Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération** **Bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDCAR/2020-371** **16/06/2020**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Date limite de mise en œuvre : 24/07/2020
Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 2

Objet : Contrat de fin de carrière pour les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation (MAA) au titre de l'année 2021.

Destinataires d'exécution
- Administration centrale ; - Services déconcentrés ; - Établissements d'enseignement (technique/supérieur) ; - Établissements publics sous tutelle du MAA ; - Services accueillant des personnels du MAA ; - Réseau d'appui aux personnes et aux structures ; - Organisations syndicales.

Résumé : Dispositif dérogatoire pour l'accès au tableau d'avancement au grade d'ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement (IDAE) au titre de l'année 2021 dans le cadre d'une contractualisation de la fin de carrière.

Textes de référence :- Décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement ;

- Décret n° 2017-194 du 15 février 2017 modifiant plusieurs décrets portant statuts particuliers de corps d'ingénieurs de la fonction publique de l'Etat ;
- Note de service SG/SRH/SDCAR/2020-350 du 11 juin 2020 fixant 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).

ACCÈS PAR VOIE DE TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE D'INGÉNIEUR DIVISIONNAIRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ENVIRONNEMENT AU TITRE DE L'ANNÉE 2021

Dispositif dérogatoire du Contrat de Fin de Carrière (CFC)

1 - Préambule :

Dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), le décret n° 2017-194 du 15 février 2017 modifiant plusieurs décrets portant statuts particuliers de corps d'ingénieurs de la fonction publique de l'État (notamment le décret n° 2006-8 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement) a revu la structuration des grades actuels du corps et les modalités de reclassement indiciaire d'un grade vers le grade supérieur. La procédure du CFC a été par conséquent adaptée pour tenir compte en particulier de ces nouvelles conditions de reclassement.

Les avancements de grade constituent un acte fort en termes de gestion des ressources humaines qui doivent permettre de reconnaître la valeur professionnelle et le potentiel des agents en leur offrant un accès à des niveaux de fonctions et de responsabilités supérieurs, et à l'administration de disposer d'agents qualifiés pour pourvoir l'ensemble des postes et fonctions nécessaires à l'exercice des missions qui sont les siennes.

La loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique et le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires prévoient, au sein de chaque département ministériel, l'édiction de lignes directrices de gestion concernant la stratégie en termes de ressources humaines, de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

La présente procédure s'inscrit donc dans le cadre des lignes directrices de gestion adoptées par le comité technique ministériel en sa séance du 2 juin 2020 et publiées par note de service le 4 juin 2020. Le chapitre Ier du titre III des lignes directrices de gestion, portant sur la promotion et la valorisation des parcours professionnels (hors personnels d'enseignement et d'éducation) expose les objectifs, les principes, les critères d'avancement et de promotion ainsi que le processus d'élaboration des tableaux d'avancement et des listes d'aptitude, **qui doivent présider, à chaque étape de la présente campagne, aux choix formulés par les différents acteurs.**

2 - Présentation du dispositif :

L'accès à titre dérogatoire au grade d'ingénieur divisionnaire pour les agents en fin de carrière concerne les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) qui n'ont pas accédé au grade supérieur en raison d'une entrée tardive dans le corps ou d'une application des règles de gestion du tableau d'avancement (TA) classique.

Cet accès est assorti d'une durée maximale d'activité au terme de laquelle l'agent s'engage à partir à la retraite.

2.1 - Présentation CFC court

Le Contrat de Fin de Carrière court (CFC court) permet à l'agent de bénéficier au plus d'un avancement d'échelon après son reclassement en qualité d'ingénieur divisionnaire. Une double limite est appliquée :

- le départ de l'agent **intervient au plus tard dans les 6 mois qui suivent la prise de cet échelon** ;
- le départ ne peut intervenir plus de 3 ans et demi après le reclassement.

2.2 - Présentation CFC long

Le Contrat de Fin de Carrière long (CFC long) permet à l'agent de bénéficier au plus de deux avancements d'échelon après son reclassement en qualité d'ingénieur divisionnaire. Une double limite est également appliquée :

- le départ de l'agent **intervient au plus tard dans les 6 mois qui suivent la prise du deuxième échelon** ;
- le départ ne peut intervenir plus de 6 ans et demi après le reclassement.

3 - Conditions à remplir :

Pour bénéficier de ce type d'avancement, les agents doivent remplir les conditions statutaires pour l'accès au grade d'IDAE dans le premier semestre de l'année 2021 (au 1er juillet inclus).

