**Information**

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

| | |
|---|---|
| **Secrétariat général**<br>**Service des ressources humaines**<br>**Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération**<br>**Bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi**<br>**78, rue de Varenne**<br>**75349 PARIS 07 SP**<br>**0149554955** | **Note de service**<br><br>**SG/SRH/SDCAR/2020-253**<br><br>**21/04/2020** |

**Date de mise en application :** 21/04/2020
**Diffusion :** Tout public

**Date limite de mise en œuvre :** 26/06/2020
**Cette instruction n'abroge aucune instruction.**
**Cette instruction ne modifie aucune instruction.**
**Nombre d'annexes :** 3

**Objet :** Mise en œuvre de l'avancement à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration de l'Etat hors classe pour l'année 2020.

| **Destinataires d'exécution** |
|---|
| Administrations centrales du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé de l'environnement<br>Services déconcentrés du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé de l'environnement<br>Etablissements d'enseignement du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé de l'environnement<br>Etablissements publics du ministère chargé de l'agriculture et du ministère chargé de l'environnement<br>Réseau d'appui aux personnes et aux structures (RAPS)<br>Préfectures (SIDSIC) |

**Résumé :** En vue de la commission administrative paritaire (CAP) d'avancement, la présente note de service précise les conditions d'accès à l'échelon spécial du grade d'attaché d'administration de l'Etat hors classe, ainsi que les modalités pratiques d'établissement du tableau d'avancement pour l'année 2020.

**Textes de référence :**Décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 modifié portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat.

Le ministère de l'agriculture et de l'alimentation (MAA) a choisi d'adhérer au statut interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) des attachés d'administration de l'État, entré en vigueur le 2 octobre 2013, en application du décret n° 2013-876 du 30 septembre 2013 relatif à l'intégration de seize corps ministériels dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'État et à l'ouverture de recrutements réservés dans ce corps.

Dans le cadre du CIGEM, un troisième grade a été institué : le grade des attachés d'administration hors classe de l'État (AAHCE), au sommet duquel a été créé un échelon spécial. Pour mémoire, il s'agit d'un grade à accès fonctionnel, dit « GRAF », accessible au choix, sous réserve de comptabiliser une durée d'ancienneté suffisante dans le grade d'attaché principal et d'occuper, ou d'avoir occupé au cours de sa carrière, certaines fonctions d'un niveau élevé de responsabilité.

La présente note de service concerne l'établissement du tableau d'avancement (TA) à l'échelon spécial au titre de l'année 2020.

**Les promotions à l'échelon spécial du grade d'AAE hors classe seront examinées lors de la CAP des attachés d'automne 2020.**

## 1. Conditions d'accès à l'échelon spécial du grade d'AAE hors classe

Peuvent être inscrits sur le tableau d'avancement à l'échelon spécial, au titre de 2020, les AAHCE justifiant, au plus tard au 31 décembre 2020, de trois années d'ancienneté dans le 6ème échelon de leur grade ou qui ont atteint, lorsqu'ils ont ou avaient été détachés dans un emploi fonctionnel, un échelon doté d'un groupe hors échelle.

A noter que, les agents promus au grade d'AAHCE au titre d'une année ne sont pas concernés par une promotion à l'échelon spécial de ce grade **la même année,** dans la mesure où deux promotions au titre d'une même année sont juridiquement impossibles.

## 2. Nombre de promotions

L'article 27 du décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat précise les modalités de calcul du nombre de promotions offertes annuellement, qui sont particulières s'agissant d'un grade d'accès fonctionnel.

Ainsi, le nombre d'attachés relevant de l'échelon spécial ne peut être supérieur à un pourcentage des effectifs des attachés d'administration de l'Etat hors classe. Ce pourcentage, qui s'applique à l'ensemble des administrations concernées, est fixé par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget.

L'arrêté du 30 septembre 2013 fixant les pourcentages mentionnés aux articles 26 et 27 du décret n° 2011-1317 le fixe à 20 %.

