Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDMEC/2014-471** **18/06/2014**

Date de mise en application : 01/07/2014

Cette instruction remplace :
- Circulaire d'orientation DGA/GESPER/C2003-1003 du 28 janvier 2003
- Note de service SG/SRH/N2013-1127 du 3 juillet 2013

Nombre d'annexes : 3

CIRCULAIRE D'ORIENTATION

sur les parcours professionnels des personnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l'agriculture

Objet : parcours professionnels des personnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l'agriculture.

Destinataires d'exécution
- Mesdames et Messieurs les Préfets de Région - Mesdames et Messieurs les Préfets de département - Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt - Mesdames et Messieurs les directeurs des établissements publics sous tutelle - Mesdames et Messieurs les directeurs des établissements d'enseignement supérieur agricole - Mesdames et Messieurs les directeurs d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole - Administration centrale - Services déconcentrés - Établissements publics d'enseignement agricole - Opérateurs (ASP, FAM, ONF, IRSTEA, IFCE, IGN, INAO, ANSES, ODEADOM, INRA,

CIRAD, IFREMER)
- CGAAER
- RAPS
- Organisations syndicales

Résumé : la présente circulaire a pour objet de rénover l'approche des parcours professionnels des agents de catégorie A gérés par le ministère en charge de l'agriculture, selon 5 grandes orientations : construire des parcours plus qualifiants, faire évoluer notre système de classement des postes, assouplir les règles de mobilités des agents promus, mieux reconnaître et valoriser l'expertise, harmoniser les parcours des corps techniques et administratifs.

Le ministère en charge de l'agriculture assure la gestion de plusieurs corps de catégorie A (ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement [IAE], attachés d'administration, corps d'enseignants, ingénieurs de recherche, ingénieurs d'études, assistants ingénieurs) et A+ (ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts [IPEF], inspecteurs de la santé publique vétérinaire [ISPV]).

Trois séries de facteurs incitent à rénover la notion de « parcours professionnels » pour ces personnels, quelle que soit leur affectation.

En premier lieu, les agents aspirent à une meilleure reconnaissance de la diversité de leurs parcours professionnels, notamment lorsqu'ils ont développé leur expertise, et à un élargissement de la gamme des mobilités possibles.

Ensuite, le ministère doit faire face à un triple impératif : la consolidation des compétences techniques de ses cadres, l'impératif territorial (assurer un service public homogène sur l'ensemble du territoire, ce qui implique de pourvoir tous les postes) et la justification de ses emplois et budgets.

De plus, le contexte dans lequel le ministère et ses agents évoluent a profondément changé au cours des dernières années (nouvelles attentes des usagers vis-à-vis des services publics, renforcement des exigences communautaires, nouvelles techniques, réorganisation de l'administration territoriale de l'État et diminution de l'offre de postes d'encadrement, renforcement de l'interministérialité, évolution des comportements induite notamment par le contexte économique qui limite souvent les opportunités de mobilité des conjoints, etc.).

Au titre de l'État exemplaire, une attention particulière est portée aux parcours permettant de faciliter, au sein du ministère, l'insertion des personnels handicapés et une meilleure prise en compte de la diversité, dans le respect des orientations gouvernementales en la matière. Par ailleurs, dans le cadre du plan d'action pluriannuel sur l'égalité professionnelle au ministère, il s'agit de veiller à l'égalité femme/homme dans la construction et la qualification des parcours, en levant les obstacles freinant l'accès des femmes à différents métiers ou responsabilités, dans le but d'améliorer leur déroulement de carrière.

S'agissant des IPEF, les nouvelles orientations tiennent compte du principe de co-tutelle avec le ministère en charge de l'écologie et de la charte de gestion de ce corps.

La présente circulaire pourra faire l'objet d'adaptations au terme d'un premier bilan de son application.

1 - Enrichir les compétences dans le cadre d'un parcours professionnel qualifiant

1.1. Le « parcours professionnel qualifiant »

Un agent de catégorie A construit son parcours professionnel qualifiant par l'occupation d'emplois successifs, dans des contextes professionnels variés, qui vont lui offrir plusieurs possibilités :

- Acquérir une compétence affirmée dans au moins l'un des domaines d'activité du corps auquel il appartient ;
- Approfondir ces compétences pour exercer les métiers de l'expertise ;
- Evoluer dans des activités de formation et de recherche ;
- Occuper des postes d'encadrement correspondant à des niveaux progressifs de responsabilités, puis des emplois de haute responsabilité de structures faisant appel à une forte compétence en matière de management et de pilotage des politiques publiques.

Ainsi, le parcours professionnel qualifiant est un guide permettant à l'agent de s'orienter, d'évoluer et de se qualifier dans trois grandes catégories de profils de compétences :

- Les profils faisant appel à une forte composante d'encadrement de personnels et/ou de pilotage des politiques publiques ;

- L'expertise ;
- La recherche et l’enseignement supérieur.

