appartenant à la filière technique ou administrative. Cette position permet d'enrichir profondément les parcours. Elle s'accompagne généralement d'un détachement dans un corps de niveau comparable. Cette politique ne doit pas aboutir à contraindre les agents au regard de leur position statutaire. Ainsi, un agent détaché et promu dans son corps d'origine doit être positionné au niveau équivalent dans le corps d'accueil, y compris dans un grade contingenté, ce qui peut générer des difficultés pour les agents de ce corps qui se voient ainsi privés d'une possibilité de promotion.

Afin de faciliter les parcours, le MAA doit veiller à ce que la politique de promotion soit cohérente avec les principes de gestion et les intérêts des agents. Ainsi, un agent détaché ne pourra être promu dans le corps d'origine que si son parcours professionnel et, le cas échéant, le poste qu'il occupe dans son corps d'accueil, répondent aux conditions statutaires et de parcours exigées pour être promu au grade correspondant au sein de ce corps.

4/ Critères

Quel que soit le corps de l'agent, la condition première pour bénéficier d'une promotion reste la satisfaction des conditions posées par les statuts particuliers du corps d'appartenance et d'accueil en cas de promotion par liste d'aptitude. D'autres critères sont ensuite pris en compte afin d'assurer par la promotion une véritable politique RH de valorisation des parcours, des compétences et des expériences.

Commentaire de la FSU : la FSU est opposée à l'élaboration d'une quelconque liste d'autres critères liés à « un investissement au service du collectif » tel qu'il a pu être évoqué... effet d'aubaine,

Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours – MAA/SG/SRH

opportunisme ! La FSU est attachée à son principe qu'un.e agent.e investi.es ne doit pas être pénalisé.es pour cet engagement.

4.1 – Corps A+

Les critères pris en compte pour la promotion des agents des corps des IPEF, des ISPV et des administrateurs civils sont explicités en annexe. :

4.2 – Corps A

Les critères pris en compte pour la promotion des agents sont :

- diversité du parcours : nombre et nature des postes occupés
- mobilité fonctionnelle, structurelle et/ou géographique qui peut, le cas échéant, intervenir au cours des différents cycles de mobilité intervenant dans les deux ans après publication officielle des tableaux d'avancement ou de promotion
- détachement dans un statut d'emploi
- appréciation de l'expertise

S'agissant des avancements de grade, l'expérience est prise en compte de façon différenciée en fonction des voies d'accès au corps pour tenir compte, notamment, de l'expérience acquise dans un corps précédent

L'importance du poste occupé est un critère essentiel dans la mesure où il permet de dégager les qualifications et compétences détenues et mises en œuvre, ainsi que le niveau de responsabilité

La manière de servir est prise en compte au regard, en particulier, des aptitudes managériales, de l'engagement professionnel et de l'atteinte des objectifs. Sur le plan des aptitudes managériales, une attention particulière sera portée sur la dimension transversale et sur les qualités propres développées dans l'accompagnement du changement et la recherche d'efficacité collective.

4.3 – Corps B

L'expérience professionnelle est prise en compte notamment au moyen de la diversité du parcours (prise en compte notamment d'expériences dans d'autres administrations, dans le secteur privé...). Elle intègre les mobilités géographiques et les changements de secteur d'emploi, mais aussi de fonction au sein d'une même structure avec des capacités d'adaptabilité et d'appropriation de nouveaux domaines.

L'importance du poste occupé est un critère essentiel dans la mesure où il permet de dégager les qualifications et compétences détenues, le niveau de responsabilité et d'autonomie.

La manière de servir est prise en compte au travers de l'atteinte des objectifs, de l'engagement professionnel et de l'aptitude à travailler en réseau.

Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours – MAA/SG/SRH

4.4 – Corps C

L'importance du poste occupé est un critère essentiel dans la mesure où il permet de dégager les qualifications et compétences détenues, le niveau de responsabilité. Les capacités d'adaptabilité et d'appropriation de nouveaux domaines au sein de la même structure ou d'autres structures, sont également prises en compte.

La manière de servir est prise en compte au travers de l'atteinte des objectifs et de l'engagement professionnel.

