



**Secrétariat général  
Service des ressources humaines  
Sous-direction de la gestion des carrières et de la  
rémunération**

**78, rue de Varenne  
75349 PARIS 07 SP  
0149554955**

**Note de service**

**SG/SRH/SDCAR/2020-350**

**11/06/2020**

**Date de mise en application : 11/06/2020**

**Diffusion : Tout public**

**Date limite de mise en œuvre : 11/06/2020**

**Cette instruction n'abroge aucune instruction.**

**Cette instruction ne modifie aucune instruction.**

**Nombre d'annexes : 1**

**Objet : Lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture et de l'alimentation relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels (hors corps d'enseignement)**

#### **Destinataires d'exécution**

DRAAF/ directions régionales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt  
DAAF/ directions de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt  
DRIAAF/direction régionale et interdépartementales de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt Administration Centrale  
DDI  
EPLEFPA/Etablissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles  
Etablissements d'enseignement supérieur agricole  
Etablissement publics sous tutelle

**Résumé : La présente note a pour objet de diffuser les lignes directrices de gestion en matière de politique de promotion et de valorisation des parcours professionnels pour les corps des filières techniques, administratives et de formation et de recherche**

**Textes de référence :Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat**

Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires

L'article 18 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat dont la rédaction est issue de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit que des « lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration ». Ces lignes directrices de gestion concernent notamment la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, la mobilité des agents et enfin, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Les lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture et de l'alimentation seront composées de trois titres :

TITRE I : POLITIQUE GENERALE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

TITRE II : POLITIQUE DE MOBILITE

Chapitre I : mobilité générale

Chapitre II : mobilité sur les postes d'enseignement et d'éducation et de direction de direction de centre (hors statut) en EPLEFPA

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 techniques, administratives et de formation-recherche

Chapitre II : politique d'avancement et de valorisation des parcours pour les corps d'enseignement et d'éducation

Vous trouverez en, annexe le chapitre Ier du titre III examiné par le comité technique ministériel en sa séance du 2 juin 2020.

Ce volet s'applique pour les avancements de grade et promotions de corps qui seront prononcés à compter de l'année 2021.

Le titre II a fait l'objet d'une publication, le 16 janvier 2020.

Le titre I et le chapitre 2 du titre III seront diffusés ultérieurement.

La secrétaire générale,

Sophie DELAPORTE

# **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

## **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 avancements de grades applicables aux corps de fonctionnaires suivants :

#### **FILIERE TECHNIQUE :**

Adjoints techniques (Décret n° 2006-1761 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat)

- Adjoints techniques de l'enseignement agricole (Décret n° 94-955 du 3 novembre 1994 fixant les dispositions statutaires applicables aux corps des ouvriers d'entretien et d'accueil, des ouvriers professionnels et des maîtres ouvriers des établissements d'enseignement agricole publics)
- Techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture (Décret n° 2011-489 du 4 mai 2011 portant statut particulier du corps des techniciens supérieurs du ministère chargé de l'agriculture)
- Ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (Décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement)

#### **FILIERE ADMINISTRATIVE :**

- Adjoints administratifs (Décret n° 2006-1760 du 23 décembre 2006 relatif aux dispositions statutaires communes applicables aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat)  
Secrétaires administratifs (Décret n° 2012-569 du 24 avril 2012 portant statut particulier du corps des secrétaires administratifs relevant du ministre chargé de l'agriculture)  
Attachés d'administration de l'Etat (Décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat)

**FILIERE FORMATION- RECHERCHE** (Décret n° 95-370 du 6 avril 1995 fixant les dispositions statutaires applicables aux ingénieurs et aux personnels techniques de formation et de recherche du ministère de l'agriculture et de la pêche)

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

# **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

*1.2 – Le corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts (IPEF) (Décret n° 2009-1106 du 10 septembre 2009 portant statut particulier du corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts.*

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.

*1.3– Le corps des Inspecteurs de santé publique vétérinaire (ISPV) (Décret 2017-607 du 21 avril 2017 relatif au statut particulier du corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire).*

L'annexe 2 est consacrée spécifiquement au corps des ISPV, corps propre au MAA.

*1.4 – le corps interministériel des administrateurs civils (Décret n° 99-945 du 16 novembre 1999 portant statut particulier du corps des administrateurs civils)*

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.