1.2. Un impératif pour l’État et les agents

La construction des parcours professionnels qualifiants, par la mobilité et l'avancement, doit répondre aux nécessités permanentes du service de l’État, à savoir notamment :

- Pourvoir tous les postes et assurer le service public sur l'ensemble du territoire ;
- Faciliter, au niveau territorial, la déclinaison des politiques nationales ;
- Maintenir et renforcer l'expertise des agents d'un ministère s'appuyant sur la technicité ;
- Susciter les échanges de compétences entre les différents secteurs d'emploi dans lesquels les agents du ministère sont affectés ;
- Faciliter les mobilités interministérielles et sectorielles ;
- Contribuer à renforcer l'influence française sur les sujets ayant trait aux politiques publiques conduites par le ministère, en favorisant des mobilités européennes et internationales.

La gestion des parcours professionnels doit permettre également aux agents de catégorie A :

- D'exercer pleinement les fonctions et les responsabilités de leurs corps, grade ou emploi ;
- D'acquérir des compétences et des capacités leur permettant d'assurer les responsabilités administratives, techniques et scientifiques de leurs nouvelles fonctions ;
- De s'épanouir dans leurs missions et de développer leur potentiel en enrichissant leur carrière d'expériences variées – par exemple aux plans interministériel, international ou dans le secteur de l'entreprise – dans la perspective d'accéder à des fonctions supérieures ;
- D'engager et de réussir une réorientation professionnelle éventuelle et de faire face à leurs contraintes personnelles à certains moments de la carrière.

1.3. Les fondamentaux d'un parcours professionnel qualifiant

Un agent de catégorie A a vocation à occuper des postes correspondant aux spécificités du corps auquel il appartient et au grade qu'il détient.

Certains agents peuvent poursuivre leur formation initiale par la recherche, de manière à renforcer leur niveau de compétences dans des domaines correspondant à des besoins particuliers pour l’administration.

Un agent de catégorie A doit, dès le premier poste, être employé dans un domaine d'activité où il développe une compétence reconnue en interne et en externe. S'il ne choisit pas la voie de l'approfondissement des compétences, il a vocation à être mis en situation d'encadrement d'une unité administrative ou de gestion/conduite de projets.

A chaque nouvelle affectation, l'agent peut demander à être accompagné dans sa prise de poste, selon des modalités adaptées (cf. § 6), en particulier lorsqu'il s'agit d'un premier poste, d'une prise de responsabilités dans l'encadrement de personnels ou d'un changement de domaine d'activité.

Placés dans divers contextes organisationnels et institutionnels, les agents de catégorie A sont conduits à développer leur aptitude à s’adapter, à transférer et à confirmer les compétences précédemment acquises, à améliorer leurs capacités d'anticipation ou de réaction aux imprévus, à accompagner leurs équipes dans les évolutions, à assurer le développement professionnel de leurs collaborateurs, à valoriser au mieux les ressources humaines et financières mises à leur disposition, à positionner leurs fonctions dans la globalité des missions de l’État.

Des parcours professionnels qualifiants doivent pouvoir être effectués dans chacune des trois grandes catégories de profils définies au § 1.1 (encadrement de personnels, expertise, recherche et enseignement supérieur), des parcours mixtes (avec notamment alternance de postes d'encadrement et de postes d'expertise) n'étant évidemment pas exclus.

En particulier, les enseignants, ingénieurs de recherche et ingénieurs d'études doivent avoir la possibilité d'accomplir des parcours professionnels diversifiés, y compris en dehors du secteur de

l'enseignement. S'agissant des enseignants, ils peuvent alterner, à certaines étapes de leur carrière, des missions d'enseignement en face-à-face élèves et des missions en services déconcentrés.

Enfin, une expérience en dehors des secteurs traditionnels du ministère en charge de l'agriculture et de ses établissements publics contribue à l'acquisition de compétences qui qualifient un parcours professionnel, et ce dans les trois grandes catégories de profils.

Une telle diversité de parcours professionnels doit contribuer à l'attractivité et à la professionnalisation des métiers et carrières des agents de catégorie A du ministère.

2 - Le cadre d'analyse des parcours professionnels qualifiants

Les principales décisions de gestion des carrières – pour l'essentiel les nouvelles affectations, les avancements de grade et les changements de corps – doivent se référer à une évaluation des compétences développées au cours des expériences antérieures et présentes.

Les responsables hiérarchiques et les structures chargées du suivi et de l'accompagnement doivent analyser les parcours professionnels, en utilisant notamment la qualification des mobilités réalisées et le classement des postes occupés.

Les différents types de mobilité et leur qualification sont précisées en annexe 1.

Pour éviter toute ambiguïté, on utilisera le terme de « classement du poste **»** lorsqu'il s'agit de positionner un poste selon le niveau de parcours professionnel, au lieu de « cotation » qui est utilisé pour la part « fonction » de la Prime de Fonction et de Résultat (PFR).