Les IAE désireux de s'inscrire dans le cadre d'un CFC devront donc :

- avoir atteint le 4e échelon (IAE) de leur grade ;
- justifier, en position d'activité ou de détachement, de 6 ans de services en cette qualité, dont 4 ans dans un service ou un établissement public de l'État.

Les agents ayant la plus faible ancienneté seront orientés vers le TA classique, afin de respecter la logique du CFC et de tenir compte de l'âge minimal de départ à la retraite.

Avant de signer son engagement au départ à la retraite, il est de la responsabilité de l'agent de s'assurer :

- de la date théorique du dernier changement d'échelon autorisé (cf. simulation en annexe 1) ;
- qu'à cette date, augmentée de 6 mois, il aura bien le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension civile intégrale (sans décote) ou qu'il a connaissance de cette décote ;

Sauf changement des conditions légales de départ à la retraite, le motif d'une pension incomplète ne peut alors pas être avancé pour bénéficier d'un report supplémentaire.

En revanche, l'agent peut décider de partir avant cette date limite, dès lors qu'il a déposé sa demande au bureau des pensions.

3.1 - Cas spécifique du CFC court

Les agents éligibles à une demande de CFC court doivent être proposés par leur directeur ou directeur d'établissement public, ainsi que par leur coordonnateur d'avancement (IGAPS).

La demande de CFC court est soumise à l'avis hiérarchique et à l'IGAPS référent, lequel émet un avis sur la qualité du parcours professionnel de l'agent ainsi que sur la nécessité d'enrichir ou non la fiche du poste occupé, sans qu'il soit nécessaire de soumettre cette procédure au cycle de mobilité MAA ni donc à la CAP compétente.

Les postes redéfinis dans le cadre des CFC courts sont repositionnés sur la fiche de poste initiale après le départ en retraite de l'agent.

3.2 - Cas spécifique du CFC long

Les agents éligibles à une demande de CFC long doivent être proposés par leur directeur ou directeur d'établissement public, ainsi que par leur coordonnateur d'avancement (IGAPS).

L'acceptation du CFC est conditionnée à l'occupation d'un poste classé 2. Le poste occupé par l'agent doit par conséquent être substantiellement modifié pour être proposé en poste classé 2, s'il ne l'était pas préalablement.

L'ajustement de la fiche de poste à des fonctions sur un poste classé 2 se fait avec l'accord de l'IGAPS et du responsable de programme (ou de l'employeur), avec publication du poste et validation en CAP au plus tard le 31 décembre 2020. Il n'y a pas, dans ce cadre, nécessité d'une mobilité structurelle ou fonctionnelle.

Les postes redéfinis dans le cadre des CFC longs sont repositionnés sur leur classement initial (poste classé 1), après le départ en retraite de l'agent.

4 - Modalités pratiques :

4.1 - Pour l'agent

L'ingénieur ayant arrêté son projet de départ en retraite doit constituer un dossier composé des pièces suivantes :

- l'imprimé de candidature à compléter par l'ingénieur (annexe 2) ;
- une fiche de proposition du même modèle que celui figurant dans la note de service générale des avancements de grade (se reporter à la note en vigueur) ;
- la fiche de poste correspondant aux missions de l'ingénieur ;
- une copie de la dernière fiche d'entretien professionnel du candidat ;
- un curriculum vitae détaillé.

Le dossier original et complet doit être transmis au directeur de la structure ou au directeur de l'établissement public pour avis **avant le 03 juillet 2020.**

A la même date, une copie du dossier doit également être transmise par courriel au bureau de gestion, à l'adresse suivante :

cfc-idae-2021.sg@agriculture.gouv.fr

4.2 - Pour la structure

Le directeur de la structure ou le directeur de l'établissement public transmet l'avis sur cette demande à l'IGAPS coordonnateur, **avant le 24 juillet 2020.**
La qualité portée à la rédaction des avis et appréciations qui devront souligner les critères valorisés pour proposer un agent et justifier son classement au regard des autres agents proposés conformément aux termes du titre III – chapitre Ier des lignes directrices de gestion qui fixent les critères retenus pour chaque catégorie (point 3.)
Il est rappelé que ces documents sont consultables par les agents qui en feraient la demande.

Les lignes directrices de gestion prévoient que chaque agent souhaitant bénéficier de ce dispositif doit être informé par le chef de service de la décision qui a été prise de le proposer à l'avancement ou non en lui en expliquant les raisons.