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 de promotion et 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, d'avancement et de valorisation des parcours s'inscrit dans la stratégie interministérielle et poursuit également des objectifs spécifiques liés aux missions du ministère.

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

Le MAA est un ministère qui s'appuie sur un haut niveau de compétences scientifiques et techniques.

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 de promotion vers des corps de la catégorie supérieure.

## **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

Au MAA, cette opportunité s'incarne, pour toutes les catégories, dans la possibilité offerte à l'ensemble des agents d'œuvrer dans différentes sphères professionnelles (enseignement, recherche, économie agricole, sécurité sanitaire...) ou organisationnelles (administration centrale, services déconcentrés, établissements publics). La nature des missions exercées et les implantations de structures où elles s'exercent permettent la construction de parcours variés.

Ainsi, il n'existe aujourd'hui plus de parcours professionnel type ou linéaire. Tout comme l'exercice de postes à responsabilité croissante, l'occupation de postes de même niveau dans des environnements différents peut permettre 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, etc...) sont également des modalités d'enrichissement du parcours professionnel que le MAA veut valoriser.

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 et d'avancement sont de deux ordres (voir annexe) :

Avancement de grade: l'examen professionnel ou l'inscription sur un tableau d'avancement

Promotion de corps : l'examen professionnel ou l'inscription sur une liste d'aptitude.

Quand les deux voies de promotion de corps sont inscrites dans le statut de corps, il convient de veiller à équilibrer ces 2 voies afin de permettre à la fois à des agents ayant souvent moins d'ancienneté de valoriser leur parcours et leurs compétences de façon plus précoce, et à des agents ayant construit un parcours sur le long terme de pouvoir valoriser les acquis de leur expérience professionnelle, ce qui correspond à l'esprit des différents plans de requalification en cours. Les équilibres entre les deux voies sont appréciés corps par corps.

Au regard de la situation actuelle, deux actions sont mises en œuvre :

Développer et harmoniser la voie de l'examen professionnel entre filière administrative et filière technique

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

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 projets. 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.

## **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

### 2.2 – Rendre effective l'égalité entre les genres et s'assurer de l'absence de discrimination

Le MAA veille à respecter la place de chacun des genres dans la politique de promotion, afin que le nombre de femmes ou d'hommes promus corresponde à celui des femmes et hommes promouvables.

Cependant, il doit être tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades d'avancement. Une corrélation est ainsi établie dans le but de mettre en œuvre des mesures correctives, visant à augmenter la part des promotions et des avancements au profit d'un genre déficitaire dans un grade ou dans un corps.

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 et des avancements.

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 et des avancements selon les genres au niveau national. Cela pourra conduire à ne pas respecter l'ordre de classement opéré par les structures. L'IGAPS devra informer la structure pour laquelle un choix de ne pas retenir l'ordre proposé est susceptible d'intervenir.

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.

De même, le MAA tient à préserver ses agents de tout risque de discrimination dans le cadre des processus d'avancement et de promotion.

### 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 un avancement ou une promotion et ce, quels que soient son cœur de métier et la structure où il exerce. Cet avancement ou cette promotion ne peuvent cependant revêtir un caractère d'automatisme.

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.

Pourront également être pris en considération de manière ponctuelle :

Le fait qu'un domaine ait dû faire face de manière durable à un accroissement de son activité ;

## **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

La nécessité, le cas échéant, d'un rééquilibrage entre secteurs d'activité s'il s'avérait que l'un d'entre eux présente un déficit en termes d'avancement et/ou de promotion proportionnellement à son poids au regard des effectifs ;

L'exercice d'une mission prioritaire au regard de circonstances nécessitant un investissement particulier.

### 3/ Principes d'action

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.

#### 3.1. Prendre en compte la valeur professionnelle

La valeur professionnelle dans l'ensemble de ses composantes (savoirs, savoir-faire, savoir être) est le premier critère à prendre en compte pour fonder l'avancement et 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 à la promotion de corps.

#### 3.2. Prendre en compte les parcours variés et les situations personnelles

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

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, etc...),
- La capacité à gérer une crise,
- La capacité à accompagner le changement.



## **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

La stabilité dans un poste, une fonction ou une mission peut aussi être valorisée dès lors qu'il s'inscrira dans une volonté de développer une compétence de spécialiste thématique : experts, intervenant notamment dans le secteur de la recherche en s'appuyant sur les reconnaissances COSE ou équivalent et leurs capacités à éclairer la décision publique, à produire des connaissances.