2.1. Le classement des postes : un outil important pour le ministère et les agents

La grille de classement des postes revêt un caractère indicatif et l'analyse du parcours d'un agent ne saurait être réduite à la lecture mécanique des niveaux de classement des postes que celui-ci a successivement occupés (cf. § 3.1 ci-dessous). Toutefois, le classement des postes est un outil important, à la fois pour le ministère qui se doit d'assurer une gestion cohérente des corps et des emplois, et pour les agents qui ont besoin de repères et de visibilité pour construire leurs parcours professionnels. En effet, le classement des postes est utilisé à double fin :

- Pour les changements de corps et avancements de grade :
  - par les agents,
    - qui souhaitent être inscrits à un tableau d'avancement et recherchent un poste de niveau approprié ;
    - qui sont déjà inscrits à un tableau d'avancement et recherchent donc une mobilité obligatoire sur un poste permettant de valoriser leur promotion ;
  - par le SRH qui valide les avancements de grade à l'issue de la mobilité ;
  - par les IGAPS qui vérifient a posteriori certains parcours pour préparer les tableaux d'avancement examinés en CAP.
- Pour les mobilités :
  - par les agents qui souhaitent diversifier leurs parcours par une mobilité entre structures, entre secteurs ou entre ministères ;
  - par les responsables de programmes et le SRH qui s'assurent que le poste est d'un niveau justifiant l'emploi de ce corps et de ce grade.

2.2. Classement de certains postes

La grille indicative de classement introduit la notion de mission (en administration centrale) et d'unité (en services déconcentrés) « à enjeu ». Le niveau d'enjeu de ces postes est alors apprécié par les IGAPS, en lien avec le SRH.

S'agissant des postes de chef d'unité en DDI, un contingentement régional des postes de chef d'unité occupés par des agents du ministère en charge de l'agriculture et portés par ses programmes

budgétaires (215 ou 206) dans les DDI de la région, est effectué par le DRAAF. Ce contingentement est déterminé par référence à la règle suivante : 50 % des postes pré-cités sont classés au niveau 1, les 50 % restants sont classés au niveau 2 (« chef d'unité à enjeu »).

Les comités techniques locaux en sont informés.

2.3. Mise en place d'un « groupe permanent d'expertise et de validation du niveau-parcours »

Ce groupe, présidé par le SRH et composé de 3 IGAPS, a 2 missions principales :

- Il répond aux demandes de renseignements transmises via les IGAPS ou les bureaux de gestion pour des cas difficiles ou qui ne sont pas prévus dans la grille, et éventuellement proposer des évolutions du classement. Charge à ce groupe, si nécessaire, de faire appel à des compétences plus pointues pour certains cas particuliers. Un dispositif d'enregistrement de la réponse la rend traçable, opposable ultérieurement et capitalisable pour des situations ultérieures proches.
- Il veille à la bonne application du nouveau dispositif de classement et à l'harmonisation du classement des postes publiés chaque année dans les 2 notes de service de mobilité et leurs additifs.

2.4. Cohérence entre le niveau de parcours du poste occupé et la part « fonction » du régime indemnitaire

De manière générale, lorsqu'un agent est amené à occuper un poste dont le niveau de parcours est inférieur ou supérieur à son niveau de grade, la part « fonction » de son régime indemnitaire est celle relative au poste occupé.

Toutefois, la part fonction perçue antérieurement n'est pas diminuée lorsque la mobilité est consécutive à une restructuration de service.

3 - La gestion dynamique des mobilités et des carrières

3.1. Une approche rénovée des carrières

Pour les corps A et A+ des filières administrative et technique, l'inscription au tableau pour l'avancement de grade (grade 1 vers grade 2 et grade 2 vers grade 3) ou sur la liste d'aptitude pour le changement de corps (B vers A et A vers A+) implique une évaluation du parcours professionnel accompli.

La qualité du parcours, la réussite dans les emplois successifs, les services rendus, constituent des éléments-clés d'évaluation.

Ainsi, sont notamment valorisés, de manière évidemment nuancée selon la promotion de grade ou de corps envisagée :

- Le nombre de postes successivement occupés ;
- Les mobilités fonctionnelle(s), structurelle(s) et/ou sectorielle(s) réussies, notamment entre administration centrale et services déconcentrés, entre ministères, vers l'international ou les collectivités locales ;
- Un poste sous statut d'emploi (ex : directeur d'administration territoriale de l'État, directeur d'établissement public d'enseignement, chef de mission) ;
- L'effort consenti par l'agent dans le cadre d'une mobilité vers un poste que l'administration a jugé prioritaire.

Bien entendu, des critères spécifiques d'appréciation devront être mis en place pour promouvoir les agents ayant opté pour un parcours d'expert (cf. § 4).

