Avancement de grade et promotion de corps : les nouvelles règles

Depuis le début de l'année 2020, trois groupes de travail, présidés par Jean-Pascal Fayolle, chef du service des ressources humaines, se sont réunis pour travailler sur les lignes directrices de gestion (LDG) « promotion et valorisation des parcours professionnels » (hors corps d'enseignement), malgré la longue période de confinement et post-confinement dans le cadre de la crise de la Covid-19. Ce travail s'est conclu lors de la réunion du CTM du 2 juin 2020.

La note de service SG/SRH/SDCAR/2020-350, publiée le 11 juin 2020, a pour objet de diffuser ces 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 (hors corps d'enseignement). **Elle est reproduite en fin de cet article.**

Éléments de contexte

Avec la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les commissions administratives paritaires (CAP) perdent leurs compétences sur les mobilités et les promotions,

respectivement en 2020 et 2021. Le décret du 29 novembre 2019, publié au *Journal officiel* du 1er décembre 2019, précise leurs nouvelles attributions. Ce même texte précise également que les administrations doivent définir des lignes directrices de gestion (LDG), décrivant la stratégie pluriannuelle en matière :
– de gestion des ressources humaines ;
– d'orientations générales en matière de mobilité ;
– de promotion et de valorisation des parcours professionnels des fonctionnaires (titulaires et agents contractuels en CDI).

Le dispositif concernant la mobilité a été mis en œuvre fin 2019. Le dispositif concernant les processus RH fera l'objet d'une concertation avec les représentants du personnel au second semestre 2020.

Tous les corps (à l'exception des corps d'enseignement) sont concernés par ces LDG, dont les corps à gestion interministérielle (IPEF, administrateurs civils).

Objectifs généraux de promotion et de valorisation des parcours

Les grands principes de la politique de promotion au ministère de l'Agriculture s'inscrivent dans la doctrine DGAFP.

Ces lignes directrices de gestion concernent aussi bien les **promotions de corps** (inscription sur les listes d'aptitudes)

que les **avancements de grade** (inscription au tableau d'avancement).

Deux voies d'accès à ces promotions et avancements sont possibles, selon le statut des corps : par examen professionnel et/ou au choix sur proposition de la hiérarchie. Quand les deux voies de promotion de corps sont inscrites dans le statut, la répartition entre ces deux modes d'accès sera régulièrement adaptée à la spécificité de chaque corps.

> *La CFDT a en effet défendu le fait que la répartition des deux modes d'accès soit adaptée aux spécificités de chaque corps. Grâce à son intervention, la répartition initialement prévue par l'administration (50% par examen professionnel, 50% par proposition) n'a pas été inscrite dans les LDG.*

Concernant les examens professionnels, l'administration s'engage sur une **harmonisation des épreuves** entre filières administrative et technique.

> *La CFDT a obtenu que cette harmonisation des épreuves entre les deux filières soit inscrite dans ce document cadre.*

Un des objectifs des lignes directrices de gestion est l'**égalité entre les genres** et l'**absence de discrimination**. Afin d'atteindre cet objectif, les lignes directrices de gestion donnent la possibilité aux Igaps de ne pas respecter

l'ordre de classement des promotions et avancements au choix d'une structure.

> *La CFDT souligne l'engagement de l'administration afin que l'égalité entre les genres et l'absence de discrimination soient un des objectifs forts de ces lignes directrices de gestion. Cet objectif devrait permettre d'en finir avec les iniquités constatées depuis des dizaines d'années. À cet effet, des analyses corps par corps sont prévues.*

Le ministère souhaite que ces lignes directrices de gestion permettent de prendre en compte aussi bien la diversité des parcours des agents (fonctionnelle et/ou géographique au sein des services du MAA, chez d'autres employeurs – autres ministères, associatif, privé…) que l'expertise nécessaire à un ministère ayant un haut niveau de compétences scientifiques et techniques.

Critères

Pour toutes les catégories, la **valeur professionnelle** est le premier critère qui est évalué lors de l'entretien professionnel par le supérieur hiérarchique. L'**importance du poste occupé** est également un critère essentiel.

Pour les corps de catégorie A, la diversité du parcours, la mobilité (fonctionnelle, géographique, structurelle), l'appréciation du parcours de spécialiste thématique et les

aptitudes managériales sont les critères pris en compte.

> *L'administration a retenu des critères proposés par la CFDT, tels que ceux liés à la crise que nous venons de vivre (capacité à gérer une crise) mais aussi la capacité à accompagner le changement et les aptitudes managériales pour les catégories A. Les propositions de la CFDT ont également permis de renforcer la prise en compte des parcours d'experts.*

Une attention particulière est portée aux agents qui s'engagent pour une durée minimale dans un **secteur en difficulté de recrutement**.

Rôle des différents acteurs de la chaîne RH

Les lignes directrices de gestion réaffirment le **rôle central de chaque agent dans la construction de sa carrière** (choix des postes, mobilité géographique et fonctionnelle, formation…), mais aussi dans sa progression de carrière en s'inscrivant aux concours et examens professionnels ou en rédigeant, pour certains corps, des dossiers personnels dans le cadre d'avancement ou de promotion au choix.

> *Pour la CFDT, il est clair que ces nouvelles règles imposent aux agents, plus que jamais, de devenir acteurs de leur carrière.*

Le **supérieur hiérarchique direct** évalue l'engagement et la valeur professionnelle de l'agent concrétisé lors de l'entretien professionnel et son compte rendu.

Le réseau des **Igaps** interclasse les propositions des structures en veillant à respecter les critères du ministère, dont celui d'égalité entre les genres. À ce titre, l'interclassement d'une structure peut être modifié. Les Igaps accompagnent les structures en amont des exercices de promotion et d'avancement, et également en aval des décisions ministérielles.

> *La CFDT conseille à chaque agent de suivre sa carrière, en particulier dès qu'il a atteint les critères de promouvabilité. Chacun doit être informé de sa promouvabilité par son supérieur hiérarchique, de sa proposition ou de sa non-proposition, et en connaître les raisons. Chaque agent peut saisir les représentants du personnel afin de l'accompagner dans ses démarches.*
> *Pour permettre une meilleure information des agents par leur encadrement, la CFDT est intervenue pour que des échanges entre les Igaps et la hiérarchie des structures soient systématiques, et dans les deux sens.*

Information des agents dans l'exercice de

promotion ou d'avancement

Les agents doivent être informés à différentes étapes :
– le supérieur hiérarchique direct doit informer l'agent de sa promouvabilité ou de sa non-promouvabilité, au minimum lors de l'entretien professionnel ;
– si l'agent est promouvable, le supérieur hiérarchique direct doit informer l'agent de sa proposition ou de sa non-proposition et lui en exposer les arguments, au minimum lors de l'entretien professionnel ;
– l'agent est informé de sa promotion par la parution de l'arrêté ministériel des promus ;
– l'agent peut à toute étape prendre contact avec l'Igaps en charge de sa structure.

> *La CFDT conseille vivement aux agents de prendre régulièrement contact avec leur Igaps.*

Bilan

Les lignes directrices de gestion ont « une durée de vie » de 5 ans pour la fonction publique d'État.

Un bilan annuel des promotions et avancements sera présenté en CTM au premier trimestre de l'année suivante.

> *La CFDT ne s'est jamais montrée favorable à la disparition des CAP-promotion. Néanmoins, elle se mobilise auprès des*

agents dans le cadre de ces nouvelles dispositions pour les promotions, qui se mettront en place dès 2021. Quel que soit votre statut ou votre employeur, n'hésitez pas à nous contacter pour être appuyés dans vos démarches.

2020-350_final