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 et de promotion. A ce titre, le MAA veille à informer les différentes structures d'affectation des calendriers et procédures.

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

Les décharges de service au titre des activités syndicales figurent parmi les parcours professionnels possibles.

L'article 23bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 a reconnu le droit à l'avancement de grade pour les agents investis d'une décharge syndicale de 70 % et plus. Il sera également 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**

Un agent de catégorie A qui a rejoint un poste connaissant des difficultés de recrutement et qui a été proposé par son chef de service, fait l'objet d'un traitement particulier. A ce titre, il peut bénéficier sous certaines conditions, d'un avancement ou 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.

### **3.4 - Prendre en compte l'expertise**

Un parcours moins varié peut aussi être valorisé dès lors qu'il s'inscrira dans une volonté de développer une compétence de spécialiste thématique : experts, intervenant notamment dans le secteur de l'enseignement et de la recherche et, et développant leurs capacités à éclairer la décision publique, à produire des connaissances.

La Commission d'orientation et de suivi de l'expertise (COSE) permet de mettre en place des dispositifs de reconnaissance de l'expertise. D'autres possibilités de reconnaissance existent, notamment dans le domaine de la recherche (parution dans des revues à comité de lecture notamment).

## **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

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 ...).

Le MAA veille à ce que ses besoins d'expertise soient couverts au regard de ses missions et des politiques qu'il porte par des recrutements et de formation continue adaptés.

### 3.5 – 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 à un poste donné 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. Ce principe permet d'enrichir profondément les parcours.

Cette prise de poste peut s'accompagner 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.

Afin de faciliter les parcours, le MAA doit veiller à ce que la politique de promotion et d'avancement 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 pour un avancement de grade, et d'accueil pour une promotion de corps. D'autres critères sont ensuite pris en compte afin d'assurer une véritable politique RH de valorisation des parcours, des compétences et des expériences.

### 4.1 – Corps A+

Les critères pris en compte pour la promotion et l'avancement 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 et l'avancement des agents sont :

- diversité du parcours : nombre et nature des postes occupés,

## **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

- 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 du parcours de spécialiste thématique,
- aptitudes managériales.

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 de l'engagement professionnel et de l'atteinte des objectifs. Les compétences, la qualité et la diversité du parcours, les services rendus (comme d'avoir accepté un poste prioritaire), l'exposition et les niveaux de responsabilité hiérarchique ou au sein de réseaux « métier » nationaux ou internationaux, sont notamment pris en compte.

Sur le plan des aptitudes managériales, une attention particulière sera portée à la dimension transversale et aux 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'adaptation 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.

### **4.4 – Corps C**

Les caractéristiques du poste occupé sont un critère essentiel dans la mesure où il permet de dégager les qualifications et compétences acquises, le niveau de responsabilité. Les capacités d'adaptabilité et d'appropriation de nouveaux

# **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

domaines et de nouvelles responsabilités 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 et d'avancement implique l'intervention de différents acteurs.

#### **- L'agent est au cœur du dispositif**

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. La démarche d'inscription à un examen professionnel ou à un concours lui appartient. De plus, pour certains corps, il revient à l'agent de rédiger un acte formel de candidature à l'avancement ou à la promotion de son choix.

#### **- 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.

A ce titre, le chef de service ne doit pas systématiquement proposer 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 relatives à l'avancement et à la promotion, les responsables de structure informent les agents promouvables :

Les agents proposés qu'ils le sont,  
Les agents qui ne sont pas proposés en leur en 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 dans un délai précisé chaque année par note de service, 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.

Il est rappelé qu'un agent qui n'est pas proposé par sa structure ne peut bénéficier d'une promotion ou d'un avancement.

# **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

## **- le réseau des IGAPS**

En tant que coordonnateurs d'avancement et de promotion, 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. Ils s'assurent également de la bonne prise en compte par les services des agents ayant atteint l'échelon sommital de leur grade depuis plus de 3 ans, ainsi que de ceux qui n'ont encore bénéficié d'aucune promotion ou avancement.

Un travail sera mené en amont, auprès des structures, pour objectiver les propositions au regard des objectifs et principes d'action énoncés ci-dessus, notamment sur les ratios femmes/hommes, et le nombre de promotions possibles par corps, afin d'adapter en conséquence le nombre de promotions ou d'avancement proposés par les structures (à limiter ou à susciter auprès des structures).