Il est également tenu compte, le cas échéant, des moments particuliers et des étapes difficiles auxquels l'agent a dû faire face dans son parcours professionnel ou sa situation personnelle.
Une gestion dynamique de la carrière d'un agent doit en effet tenir compte des difficultés que celui-ci peut être amené à rencontrer. Elle doit permettre à l'agent d'engager et de réussir une réorientation

professionnelle éventuelle et de faire face à ses contraintes personnelles à certains moments de sa carrière.

Dans ces contextes, les niveaux de responsabilité, d'expertise ou de spécialisation successifs des postes occupés par l'agent dans le cadre d'un parcours qualifiant (et donc les niveaux de classement de ces postes) ne sont pas nécessairement d'ordre croissant.

Des « chartes de gestion » pourront être élaborées par corps afin de préciser, si nécessaire, les conditions de mobilité et d'emplois occupés pour prétendre à l'inscription sur les différents tableaux d'avancement. Ces conditions seront régulièrement actualisées.

En tout état de cause, les éléments servant de base, pour un corps donné, pour établir les promotions de corps et de grade devront faire l'objet d'un dialogue social approprié et d'un débat en CAP, ainsi que, *en tant que de besoin s'ils complètent les principes retenus dans la présente circulaire*, de la transparence nécessaire vis-à-vis des agents.

3.2. Des obligations de mobilité assouplies mais maintenues en cas d'avancement de grade ou de changement de corps

Pour les corps des IPEF, des ISPV, des Attachés et des IAE, le principe général est la mobilité obligatoire pour l'accès à ces corps (B vers A et A vers A+) et les avancements du grade 1 vers le grade 2.

Cette mobilité devra s'effectuer dans un délai précisé au point c) ci-dessous vers un poste publié de niveau approprié, c'est-à-dire un poste du niveau du corps et du grade correspondant, attesté par une publication à la circulaire mobilité.

a) La mobilité pour les changements de corps de A vers A+ et les avancements IPEF/ISPV vers le grade d'« en-chef » est nécessairement structurelle ou sectorielle.

b) La mobilité pour les changements de corps de B vers A et, s'agissant des agents de catégorie A des corps concernés, les avancements du 1er grade vers le 2ème grade, pourra être soit structurelle, soit fonctionnelle à condition d'être accompagnée d'un changement de domaine d'activité.

La mobilité peut être, selon le choix de l'agent :

- Soit fonctionnelle, mais dans ce cas impliquer un changement de domaine d'activité (cf. annexe 1)
[ex : un adjoint de chef de SEA dans une DDT vient occuper un poste de niveau de parcours professionnel approprié correspondant à son nouveau corps ou son nouveau grade dans le service Habitat-Urbanisme de la même DDT] ;
- Soit structurelle, sans impliquer forcément un changement de domaine d'activité
[ex : un adjoint de chef de SEA dans une DDT devient chef de SEA dans une autre DDT].

c) Délais de réalisation de la mobilité

- En cas d'avancement de grade, afin de valider sa promotion, l'agent peut se porter candidat sur des postes de niveau approprié au titre des **4 cycles de mobilité** du ministère en charge de l'agriculture[1], à partir de la date de l'événement ayant contribué à retenir l'agent pour l'avancement[2], ou effectuer cette mobilité dans ce même délai de 4 cycles de mobilité auprès d'une autre administration ou collectivité.
- En cas de changement de corps de A vers A+, l'agent dispose d'**un an** à compter de son inscription sur la liste d'aptitude ou de sa réussite à l'examen professionnel pour effectuer sa mobilité.
- Lors des changements de corps de B vers A, l'obligation de mobilité sur liste de postes fermée est

1 et des 2 « cycles orphelins » du ministère en charge de l'écologie
2 inscription au tableau d'avancement ou sur la liste d'aptitude, réussite à l'examen professionnel

remplacée par une mobilité dans le cadre des cycles normaux de mobilité.

Ainsi, les secrétaires administratifs (SA) et techniciens supérieurs (TS) nommés Attachés/IAE disposent de **4 cycles de mobilité** du ministère en charge de l'agriculture[3], à compter de l'inscription sur la liste d'aptitude ou de la réussite à l'examen professionnel, pour effectuer une mobilité sur un poste de niveau approprié dans le but de valider leur changement de corps.

Les SA/TS ne parvenant pas, au titre du premier cycle de candidatures, à valider leur changement de corps se voient proposer un entretien par leur IGAPS. Cet entretien a vocation à faire le point sur leurs demandes de mobilité restées sans succès, à en faire l'analyse et à orienter les agents vers des issues positives possibles.