5 – Suites données au dossier de candidature :

Le dossier final comporte un avis du directeur de la structure ou de l'établissement public, puis celui de l'IGAPS, qui procède le cas échéant à un interclassement spécifique aux CFC (et donc indépendant de celui du TA classique).

Après analyse, le secrétariat général peut ouvrir le "droit à Contrat de Fin de Carrière" par l'inscription au tableau d'avancement au grade d'IDAE.

La décision est assortie d'une date de promotion (1er juillet 2021) et d'une date de cessation d'activité.

Le Chef du service des ressources humaines,

Jean-Pascal FAYOLLE

Annexe 1

RAPPEL DES CONDITIONS DE RECLASSEMENT AU GRADE D'IDAE ET EXEMPLES DE SIMULATION DE DATE MAXIMALE DE DÉPART

Éléments issus des articles 26 à 28 du décret n°2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement :

Les nominations au grade d'ingénieur divisionnaire de l'agriculture et de l'environnement sont prononcées conformément au tableau de correspondance ci-après (avec rappel de la durée de chaque échelon) :

RECLASSEMENT AU GRADE D'IDAE				
Situation dans le grade IAE		**Situation dans le grade IDAE**		
Échelon	**Durée**	**Échelon**	**Durée**	**Ancienneté conservée**
10e échelon ancienneté > 4 ans	/	7e	3 ans	Sans ancienneté
10e échelon ancienneté < 4 ans	/	6e	3 ans	3/4 de l'ancienneté acquise
9e échelon	4 ans	5e	3 ans	3/4 de l'ancienneté acquise
8e échelon	4 ans	4e	3 ans	3/4 de l'ancienneté acquise
7e échelon	4 ans	3e	3 ans	3/4 de l'ancienneté acquise
6e échelon	4 ans	2e	2 ans 6 mois	5/8 de l'ancienneté acquise
5e échelon	3 ans	1er	2 ans	2/3 de l'ancienneté acquise
4e échelon	2 ans 6 mois	1er	2 ans	Sans ancienneté

Exemple N° 1 de simulation – cas d'un CFC long

Situation au 1er juillet 2021 :

IAE au 9e échelon avec une ancienneté au 24/04/2019.

Reclassement IDAE au 01/07/2020 :

Reclassement du 9e échelon IAE vers le 5e échelon IDAE avec 3/4 d'ancienneté reprise (cf tableau de reclassement ci-dessus).

Ancienneté acquise du 24/04/2019 au 01/07/2021 = 2 ans, 2 mois et 7 jours soit 787 jours (1 mois de paie = 30 jours).

¾ de 787 jours => 590 jours.

590 jours = 1 an, 7 mois et 20 jours.

Au 01/07/2021, l'agent est reclassé au 5e échelon IDAE avec une ancienneté au 11/11/2019 correspondant au 01/07/2021 - 1 an, 7 mois et 20 jours.

Premier changement d'échelon (vers le 6e échelon) :

La durée de stationnement entre le 5e échelon IDAE et le 6e échelon IDAE est de 3 ans => changement théorique (hors bonification d'ancienneté) au 11/11/2022.

Second changement d'échelon (vers le 7e échelon) :

La durée de stationnement entre le 6e échelon IDAE et le 7e échelon IDAE est de 3 ans => changement théorique (hors bonification d'ancienneté) au 11/11/2025.

Conditions de départ :

1/ ***Hypothèse d'un départ 6 mois maximum après l'acquisition du deuxième échelon***

=> Départ 6 mois maximum après l'obtention du 7e échelon, soit au plus tard un départ théorique au 11/05/2026.

2/ ***Hypothèse d'un départ 6 ans et demi maximum après le reclassement IDAE***

Si nomination au 01/07/2021 => départ au plus tard le 01/01/2028.

La date de départ au 11/05/2026 (hypothèse 1) est retenue car elle est antérieure au 01/01/2028 (hypothèse 2).

À la date du 11/05/2026, l'agent doit vérifier qu'il a bien le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension civile intégrale (sans décote) ou, à défaut, il doit savoir avant de confirmer sa demande de CFC qu'il aura une décote de sa pension.

Exemple N° 2 de simulation - cas d'un CFC court sans reprise d'ancienneté

Situation au 1er juillet 2021 :
IAE au 10e échelon avec une ancienneté au 01/08/2015.

Reclassement IDAE au 01/07/2020 :
Reclassement du 10e échelon IAE vers le 7e échelon IDAE sans ancienneté conservée (cf tableau de reclassement ci-dessus).