En lien avec les IGAPS correspondants interrégionaux, les IGAPS référents nationaux de chaque corps établissent l'interclassement sur la base des principes et critères établis dans les présentes lignes directrices de gestion en veillant à l'équilibre des propositions entre les territoires et les secteurs d'emplois (administration centrale, services déconcentrés, enseignement supérieur, enseignement technique, recherche, établissements publics, hors sphère MAA). Ils veillent également au respect des objectifs liés à l'égalité entre les femmes et les hommes dans les avancements ou promotions.

Par des actions d'information et de sensibilisation, les IGAPS déclineront auprès des acteurs RH des structures la mise en œuvre de la politique d'avancement et de promotion du MAA : critères, équilibre statut/ missions, nombre d'avancements et de promotions...

## **- le service des ressources humaines**

Le service des ressources humaines élabore la liste des agents promouvables. Celle-ci est transmise pour information chaque année aux membres du CTM. Il arrête la liste des agents retenus en s'appuyant sur le classement des agents proposés par les structures puis par les IGAPS.

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 (avancement de grade) au titre de l'année N sont établis avant le 15 décembre de l'année N-1

## **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

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

La campagne annuelle d'élaboration des propositions d'avancement et de promotion débute après la campagne annuelle d'entretien professionnel.

### 5.3 – Bilan

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

# Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours

## Glossaire

Chaque fonctionnaire d'Etat appartient à un corps (Fonction publique d'Etat et hospitalière) ou à un cadre d'emplois (Fonction publique territoriale) classé dans l'une des 3 catégories hiérarchiques (A, B et C). Chaque corps ou cadre d'emplois comprend un ou plusieurs grades composés de plusieurs échelons. Au cours de sa carrière, le fonctionnaire bénéficie d'avancements d'échelon et éventuellement de grade. Il peut également changer de corps ou de cadre d'emplois.

### 1°) Le corps, le grade et l'échelon

- Chaque corps de la fonction publique d'État regroupe des fonctionnaires soumis à un même ensemble de règles, appelé [statut particulier](#), fixé par décret. Les emplois de fonctionnaire sont classés selon leur niveau de recrutement en 3 catégories, désignées par les lettres A, B, C. Chaque catégorie comprend un certain nombre de **corps** regroupant des fonctionnaires soumis à un même statut particulier.
- Les corps sont constitués d'un ou de plusieurs grades selon leur statut particulier. Lorsque le corps compte plusieurs grades, ils sont hiérarchisés.

Sauf exception, l'accès à un corps se fait sur le grade le moins élevé ou grade de début de carrière.

Au cours de la carrière, il est possible d'accéder aux grades supérieurs par [avancement de grade](#).

Les conditions d'avancement de grade sont fixées, pour chaque corps, par le statut particulier. L'avancement de grade n'est pas un droit.

- Chaque grade comprend plusieurs échelons qui forment la *grille indiciaire*. Le nombre d'échelons de chaque grade est fixé par décret.

Chaque échelon est assorti, par le statut particulier, d'une durée de services nécessaire pour accéder à l'échelon supérieur.

L'échelon détermine la rémunération principale du fonctionnaire. En effet, un indice brut (dit *indice de carrière*) est attribué à chaque échelon. À cet indice brut correspond un indice majoré (dit *indice de rémunération*) à partir duquel est calculé un [traitement indiciaire](#) (ou traitement de base).

En principe, l'accès au grade s'effectue sur le 1<sup>er</sup> échelon, mais les statuts particuliers prévoient généralement la prise en compte au moment de l'accès à un corps ou à un grade de l'expérience professionnelle acquise préalablement à l'entrée dans la fonction publique ou de l'ancienneté dans le corps et le grade précédemment détenue pouvant donner lieu au classement à un échelon supérieur.

## **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire accède aux échelons plus élevés par [avancement d'échelon](#). L'avancement d'échelon est un droit.

### **2°) L'avancement de grade**

L'avancement de grade est le passage d'un grade à un grade supérieur à l'intérieur d'un même [corps](#). Il permet l'accès à des fonctions supérieures et à une rémunération plus élevée. L'avancement de grade peut être soumis à une condition de durée minimale de formation professionnelle au cours de la carrière. L'occupation préalable de certains emplois ou l'exercice préalable de certaines fonctions peut aussi être une condition exigée pour pouvoir bénéficier d'un avancement de grade.

