

Les lignes directrices de gestion (LDG) promotion et avancement (hors enseignants et CPE)

La note de service 2020-350 du 11 juin 2020 encadre les 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).

En effet, la Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 vide les CAP de leurs compétences en matière de mobilité, à partir de 2020 et d'avancement et promotions, à compter de 2021. C'est l'administration **et elle seule** qui fera maintenant les mobilités et les promotions et avancements des agents.

FO a combattu cette loi qui entrave notre action syndicale et prévoit de gérer les « parcours professionnels » des agents dans l'entre soit des bureaux du ministère !

Les Lignes directrices de gestion sont un concept destiné à lister des critères de priorité. Mais nous ne sommes pas dupes. C'est l'ouverture au traitement « à la tête du client » !

Leur rédaction fait suite à des groupes de travail et le projet de NS est passé au CTM du 2 juin 2020.

Qui est concerné ?

Dans l'enseignement agricole, ces lignes directrices s'appliquent notamment aux promotions de corps et avancements de grades applicables aux corps des administratifs, des agents de la filière FR et des agents techniques de l'enseignement agricole.

Pour les promotions, les corps d'enseignement et d'éducation doivent faire l'objet d'un texte dédié ultérieurement.

La liste d'aptitude en 5 étapes

ETAPES/ COMMENT RECOURIR A FOEA ?	QUE DIT LA NOTE DE SERVICE ?
Etape 1 : L'AGENT	L'agent est au coeur 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.
Etape 2 : ENTRETIEN PROFESSIONNEL Dès cette étape, FO peut vous aider.	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

Notamment à vérifier auprès de votre gestionnaire de proximité RH si vous êtes proposable et proposé de façon à s'assurer qu'il n'y a pas d'erreur dans la gestion de votre carrière. Sans proposition, pas de promotion ! C'est au niveau de l'établissement que le risque « tête du client est le plus important ». Faites-vous défendre et accompagner ! La campagne annuelle d'élaboration des propositions d'avancement et de promotion débute après la campagne annuelle d'entretien professionnel. C'EST DES CETTE ETAPE, QU'IL EST INDISPENSABLE QUE L'AGENT CONTACTE UN ÉLU FOEA POUR ETRE CONSEILLÉ ET AIDÉ DANS SA DÉMARCHE	expériences et leur projet. A ce titre, ses propositions classées doivent s'appuyer sur des critères clairs respectant les principes et objectifs exposés [dans les LDG]. 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 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.
Etape 3 : les IGAPS Le rôle des IGAPS est déterminant. Ils auront à rendre effective l'égalité entre les genres et s'assurer de l'absence de discrimination. Ils	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

devront aussi veiller à l'équité de traitement entre les différents secteurs d'activité. Au niveau local, ils peuvent conseiller les agents et accompagnent les responsables de structures. Au niveau national, ce sont les IGAPS référents qui vont procéder à l'interclassement. FOEA PEUT PORTER AUPRES DES IGAPS POUR LE DOSSIER DES AGENTS PROMOUVALBES ET CLASSES. FOEA PEUT AUSSI SIGNALER AUX IGAPS LES ERREURS OU LES « OUBLIS ».	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 [dans les LDG], notamment sur les ratios femmes/hommes, et le nombre de promotions possibles par corps, afin d'adapter en conséquence le nombre de promotions où 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 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...
Etape 4 : c'est le SRH du ministère qui élabore la liste des promus et publie le tableau d'avancement. Ces tableaux d'avancement (avancement de grades) au titre de l'année N sont établis avant le 15 décembre de l'année N-1 A CETTE ETAPE, FOEA PEUT PORTER LE DOSSIER DES AGENTS PROMOUVABLES ET CLASSES.	Le service des ressources humaines élabore la liste des agents promouvables. 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.

FOEA PEUT AUSSI SIGNALER LES ERREURS OU LES « OUBLIS ».	
Etape 5 : le bilan POUR LES AGENTS NON PROMUS, C'EST LE MOMENT DE REPRENDRE CONTACT AVEC FOEA POUR DES ECHANGES ET DES CONSEILS MOBILITES-CARRIERES	Chaque année, la liste des agents promouvables est transmise aux OS représentatives au CTM. 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.

Pour **FOEA**, les progressions de carrière des agents ne sont pas liées uniquement à la qualité de leur valeur professionnelle, de leur parcours ou de leur investissement. Mettre l'agent « au cœur du dispositif » est un leurre ! C'est faire porter à l'agent la responsabilité de son avancement.

Or, **FOEA** constate que les taux promus/promouvables sont trop faibles pour permettre des avancements de grades et que, même en période de requalification, le nombre de promotions de corps est trop faible pour satisfaire les aspirations au changement de corps.

De plus, pour les corps où l'accès au corps supérieur est subordonné à la prise de certains postes, le nombre de ces postes est souvent trop faible pour permettre la validation d'une promotion.

Enfin **FOEA** remarque qu'on parle d'égalité hommes/femmes mais que l'on traite peu d'égalité professionnelle. Or, les critères retenus peuvent favoriser plus certains corps que d'autres et génèrent ainsi des inégalités.

Plus que jamais, les agents devront se faire défendre par leur syndicat FOEA afin de faire reculer l'absence de transparence et de permettre un traitement juste des promouvables.



B413 - 78 rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP

@ foenseignementagricole@agriculture.gouv.fr - 01 49 55 81 42

www.foenseignementagricole.fr www.facebook.com/foenseignementagricole/ twitter.com/FOENSAGRI