5/ Processus

5.1 – Les acteurs

Le processus de promotion implique l'intervention de différents acteurs.

- L'agent est au cœur du dispositif : outre le fait que, selon le corps auquel il appartient, il doit rédiger un acte formel de candidature à l'avancement, il est l'acteur de son parcours et de son projet professionnel. Ses choix en termes d'affectation, ses demandes en termes de formation, doivent être formulés à l'aune de ses projets en termes d'avancement et de promotion.

- Le rôle du supérieur hiérarchique est essentiel : outre le fait qu'il conduit l'entretien professionnel annuel, il est celui qui appréhende le mieux les qualités et compétences des agents placés sous sa responsabilité. Il connaît leurs expériences et leur projet. A ce titre, ses propositions classées doivent s'appuyer sur des critères clairs respectant les principes et objectifs exposés plus haut.

Les propositions des supérieurs hiérarchiques ayant conduit les entretiens professionnels sont soumises au chef de service qui organise et décide l'interclassement définitif au sein de la structure.

Le chef de service veille, à ce titre, à ne pas proposer systématiquement tous les agents promouvables et doit prendre en compte l'arrivée récente d'agents au sein de la structure lorsque ces derniers répondent à l'ensemble des critères requis et méritent de faire l'objet d'une proposition d'avancement.

Conformément aux notes annuelles relative à l'avancement, les responsables de structure informent :

Les agents proposés qu'ils le sont

Les agents qui ne sont pas proposés en leur expliquant les raisons.

Les agents qui estiment satisfaire aux conditions statutaires de promouvabilité mais qui n'auraient pas été informés de la proposition de la hiérarchie peuvent, au plus tard une semaine avant la date limite de transmission des avis au service des ressources humaines, solliciter, par tout moyen, le gestionnaire de proximité RH de la structure d'affectation pour en vérifier la réalité, et le cas échéant, s'assurer que leur situation a bien été examinée au sein de la structure. Il s'agit d'une démarche visant à s'assurer de l'absence d'une erreur matérielle mais en aucun cas d'une possibilité de recours.

Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours – MAA/SG/SRH

- le réseau des IGAPS

En tant que coordonnateurs d'avancement, les IGAPS territorialement compétents accompagnent les responsables de structure dans leurs propositions en éclairant leurs choix au regard de la connaissance des situations individuelles. Ils s'assurent que les agents affectés en dehors du périmètre du MAA n'ont pas été oubliés.

A ce titre, un travail sera mené en amont, auprès des structures, pour objectiver les ratios Hommes/Femmes, et le nombre de promotions possibles par corps afin d'adapter en conséquence le nombre de promotions proposées par les structures (à limiter ou à susciter auprès de structures.)

En lien avec les IGAPS correspondants interrégionaux, les IGAPS référents nationaux établissent l'interclassement en respectant les consignes d'équilibre des propositions entre les territoires et les secteurs d'emplois (administration centrale, services déconcentrés, enseignement supérieur, enseignement technique, établissements publics, hors sphère MAA). Ils veillent également au respect des objectifs liés à l'égalité entre les hommes et les femmes dans les promotions.

- le service des ressources humaines élabore la liste des agents retenus en tenant compte du classement des agents proposés par les structures puis par les IGAPS. A ce titre, il est rappelé qu'un agent qui n'est pas proposé par sa structure ne peut bénéficier d'une promotion.

Le service des ressources humaines publie l'arrêté fixant le tableau d'avancement ou la liste d'aptitude sur le site de BO Agri.

L'ensemble de la chaîne RH s'assure du respect des principes et critères énoncés au sein des présentes lignes directrices de gestion.

5.2 – Calendrier

Les tableaux d'avancement au titre de l'année N sont établis avant le 15 décembre de l'année N-1

Les listes d'aptitude doivent être établies avant la fin de l'année au titre de laquelle elles sont formulées.

Le calendrier d'élaboration des propositions à l'avancement a lieu à compter du mois d'avril, c'est-à-dire après la campagne d'évaluation.

5.3 – Bilan

Un bilan annuel de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière d'avancement est présenté en CTM au cours du premier trimestre de l'année suivante.