L'avancement de grade a lieu :

- au choix,
- ou après examen ou concours professionnel.

### **Avancement de grade au choix**

L'administration en charge de la gestion du corps sélectionne, parmi les fonctionnaires remplissant les conditions fixées par le statut particulier pour pouvoir accéder au grade supérieur, ceux qu'elle souhaite promouvoir.

Les fonctionnaires sont choisis en fonction de critères, telles que la valeur professionnelle, inscrits au sein de lignes directrices de gestion établies par les ministères à partir de l'année 2021 . Les fonctionnaires choisis sont inscrits, par ordre de mérite, sur un tableau annuel d'avancement.

Les fonctionnaires sont nommés dans le grade d'avancement dans l'ordre de leur inscription sur le tableau et dans la limite du nombre de possibilités d'avancement arrêté chaque année. La seule inscription sur le tableau d'avancement ne vaut pas nomination dans le grade d'avancement.

Le tableau d'avancement est valable 1 an. Le fonctionnaire inscrit au tableau qui n'a pas été nommé au cours de l'année ne peut être nommé qu'à condition d'être réinscrit sur le tableau de l'année suivante. Cette réinscription n'est pas automatique.

L'avancement de grade au choix a lieu de façon continue d'un grade au grade immédiatement supérieur.

### **Avancement de grade après examen professionnel**

Le statut particulier fixe les conditions à remplir pour pouvoir se présenter à l'examen professionnel et la nature des épreuves de l'examen.

Outre les résultats aux épreuves, le statut particulier peut prévoir que le jury prenne également en compte le dossier individuel des candidats pour établir la liste des admis à l'examen.



## **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

L'examen professionnel vise à vérifier que les candidats présentent ou non les aptitudes requises pour un avancement à un grade supérieur. Il appartient à l'administration d'inscrire, par ordre de mérite, sur un tableau annuel d'avancement les agents retenus parmi les admis à l'examen professionnel. La réussite à l'examen professionnel ne constitue pas la garantie d'une inscription au tableau annuel d'avancement. De la même manière que pour l'avancement au choix, la seule inscription sur le tableau d'avancement ne vaut pas nomination dans le grade d'avancement

Le nombre maximum de possibilités d'avancement pour une année donnée est déterminé par un pourcentage appliqué au nombre d'agents promouvables (dit taux Promus/promouvables), pourcentage discuté selon un cycle triennal entre le ministère en charge de la gestion du corps et le(s) ministère(s) chargé(s) du budget et de la fonction publique. Les administrations décident, le cas échéant dans le respect des dispositions statutaires, la part d'avancement prononcés au choix et la part d'avancement prononcés suite à un examen professionnel.

### **Avancement de grade après concours professionnel**

Le statut particulier fixe les conditions à remplir pour pouvoir se présenter au concours professionnel et la nature des épreuves du concours.

Les fonctionnaires reçus au concours sont inscrits, par ordre de mérite, sur une liste de classement.

Les fonctionnaires sont nommés dans le grade d'avancement, au fur et à mesure des vacances d'emplois, dans l'ordre de leur inscription sur la liste. La seule inscription sur la liste de classement ne vaut pas nomination dans le grade d'avancement.

### **3°) La promotion de corps**

Au cours de sa carrière, le fonctionnaire peut changer de corps :

- par [promotion interne](#),
- ou en passant un [concours](#) (externe ou interne).

Le changement de corps s'accompagne généralement d'un changement de catégorie hiérarchique.

Le changement de corps par le biais du concours peut se faire au sein de la même fonction publique ou dans une autre fonction publique. Un fonctionnaire peut se présenter au concours de son choix dès lors qu'il remplit les conditions exigées pour se porter candidat (diplôme, ancienneté dans la fonction publique, etc.).

### **La promotion interne :**

## **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

La promotion interne consiste dans le passage d'un [corps ou d'un cadre d'emplois](#) à un corps ou cadre d'emplois supérieur. Elle permet d'accéder à des fonctions et à un emploi d'un niveau supérieur et à une échelle de rémunération plus élevée.

Le changement de corps ou de cadre d'emplois par le biais de la promotion interne ne peut se faire qu'au sein de la même fonction publique.

Un fonctionnaire ne peut accéder à un nouveau corps ou cadre d'emplois par promotion interne que si le statut particulier de ce nouveau corps ou cadre d'emplois le prévoit.