Prochain changement d'échelon (vers le 8e échelon) :
La durée de stationnement entre le 7e échelon IDAE et le 8e échelon IDAE est de 3 ans => changement théorique (hors bonification d'ancienneté) au 01/07/2024.

Conditions de départ :
1/ ***Hypothèse d'un départ 6 mois maximum après l'acquisition d'un échelon***

=> Départ 6 mois maximum après l'obtention du 8e échelon, soit au plus tard un départ théorique au 01/01/2025.

2/ ***Hypothèse d'un départ 3 ans et demi maximum après le reclassement IDAE***

Si nomination au 01/07/2021 => départ au plus tard le 01/01/2025.

À la date du 01/01/2025, l'agent doit vérifier qu'il a bien le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension civile intégrale (sans décote) ou, à défaut, il doit savoir avant de confirmer sa demande de CFC qu'il aura une décote de sa pension.

Exemple N° 3 de simulation - cas d'un CFC court avec reprise d'ancienneté

Situation au 1er juillet 2021 :
IAE au 10e échelon avec une ancienneté au 01/03/2019.

Reclassement au 01/07/2021 :
Reclassement du 10e échelon IAE vers le 6e échelon IDAE avec ¾ d'ancienneté reprise (cf tableau de reclassement ci-dessus).

Ancienneté acquise du 01/03/2019 au 01/07/2021 = 2 ans et 4 mois soit 840 jours (1 mois de paie = 30 jours).

¾ de 840 jours => 630 jours.

630 jours = 1 an et 9 mois.

Au 01/07/2021, l'agent est reclassé au 6e échelon IDAE avec une ancienneté au 01/10/2019 correspondant au 01/07/2021 - 1 an et 9 mois.

Prochain changement d'échelon (vers le 7e échelon) :

La durée de stationnement entre le 6e échelon IDAE et le 7e échelon IDAE est de 3 ans => changement théorique (hors bonification d'ancienneté) au 01/10/2022.

Conditions de départ :

1/ ***Hypothèse d'un départ 6 mois maximum après l'acquisition d'un échelon***

=> Départ 6 mois maximum après l'obtention du 7e échelon, soit au plus tard un départ théorique au 01/04/2023.

2/ ***Hypothèse d'un départ 3 ans et demi maximum après le reclassement IDAE***

Si nomination au 01/07/2021 => départ au plus tard le 01/01/2025.

La date de départ au 01/04/2023 (hypothèse 1) est retenue car elle est antérieure au 01/01/2025 (hypothèse 2).

À la date du 01/04/2023, l'agent doit vérifier qu'il a bien le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une pension civile intégrale (sans décote) ou, à défaut, il doit savoir avant de confirmer sa demande de CFC qu'il aura une décote de sa pension.

CANDIDATURE POUR UNE PROMOTION AU GRADE D'IDAE DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE FIN DE CARRIÈRE AU TITRE DE L'ANNÉE 2021

NOM : **Prénom** :

Matricule RenoiRH :

Date de naissance :

Date d'entrée dans le corps : Mode de recrutement :

Échelon dans le grade IAE : depuis le
/

/

Service / Structure :

Fonctions actuelles :

Je sollicite une **promotion** au grade d'IDAE, **pour l'année 2021** au titre : *(cocher la case)*

O d'un **Contrat de Fin de Carrière court**

O d'un **Contrat de Fin de Carrière long**

Je m'engage à partir en retraite le / /

Je confirme m'être assuré qu'à cette date le nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'un pension complète (sans décote) était atteint ou, à défaut, être informé que ma pension fera l'objet d'une décote.
Cet engagement est pris en toute connaissance des textes relatifs aux retraites applicables à ce jour, notamment la loi n°2010-1330 du 09 novembre 2010 portant réforme des retraites et le code des pensions civiles et militaires de retraites et du décret n°2011-2103 du 30 décembre 2011 portant relèvement des bornes d'âge de la retraite des fonctionnaires, des militaires et des ouvriers de l'État.

Sauf changement des conditions légales de départ à la retraite, aucun report supplémentaire ne pourra être accepté.

Fait à le / /

Signature de l'agent :

Engagement à transmettre le dossier complet :

- *par courriel au Bureau de la gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emploi uniquement à l'adresse suivante :* cfc-idae-2021.sg@agriculture.gouv.fr
- *par courrier à la voie hiérarchique pour avis*