Les SA/TS ne parvenant pas, au terme de tous les cycles possibles de candidatures, à valider leur promotion de corps se voient proposer une liste fermée de postes leur permettant de valider leur promotion.

d) Prise en considération de la mobilité effectuée sur une période récente

En cas de changement de corps ou d'avancement de grade, l'obligation de mobilité est présumée satisfaite si l'intéressé a accompli une mobilité :

- Validée en CAP ;
- Sur un poste de niveau approprié (poste de niveau A ou A+ **strictement** pour les changements de corps, poste de 2ème grade au niveau correspondant au corps concerné pour les avancements de grade) ;
- Publié à la circulaire mobilité ;
- Respectant l'une des deux exigences fixées au §b ci-dessus ;
- Depuis moins de 3 ans (1er janvier n-3 par rapport à l'année n du tableau d'avancement pour un changement de grade ou de la liste d'aptitude ou de l'examen professionnel pour un changement de corps).

e) Cas des Attachés promus au grade de « principal »

- Suite à leur admission à l'examen professionnel :

Les lauréats ne sont pas soumis à l'obligation de mobilité visée au §b ci-dessus. Ils sont invités à rechercher, dans un délai raisonnable et avec l'appui des IGAPS, un poste correspondant au niveau d'Attaché principal (niveau 2 de la grille indicative de classement, cf. annexe 3).

- Au choix (inscription sur liste d'aptitude) :

L'obligation de mobilité est maintenue. Toutefois, pour tenir compte de l'entrée des Attachés dans le dispositif, la période indiquée au §d, au cours de laquelle la mobilité effectuée est prise en considération, est de 3 ans.

4 - La reconnaissance de l'expertise

4.1. Qu'est-ce que l'expertise ?

L'**expertise** désigne un ensemble de savoirs spécialisés, de nature scientifique ou technique, orientés vers l'application pratique. En effet, l'expertise détenue par un agent est déterminée par sa capacité à délivrer des connaissances techniques ou scientifiques visant à éclairer et préparer la décision publique. C'est une aide à la décision dans des situations ou projets complexes dans lesquels le décideur se trouve confronté à des questions hors de sa portée directe.

L'expertise demeure indissociable de « l'expert », agent reconnu apte à la mener à son terme et qui fournira un avis apte à nourrir la décision publique.

3 et d'un cycle orphelin du ministère en charge de l'écologie

Cette finalité est ainsi différente de celle de la **recherche**, dont le but premier est la production de nouvelles connaissances techniques ou scientifiques. Toutefois, un chercheur peut être amené à contribuer à des expertises.

L'expertise d'un agent est évaluée au regard de trois critères : son niveau de compétence, son type de responsabilité fonctionnelle et de capacité d'intervention, son périmètre de rayonnement. Par conséquent, **l'expertise est disjointe de tout élément statutaire et sa reconnaissance ne saurait se limiter aux corps techniques.**

4.2. Un dispositif de qualification de l'expertise cohérent avec le ministère en charge de l'écologie

L'administration identifie des postes à fort contenu scientifique ou technique, destinés à répondre aux besoins stratégiques du ministère en charge de l'agriculture et de ses établissements publics, à un moment et à un endroit donnés. Elle peut ainsi choisir de confier tel ou tel de ces postes particuliers à un expert qualifié.

Un dispositif de reconnaissance des compétences est mis en place. Il vise d'une part à qualifier les experts aptes à occuper les postes du ministère à fort contenu scientifique ou technique, et d'autre part à consolider et valoriser l'expertise technique des agents dans le cadre de parcours qualifiants.

Il s'inspire du dispositif de connaissance et d'évaluation de l'expertise scientifique et technique du ministère en charge de l'écologie (« Comités de domaines », pilotés par la Direction de la Recherche et de l'Innovation), dans le but de favoriser les reconnaissances mutuelles, de rechercher les complémentarités et de fluidifier les parcours professionnels des agents, entre les deux ministères et entre les ministères et leurs opérateurs.

Trois niveaux de qualification sont possibles, par ordre croissant de niveau de compétence, de responsabilité fonctionnelle et de capacité d'intervention : « **spécialiste »**, « **expert »**, « **expert international »**.

Le dispositif est structuré de manière complémentaire avec le ministère en charge de l'écologie, autour des **quatre domaines d'expertise** correspondant aux grands ensembles d'activité du ministère en charge de l'agriculture et à l'intérieur desquels on identifie un panel de compétences stratégiques pour l'efficacité des politiques dont il a la charge :

- Économie agricole, agronomie, agroalimentaire, développement des territoires ;
- Alimentation, santé publique vétérinaire et végétale ;
- Forêt et bois ;
- Droit, systèmes d'information.

En outre, afin d'éviter aux agents une double démarche, la qualification des compétences dans les domaines d'expertise déjà couverts par le ministère en charge de l'écologie relèvera exclusivement des Comités de domaines du ministère en charge de l'écologie. C'est le cas notamment des domaines suivants :

- Gestion durable des ressources naturelles, biodiversité ;
- Géotechnique et risques naturels.

La demande individuelle de qualification est **une démarche volontaire** de l'agent.