Pour prétendre à une promotion interne, le fonctionnaire doit remplir certaines conditions fixées par le [statut particulier](#) du corps ou cadre d'emplois d'accueil.

Ces conditions peuvent être notamment :

- des conditions d'ancienneté : dans sa catégorie hiérarchique (A, B ou C) et/ou dans son corps ou cadre d'emplois et/ou dans son grade,
- et/ou des conditions d'emploi (avoir occupé tel emploi pendant une période déterminée, un emploi de direction, par exemple),
- et/ou des conditions de formation (avoir accompli une durée minimale de formation professionnelle).

### **La promotion au choix : par inscription sur une liste d'aptitude**

Les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion interne sont choisis par l'administration employeur parmi ceux qui remplissent les conditions fixées par le statut particulier du corps ou cadre d'emplois d'accueil. Ce choix s'effectue au vu de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

### **La promotion par examen professionnel**

Les fonctionnaires bénéficiaires d'une promotion interne sont choisis par l'administration en charge de la gestion du corps parmi ceux qui ont été admis à un examen professionnel.

# **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

## **Annexe 1**

### **AVANCEMENTS DANS LE CORPS des IPEF**

#### **1 Règles générales**

L'avancement repose sur l'évaluation du parcours professionnel et de la capacité à remplir avec succès des fonctions supérieures. Les compétences, la réussite dans les postes, la qualité et la diversité du parcours, l'exposition et les niveaux de responsabilités ainsi que les services rendus (comme d'avoir accepté un poste prioritaire) sont notamment pris en compte.

L'ancienneté de grade est considérée de manière différenciée selon la voie d'accès au corps. Les périodes passées en position interruptive d'activité pour l'exercice d'une activité professionnelle du niveau d'un cadre supérieur sont prises en compte pour assurer l'équité de traitement de tous les agents statutairement promouvables.

Une circulaire annuelle d'avancement précise les modalités de calcul de « l'ancienneté pivot », définie en fonction de l'avancement concerné et de la voie d'accès au corps. Le pivot est un indicateur pour établir les tableaux d'avancement, et non une norme. Il ne se substitue pas aux critères de parcours et de compétences.

Les propositions des services pour les avancements aux grades d'en chef et de général de classe normale font l'objet d'une première sélection par les IGRH pour le ministère chargé du développement durable, et le RAPS pour le ministère chargé de l'agriculture. Une harmonisation est conduite entre les réseaux compétents des deux ministères, avant arbitrage des secrétaires généraux des ministères chargés de l'agriculture et du développement durable. L'élaboration du tableau d'avancement au grade de général de classe exceptionnelle est de la responsabilité propre des secrétaires généraux des ministères assurant la gestion du corps, préparée avec l'éclairage du chef du corps.

En cas de perspective de départ à la retraite, et dans la mesure où l'agent a un parcours et un engagement professionnels qui le justifient, l'inscription au tableau d'avancement peut s'envisager (hors classe exceptionnelle) sous réserve des disponibilités des postes d'avancement. Elle devra avoir été proposée par l'IGRH ou l'IGAPS compétent, après un entretien avec l'agent.

#### **2 Avancement au grade d'ingénieur en chef**

Pour un ingénieur généraliste, les critères d'avancement retenus sont essentiellement les compétences acquises et les résultats obtenus au travers d'un parcours qui doit comprendre au moins un changement significatif d'environnement professionnel. Les agents retenus ont en général effectué au moins trois postes et doivent occuper un poste correspondant au grade d'avancement.

Le parcours des ingénieurs exerçant dans l'enseignement technique agricole fait l'objet d'un traitement spécifique prenant en compte les responsabilités exercées et le niveau des enseignements dispensés.

## **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

Les ingénieurs exerçant le métier de chercheur peuvent bénéficier d'une dérogation à l'obligation de changement significatif d'environnement professionnel, sous réserve d'être détenteurs de l'habilitation à diriger des recherches, ou en passe de l'obtenir.

Les ingénieurs exerçant le métier d'expert peuvent bénéficier de la même dérogation, sous réserve d'être qualifiés d'expert par un des deux secrétaires généraux sur proposition de la COSE du MAA ou du CCO du MTES.