## 3. Modalités de recueil des dossiers et préparation du tableau d'avancement

Afin d'avoir la vision la plus exacte possible des fonctions exercées par les candidats à l'accès à l'échelon spécial du 3ème grade d'AAE, le service des ressources humaines (SRH) doit disposer d'un état détaillé des carrières. L'objectif est de disposer d'une fiche de carrière complète suivant le modèle joint (cf. annexe 1) pour tous les AAE HC remplissant les conditions d'éligibilité.

Tous les dossiers des candidats éligibles, même lorsqu'ils ne sont pas classés par leur service, doivent être transmis au RAPS, responsable de la synthèse.

Il revient à l'agent répondant aux critères d'éligibilité à l'échelon spécial du grade d'AAEHC de constituer son dossier et de le soumettre à sa hiérarchie, signé et accompagné de tous les justificatifs requis pour attester des postes tenus (arrêtés d'affectation, organigrammes, fiches de poste, CV, etc.).

Au sein de chaque structure :

- les fiches de carrière sont validées au regard des pièces justificatives transmises,

- les propositions d'avancement sont étudiées, pour chaque agent, entre la hiérarchie directe de l'agent et le directeur (ou responsable) de la structure concernée,

- les directeurs (ou responsables) informent les agents lorsqu'ils les proposent, mais également lorsqu'ils ne les proposent pas,

- l'appréciation portée sur l'agent sur la fiche individuelle de proposition (cf. annexe 2) doit être argumentée, dans la mesure où les IGAPS et l'administration centrale l'utilisent pour procéder aux inter-classements et dans le cadre des travaux des commissions administratives paritaires.

Le directeur (ou responsable) de la structure d'affectation de l'agent (ou le responsable du siège pour les établissements publics sous tutelle qui centralisent les propositions) transmet ensuite systématiquement la fiche de carrière avec les pièces justificatives jointes (pour chaque fiche reçue) avec la fiche de proposition (si l'agent est proposé) et le classement (si plusieurs AAE sont proposés dans la structure) :

- à l'IGAPS compétent territorialement pour les agents affectés dans les services du MAA,

- à la DRH de l'organisme pour les agents affectés à FranceAgrimer, à l'ASP, à l'INAO et à l'ODEADOM,

- à l'IGAPS chargé du suivi de la structure pour les agents affectés en dehors de ces services.- et au bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi, sur la boîte électronique dédiée, à l'adresse électronique suivante : AAE-HCES-2020.sg@agriculture.gouv.fr

Elles seront ensuite transmises aux IGAPS référents du corps avec un ordre de priorité.

## 4. Calendrier prévisionnel

Il est indispensable de respecter les dates précisées dans le tableau ci-dessous.

| Dates limites | Actions à mener | Acteurs |
|---|---|---|
| Jusqu'au 29 mai 2020 | Rédaction des fiches carrières par les agents et transmission à la hiérarchie | Agents éligibles |
| 26 juin 2020 | Date limite d'envoi aux IGAPS ou aux établissements publics sous tutelle des fiches de carrière accompagnées des fiches de proposition (copie à l'adresse : AAE-HCES-2020.sg@agriculture.gouv.fr) | Responsables des structures d'affectation des AAE |
| Du 29 juillet au 18 septembre 2020 | Vérification de la promouvabilité et interclassement des agents proposés | IGAPS et établissements publics sous tutelle |
| 18 septembre 2020 | Date limite de remontée des propositions aux IGAPS référents du corps des AAE | IGAPS et établissements publics sous tutelle |

| | | |
|---|---|---|
| 21 octobre 2020 | Transmission projet TA au SRH | IGAPS référent AAE |
| Novembre 2020 | CAP relative à l'avancement à l’échelon spécial d'AAE HC au titre de 2020 | SRH |

Cette procédure s'inscrit pleinement dans la politique de promotion de l'égalité et de la diversité dans laquelle le ministère est engagé à travers la mise en oeuvre des labels "égalité / diversité " ; aussi chaque acteur de la chaîne RH impliqué dans le cadre de la présente note de service doit être vigilant à la lutte contre les discriminations. A cette fin, est introduite une annexe 2 rappelant les 25 critères de discrimination reconnus par le législateur.