La qualification d'expert est délivrée par le Secrétaire Général, après avis d'une **« commission d'orientation et de suivi de l'expertise » (COSE)**. La COSE est également chargée d'émettre un avis sur les besoins prospectifs en expertise dans les 4 domaines spécifiques au ministère.

Une attention particulière sera portée au retour d'information à l'agent, son supérieur hiérarchique et la **CAP concernée**.

4.3. Avancement individuel des experts

La COSE n'intervient pas dans les aspects relatifs à la promouvabilité, à l'avancement et au changement de corps des agents, qui restent de la seule compétence des CAP des corps concernés.

Les avis qu'elle est amenée à exprimer ne portent que sur le niveau de qualification des agents et le niveau des postes qu'ils occupent, dans le cadre des parcours qualifiants d'experts.

Toutefois, l'intérêt partagé de l'agent et de l'administration est de viser non pas une corrélation mais une **cohérence entre les niveaux :**
- De **compétence de l'agent**, reconnu au titre de l'expertise ;
- Du **corps** dont il relève et du **grade** qu'il détient ;
- Du **poste** qu'il occupe, au sens du parcours professionnel.

4.4. La mobilité dans le cadre d'un parcours professionnel d'expert

L'expertise ne relève pas d'un état statique. Même si elle reste cantonnée à un seul domaine, une véritable expertise ne peut se construire que par un approfondissement et un enrichissement dans le temps de l'expertise détenue (assortie, le cas échéant, de mobilités sur plusieurs postes) permettant à l'expert d'être confronté à des approches différentes du même domaine.

L'amplitude de cette dynamique de parcours d'expert, qui peut varier d'un domaine à l'autre, est appréciée par la COSE. Elle vise un double objectif : acquérir une expertise solide, répondre aux besoins de l'administration là où ils se trouvent.

Ainsi, la COSE peut être amenée à émettre des **conseils ou recommandations sur l'élargissement et la diversification des expériences professionnelles** d'un agent, dans le cadre de la construction de son parcours d'expert. Ces avis dépendent du domaine d'expertise considéré et sont exprimés au cas par cas.

Enfin, un expert n'est pas cantonné à ce type de postes pendant toute sa carrière : il pourra aussi évoluer vers la recherche, l'enseignement supérieur ou vers des postes d'encadrement, pourvu qu'il s'y soit préparé au préalable.

Dans le cas des changements de **corps** de A vers A+ et de B vers A, l'obligation de mobilité visée aux § 3.2.a et b ci-dessus s'applique également aux experts. Toutefois, en cas d'impossibilité de dérouler un parcours professionnel qualifiant dans l'expertise détenue, une dérogation pourra être examinée au cas par cas, à la demande de l'agent et sur avis de la structure d'accueil de l'agent.

S'agissant des avancements de **grade** des experts, les règles de mobilité applicables pour valider ces avancements pourront être adaptées en fonction des besoins liés à l'expertise détenue.

Les modalités opérationnelles de ce dispositif de qualification de l'expertise (référentiel et méthodologie de la qualification, composition et fonctionnement de la COSE, modalités de candidature, processus d'instruction, etc.) seront précisées dans une note de service ultérieure.

5 - Les parcours professionnels de chercheur

Depuis quelques années, le CGAAER, via avec son « groupe d'identification et de suivi des spécialistes » :

- Identifie les « spécialistes » (producteurs de connaissances, ou d'enseignement niveau master ou doctoral, ou de publications dans des revues scientifiques ou colloques techniques, ou de guides techniques) et les « référents » (experts dans des domaines de compétence, apte à apporter un appui technique ou méthodologique concret aux personnes et services, avec une notoriété nationale voire internationale) du ministère en charge de l'agriculture ;
- Suit les agents qui sont en « formation complémentaire par la recherche » (FCPR).

Pour être complémentaire de la COSE, ce « groupe des spécialistes » devra recentrer son activité sur le suivi des agents retenus pour une formation par la recherche ou une formation doctorale, et s'intitulera désormais « **Commission des chercheurs** ».

Le suivi du vivier des FCPR permettra également d'identifier des thématiques scientifiques ou techniques émergentes utiles à porter à la connaissance de la COSE et du Secrétariat Général, en charge de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

C'est pourquoi il conviendra de mettre en place des modalités de dialogue et une complémentarité d'action entre la COSE et la Commission des chercheurs, pour promouvoir et entretenir la réflexion sur les besoins prévisionnels en expertise scientifique et technique au sein du ministère en charge de l'agriculture.

Comme les experts et les personnels d'encadrement, les chercheurs doivent accomplir un parcours professionnel qualifiant. Celui-ci peut débuter par une première expérience en FCPR, puis comprend des phases successives d'acquisition, de capitalisation et de consolidation de connaissances, effectuées dans différents organismes de recherche ou d'enseignement supérieur, nationaux et/ou européens. Néanmoins, l'ensemble des agents engagés dans un parcours de chercheur ont vocation à être suivis par cette commission.