### **3 Avancement au grade d'ingénieur général de classe normale.**

Les critères d'avancement pris en compte sont essentiellement les compétences acquises et les résultats obtenus au travers d'un parcours diversifié dans des domaines et des environnements professionnels différents. Sont également pris en compte l'importance des responsabilités exercées et les projets ou expertises réalisés sur les postes les plus récents. Pour les chercheurs et experts, la reconnaissance internationale est prise en compte.

### **4 Avancement à la classe exceptionnelle du grade d'ingénieur général**

Sont pris en compte l'exemplarité de la carrière et la manière de servir des ingénieurs généraux promouvables, notamment les postes qu'ils occupent ou ont occupé dans les services de l'Etat ou en dehors, leur niveau, leur exposition, ainsi que la qualité de leurs apports à la mise en œuvre des politiques de l'État, et le cas échéant leur contribution à la notoriété du corps.

# **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

## **Annexe 2**

### **AVANCEMENTS DANS LE CORPS des ISPV**

#### **1 Règles générales**

Au-delà des critères statutaires de promouvabilité, l'avancement repose sur l'évaluation du parcours accompli, sur l'engagement professionnel de l'agent et sur l'estimation de la capacité à remplir ensuite avec succès des fonctions d'un niveau supérieur. La qualité et la variété du parcours, les compétences acquises, la réussite dans les emplois successifs, les services rendus (comme par exemple d'avoir accepté un poste prioritaire), les entretiens professionnels annuels et les entretiens d'orientation et de suivi des années passées sont autant d'éléments sur lesquels l'administration s'appuie pour établir le tableau d'avancement.

L'ancienneté de grade et la durée de présence dans le corps sont prises en compte de manière différenciée selon les voies d'accès au corps.

La procédure de sélection peut conduire à des avancements plus ou moins rapides au regard de la dynamique de carrière. Aucun avancement de grade, même après une durée importante dans un grade, ne peut revêtir un caractère automatique, hors dispositions législatives particulières.

En cas de perspective de départ à la retraite, et dans la mesure où l'agent a un parcours et un engagement professionnels qui le justifient, l'inscription au tableau d'avancement peut s'envisager (hors classe exceptionnelle), au cas par cas, sous réserve des disponibilités des postes d'avancement. Elle devra avoir été proposée par l'IGAPS, chargé du suivi de l'agent, après un entretien préalable spécifique avec lui.

Les tableaux d'avancement proposés sont préparés par le RAPS (réseau d'appui aux personnes et aux structures). L'élaboration du tableau d'avancement au grade de général de classe exceptionnelle est de la responsabilité propre de la secrétaire générale, préparée avec l'éclairage du chef du corps.

#### **2 Avancement au grade d'inspecteur en chef**

Pour un inspecteur de santé publique vétérinaire, le parcours doit comprendre au moins un changement significatif d'environnement professionnel (structurel ou sectoriel), ayant permis de démontrer les qualités d'adaptation et de dynamisme nécessaires pour occuper un poste d'inspecteur en chef. Les agents retenus pour une inscription au tableau d'avancement sont en général au moins sur leur troisième poste d'inspecteur de santé publique vétérinaire.

Pour un inspecteur de santé publique vétérinaire ayant un profil d'expert ou de chercheur, l'ampleur des changements d'environnement professionnel est appréciée de façon adaptée aux types de parcours considérés. Dans tous les cas, pour être inscrit sur le tableau d'avancement, le poste occupé doit obligatoirement être de niveau compatible avec le nouveau grade d'avancement.

#### **3 Avancement au grade d'inspecteur général de classe normale**

Les critères d'avancement pris en compte sont essentiellement les compétences acquises et les résultats obtenus au travers d'un parcours diversifié dans des domaines et des environnements professionnels différents (structurels ou

## **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

sectoriels). Est également prise en compte l'importance des responsabilités exercées sur les postes les plus récents.

### **4 Avancement au grade d'inspecteur général de classe exceptionnelle**

Tous les inspecteurs généraux n'ont pas vocation à être promus à la classe exceptionnelle.

Il est tenu compte de l'exemplarité de la carrière et de la manière de servir des inspecteurs généraux promouvables, notamment les postes qu'ils occupent ou ont occupé dans les services de l'État ou en dehors, leur niveau, leur exposition, ainsi que la qualité de leurs apports à la mise en œuvre des politiques de l'État et, le cas échéant, leur contribution à la notoriété du corps.

# **Lignes directrices de gestion promotion et valorisation des parcours**

Annexe 3  
Administrateurs civils