Le tableau avancement est élaboré en accordant une attention particulière à l’équilibre entre les femmes et les hommes, conformément au protocole d’accord du 8 mars 2013 relatif à l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique.

Pour le ministre et par délégation,
L’adjointe au chef du service des ressources humaines

Laurence VENET-LOPEZ

**ANNEXE 1**

| | |
|---|---|
| Secrétariat Général<br>Service des ressources humaines<br>Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération<br>Bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi | **FICHE DE CARRIERE<br>EN CATEGORIE A** |

**[NOM et Prénom]**

**Direction/Service/Bureau ou unité :**

## 1- Périodes de détachement sur emploi (culminant au moins à l'indice 985) - vivier 1 :

(Fonctions exercées en détachement sur un emploi fonctionnel répondant à ces conditions - chef de mission, conseiller d'administration...- en précisant l'administration d'emploi)

| Date de début | Date de fin | Durée (aa/mm/jj) | Ministère ou organisme | Service d'affectation | Poste occupé/ fonctions exercées |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| **TOTAL** | | | | | |

## 2- Affectations relevant du vivier 2 :

(Fonctions exercées en position d'activité ou en position de détachement dans un corps ou cadre d'emplois culminant au moins à l'indice brut 966, en précisant l'administration d'emploi)

| Date de début | Date de fin | Durée (aa/mm/jj) | Ministère ou organisme | Service d'affectation | Poste occupé/ fonctions exercées |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| **TOTAL** | | | | | |

## 3- Affectations relevant du vivier 3 :

(Fonctions exercées démontrant une valeur professionnelle exceptionnelle)

| Date de début | Date de fin | Durée (aa/mm/jj) | Ministère ou organisme | Service d'affectation | Poste occupé/ fonctions exercées |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| | | | | | |
| **TOTAL** | | | | | |

Signature du directeur de la structure

Signature de l'agent

Visa de l'IGAPS ou du DRH de l'office

**ANNEXE 1**

| | |
|---|---|
| Secrétariat Général<br>Service des ressources humaines<br>Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération<br>Bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi | **FICHE INDIVIDUELLE DE PROPOSITION**<br><br>à remplir par le directeur de la structure d'affectation de l'agent |

## Corps des attachés d'administration de l'État

## Avancement à l'échelon spécial d'attaché hors classe

## Direction/Service/Unité :

| | |
|---|---|
| **Nom :** | **Prénom :** |
| **Date de naissance :** | **Age au 01/01/2019 :** |
| **Corps / Grade actuel :** | **Depuis le :** |
| **Affectation :** | |

## Proposé au titre de :

**Accès à l'échelon spécial d'attaché hors-classe (GRAF) 2020**

## 1- Fonctions actuellement exercées

1-1 Description des fonctions

1-2 Positionnement hiérarchique

1-3 Responsabilité d'encadrement ou de projet

1-4 Éléments relatifs à l'environnement du poste

## 2- Appréciation du chef de service sur le mérite à l’avancement

Rang de classement :

Date :

Signature :

### 3. Rang de proposition de l’IGAPS territorialement compétent ou du DRH de l’office

Rang de classement :

Date :

Signature :

## ANNEXE 3

## Liste des 25 critères légaux de discrimination

Il n’existe pas de hiérarchie entre les différents types de discrimination. La loi énumère à ce jour 25 critères qui sont :

- L’origine,
- Le sexe,
- La situation de famille,
- La grossesse,
- L’apparence physique,
- La particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de l’auteur,
- Le patronyme,
- L’état de santé,
- La perte d’autonomie,
- Le handicap,
- Les caractéristiques génétiques,
- Les mœurs,
- L’orientation sexuelle,
- L’identité de genre,
- L’âge,
- Les opinions politiques,
- Les activités syndicales,
- La capacité à s’exprimer dans une langue autre que le français,
- L’appartenance vraie ou supposée à une ethnie,
- L’appartenance vraie ou supposée à une nation,
- L’appartenance vraie ou supposée à une prétendue race,
- Les croyances ou appartenances ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée,
- Le lieu de résidence,
- Opinions philosophiques,
- Domiciliation bancaire.

Pour plus d’informations, n’hésitez pas à consulter le site du Défenseur des Droits.