Comme pour les experts, des passerelles devront être organisées pour qu'au cours de leur carrière, les chercheurs puissent, le cas échéant, se réorienter et changer de catégories de profils de compétence.

6 - Le processus d'évaluation des compétences, de suivi et d'orientation

La construction d'un parcours professionnel qualifiant doit pouvoir mobiliser tous les dispositifs et mesures d'accompagnement disponibles :

- L'entretien professionnel annuel, avec le supérieur hiérarchique ;
- L'entretien de carrière, au terme de 5 ans d'activité professionnelle, avec le supérieur hiérarchique, à la demande de l'agent ;
- Les conseils d'orientation de l'IGAPS référent, à la demande de l'agent, à l'occasion de l'entretien en début de carrière au ministère, au terme de 10 à 15 ans d'activité professionnelle ou lors des missions que les IGAPS effectuent dans les structures ;
- Le dispositif de formation et de tutorat, notamment pour la préparation à un nouveau poste, en particulier dans le cas d'un changement de niveau ;
- Le bilan de compétences ;
- La validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- Le parcours de professionnalisation ;
- Le coaching.

La secrétaire générale

Signé : Valérie METRICH-HECQUET

ANNEXE 1 – La qualification des mobilités

On distingue trois grands types de mobilité.

1. Mobilité fonctionnelle :

La mobilité fonctionnelle caractérise les situations dans lesquelles l'agent change de fonctions tout en restant dans la même structure. Ce changement de fonctions peut s'accompagner, ou non, d'un changement de domaine d'activité (cf. annexe 2).

2. Mobilité structurelle :

Au sens de la présente circulaire, la mobilité structurelle renvoie à des notions de « structures » différentes selon les secteurs, la taille des secteurs concernés et, le cas échéant, les corps concernés :

- Pour les services déconcentrés : changement de direction (changement de DDT, de DRAAF, etc.) ;

- Pour les administrations centrales : changement de service (pour les IPEF et les ISPV) ; changement de sous-direction (pour les IAE et les Attachés) ;

- Pour les établissements d'enseignement technique : changement d'établissement, changement de site au sein d'un établissement multi-sites ;

- Pour les établissements d'enseignement supérieur : changement d'établissement, changement de site au sein d'un établissement multi-sites, changement de département au sein d'un même établissement (pour les domaines « recherche » et « enseignement » uniquement) ;

- Pour les établissements publics sous tutelle (ONF, ASP, FAM, INAO, ODEADOM, IFCE, IRSTEA, ANSES, etc.) : la mobilité structurelle est définie par analogie avec ce qui est pratiqué par les structures précitées, en fonction de l'organigramme de chacun de ces établissements et de l'existence ou non de sites déconcentrés.

3. Mobilité sectorielle :

Des « secteurs d'emploi » sont définis par des missions homogènes et des règles administratives identiques. On distingue les secteurs d'emploi suivants :

- Directions départementales des territoires (et de la mer) ;
- Directions départementales (de la cohésion sociale) de la protection des populations ;
- Services régionaux (DRAAF, DAAF) ;
- Autres services déconcentrés ;
- Administration centrale (du ministère en charge de l'agriculture ou d'autres ministères) ;
- Enseignement technique ;
- Enseignement supérieur agronomique et vétérinaire ;
- Recherche et recherche/développement ;
- Secteur de l'international ;
- Secteur privé ou associatif ;
- Collectivités territoriales ;
- Etablissements publics autres que ceux de l'enseignement technique ou supérieur agronomique et vétérinaire.

Une mobilité fonctionnelle, structurelle ou sectorielle ne s'accompagne pas systématiquement d'une **mobilité géographique** (c'est-à-dire d'un changement de résidence administrative).

ANNEXE 2 – Domaines d'activité

Pour l'application des règles de mobilité de la présente circulaire, la mobilité fonctionnelle demandée implique un changement significatif des fonctions exercées **et** du domaine d'activité.

Le tableau ci-dessous définit ce que recouvre la notion de « domaine d'activité » selon les structures d'emploi du ministère et de celui de l'écologie au sein duquel plusieurs de nos agents exercent leur activité, dans la catégorie « forte composante d'encadrement de personnels ».

Structures d'emploi	*Domaines d'activité*
Services déconcentrés MAAF-MEDDE (DRAAF-DAAF, DREAL, DDI) **Opérateurs** (ASP, FAM, ONF, IRSTEA, IFCE, IGN, INAO, ANSES, ODEADOM, INRA, CIRAD, IFREMER)	Domaines techniques : Abattoirs Aménagement et gestion durable du territoire Connaissance, évaluation environnementale, intégration de l'environnement dans les politiques Économie agricole et développement rural Énergie et climat Enseignement technique agricole, formation, développement Forêt, gestion de la ressource bois, police de la chasse Gestion de l'eau, police de l'eau, police de la pêche (eau douce) Infrastructures et urbanisme Logement et construction Milieux naturels, ressources naturelles et protection de la nature Pêche et mer Protection des végétaux Risques et installations classées pour la protection de l'environnement Santé et protection animales Sécurité routière Sécurité sanitaire des aliments et politique de l'alimentation Transports Valorisation des données territoriales et statistiques Domaines support : Contrôle de gestion Gestion budgétaire et financière Gestion des ressources humaines Logistique et patrimoine Systèmes d'information et de communication Communication Juridique
EPLEFPA **Établissements publics d'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire** **Opérateurs** (ASP, FAM, ONF, IRSTEA, IFCE, IGN, INAO, ANSES, ODEADOM, INRA, CIRAD, IFREMER)	Domaines techniques ou pédagogiques : Atelier technologique, partenariat avec les entreprises (y compris insertion) Documentation Enseignement Exploitation agricole Formation par apprentissage Formation professionnelle pour adultes Recherche, politique scientifique Relations internationales Vie étudiante, scolaire et pédagogie Usage pédagogique des NTIC Domaines support : Contrôle de gestion Gestion budgétaire et financière Gestion des ressources humaines Logistique et patrimoine Systèmes d'information et de communication Communication Juridique

N.B. : La mobilité fonctionnelle sur des domaines d'activité relevant de ministères autres que ceux en charge de l'agriculture et de l'écologie fera l'objet d'un examen au cas par cas.

ANNEXE 3 – Grille indicative de classement des postes selon le niveau de parcours professionnel

Niveau parcours	Administrations centrales	Services déconcentrés	Enseignement technique	Enseignement supérieur et recherche	International
1	• Chargé de mission	• Chargé de mission départemental ou régional • Chef d'unité (n-1 par rapport au chef de service) en DDI	• Enseignant • Conseiller principal d'éducation • Ingénieur chef de projet • Gestionnaire de site	• Enseignant • Chargé d'études • Chargé de mission ou d'administration • Directeur adjoint d'un centre ou d'une antenne encadrant moins de 20 agents permanents	• Volontaire International • Chargé de mission
2	• Chargé de mission « à enjeu » nécessitant un agent expérimenté ou à compétence particulière • Adjoint chef de bureau	• Chargé de mission régional avec pilotage ou animation ou coordination, référent de réseau régional (DRFC, DRTIC, DRIF, CRAQ) • Chef d'unité « à enjeu » en DDI • Chef d'unité en DRAAF-DAAF • Adjoint au chef de service en DDI-DRAAF-DAAF • Chef de SIDSIC	• Enseignant exerçant un temps de service d'au moins 50% en BTS ou Licence professionnelle • Agent comptable • Directeur d'exploitation • Responsable d'atelier technologique • Directeur de CFA de moins de 320 apprentis • Directeur de CFPPA de moins de 140 000 hres stagiaire • Secrétaire général d'un EPL classé 2, 3 ou 4 • Directeur adjoint d'EPL	• Faisant fonction d'enseignant chercheur confirmé • Chargé de mission « à enjeu » nécessitant un agent expérimenté • Responsable d'une unité de formation et/ou de recherche encadrant moins de 8 agents permanents • Directeur adjoint d'un centre ou d'une antenne d'au moins 20 agents permanents • Directeur d'un centre ou d'une antenne encadrant moins de 20 agents permanents	• Chargé de mission « à enjeu » • Administrateur • Hors réseau diplomatique : Conseiller, Conseiller technique • Agent scientifique
3 et plus	• Chef de bureau • Adjoint sous-directeur ou fonction équivalente	• Chef de service en DDI-DRAAF-DAAF • Inspecteurs en santé et sécurité au travail (ISST)	• Agent comptable de plusieurs établissements dont le budget cumulé est supérieur à 5 M€ • Directeur de CFA de plus de 320 apprentis • Directeur de CFPPA de plus de 140 000 hres stagiaire • Secrétaire général d'un EPL classé 4+ • Directeur adjoint d'un EPL classé 4+ • Directeur d'un EPL classé 2, 3 ou 4 • Inspecteur de l'enseignement agricole	• Responsable d'une unité de formation et/ou de recherche d'au moins 8 agents permanents mais de moins de 40 agents, ou bien responsable d'une unité à forte notoriété scientifique • Directeur d'un centre ou d'une antenne d'au moins 20 agents permanents • Directeur chargé d'une fonction transversale pour l'ensemble de l'établissement • Directeur d'une école interne • Secrétaire général d'un établissement de moins de 150 agents État • Directeur adjoint d'un établissement de moins de 150 agents État	• Réseau diplomatique : Conseiller adjoint, Chef de service adjoint, Attaché, Directeur de centre culturel, Assistant technique de haut niveau • Chef de projet • Coordonnateur • Administrateur principal, Conseiller principal • Chef de service • Chef de division