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/2020-372** **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 : Inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps des 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 : Inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement du MAA au titre de l'année 2021.

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°75-318 du 8 mai 1975 relatif à la durée de validité des tableaux d'avancement des

fonctionnaires ;
- Arrêté du 16 février 2018 fixant la répartition des recrutements entre l'examen professionnel et la liste d'aptitude pris en application de l'article 6 du décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement ;
- 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).

L'article 6-3 du décret n° 2006-8 du 4 janvier 2006 modifié relatif au statut particulier du corps des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE) prévoit un recrutement dans le corps par inscription sur une liste d'aptitude établie dans les conditions fixées à l'article 15 de ce même décret. La liste d'aptitude est établie par le ministre chargé de l'agriculture, après avis de la commission administrative paritaire du corps des IAE.

Les promotions de corps 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 publiées par note de service le 11 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**.

L'établissement des tableaux d'avancement au choix repose sur un processus qui articule l'action de quatre acteurs majeurs en sus de l'agent lui-même : le supérieur hiérarchique direct, le chef de service, le réseau d'appui aux personnes et aux structures, et, enfin, le service des ressources humaines.

La présente note de service vise, d'une part, à rappeler les conditions statutaires exigées pour bénéficier de ce dispositif et, d'autre part, décrit la procédure de nomination par liste d'aptitude au titre de l'année 2021.

Le nombre de postes offerts sera communiqué ultérieurement.

1 - Conditions requises

Dispositions générales

Peuvent être admis à présenter leur candidature, en vue de leur inscription sur une liste d'aptitude :

- les cadres techniques de l'Office national des forêts ayant atteint le 7e échelon de leur grade ;
- les techniciens supérieurs du ministère de l'agriculture et de l'alimentation et les techniciens supérieurs forestiers de l'Office national des forêts ayant atteint le 8e échelon du grade de chef technicien ;
- les techniciens de l'environnement ayant atteint le 8e échelon du grade de chef technicien.

Ces conditions requises sont appréciées au 1er janvier 2021.

2 - Candidature de l'agent

Les agents répondant aux conditions requises et souhaitant être inscrits sur la liste d'aptitude doivent établir une candidature à l'aide du modèle figurant en annexe 1.

L'agent devra faire parvenir **au plus tard pour le 03 juillet 2020 :**

- l'exemplaire original au directeur de l'agent ;
- une copie de la demande, adressée par courriel directement au bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emplois, impérativement et exclusivement à l'attention de :

liste-aptitude-IAE-2021.sg@agriculture.gouv.fr

3 - Examen et transmission de la candidature

3.1 - Rôle du directeur en services déconcentrés (MAA, MTES-MCT), en administration centrale (MAA, MTES-MCT) ou en établissement public.

Le directeur est chargé de :

- vérifier l'exactitude des renseignements portés sur la fiche de candidature ;
- formuler un avis sur l'aptitude de l'agent à exercer les fonctions dévolues à un IAE en insistant, notamment, sur sa capacité à exercer des fonctions d'encadrement ;
- déterminer un rang de classement au sein de sa structure, sous forme de fraction avec au numérateur le rang de classement au niveau de la structure et au dénominateur le nombre total d'agents proposés dans la structure ;
- informer l'agent qu'il le propose ou qu'il ne le propose pas pour un accès au corps des IAE.

Le directeur transmettra IMPERATIVEMENT la fiche de candidature de l'agent, revêtue de son avis et du rang de classement à l'IGAPS coordonnateur de la mission d'appui aux personnes et aux structures (MAPS) territorialement compétent ou à l'IGAPS référent de l'établissement **pour 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.

Le chef de service ne doit pas systématiquement proposer tous les agents éligibles à l'avancement et doit également tenir compte des agents qui récemment affectés dans la structure répondent à l'ensemble des conditions et critères requis et méritent de faire l'objet d'une proposition.
Les lignes directrices de gestion prévoient que chaque agent éligible 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.

3.2 - Rôle du RAPS

Le RAPS est chargé :

- de sélectionner les propositions reçues et de classer par ordre préférentiel celles qu'il retient ;
- de transmettre l'ensemble des documents (fiches de candidature complétées et fiches de poste) au bureau de gestion des personnels de catégorie A et sous statuts d'emplois.

4 - Validation de la promotion

La circulaire d'orientation sur les parcours professionnels des personnels des corps de catégorie A du ministère en charge de l'agriculture, en vigueur, organise les règles de mobilité en cas de changement de corps. Elle fixe les délais de réalisation de cette mobilité et prévoit qu'elle doit s'effectuer vers un poste de niveau approprié, publié dans un document officiel d'avis de vacance. Elle pourra être soit structurelle, soit fonctionnelle et dans ce dernier cas, être accompagnée d'un changement de domaine d'activité.

Une mobilité répondant à ces critères et effectuée depuis moins de 3 ans peut également être prise en considération (mobilité sur un poste de catégorie A de niveau approprié, postérieure au 1er janvier 2018 pour cette liste d'aptitude 2021).

Il convient de rappeler que le décret n° 75-318 du 5 mai 1975, relatif à la durée de validité des tableaux d'avancement, prévoit que la validité des listes d'aptitude est limitée à une année à compter de la date de leur établissement. En conséquence, la liste d'aptitude au titre de l'année 2021 doit être clôturée au 31 décembre 2021.

Année 2021

Les agents qui valident leur promotion, au terme de l'année 2021, sont nommés IAE cette même année, dans le respect du nombre de postes budgétaires autorisé.

Les agents ne parvenant pas à valider une mobilité au terme de l'année 2021 perdent donc le bénéfice de leur promotion au titre de cette année. Cependant, afin de respecter les dispositions de la note de service précitée relative aux parcours professionnels, les agents sont ré-inscrits automatiquement en tête de la liste d'aptitude de l'année 2022.

Année 2022

Les agents ré-inscrits sur la liste d'aptitude conformément au paragraphe précédent sont nommés IAE en 2022, s'ils valident une mobilité au cours de cette même année. A défaut, ils se voient proposer une liste fermée de postes. S'ils n'acceptent aucun de ces postes, ils perdent le bénéfice de leur inscription sur la liste d'aptitude, sans pouvoir être ré-inscrits sur la liste d'aptitude de l'année suivante.

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.

Enfin, la liste d’aptitude est élaborée en accordant une attention particulière à l’équilibre entre les femmes et les hommes, conformément aux lignes directrices de gestion.

L’objectif visé est d’atteindre, à brève échéance, l’équilibre entre les femmes et les hommes au regard de la part des effectifs des unes et des autres au sein du corps, ce qui suppose que cet objectif soit pris en considération aussi bien en nombre que s’agissant de l’ordre de classement établi par la structure.

Le Chef du service des ressources humaines,

Jean-Pascal FAYOLLE

Annexe 1

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

FICHE DE CANDIDATURE POUR L'INSCRIPTION SUR LA LISTE D'APTITUDE A L'EMPLOI D'INGÉNIEUR DE L'AGRICULTURE ET DE L'ENVIRONNEMENT AU TITRE DE L'ANNÉE 2021

M. - Mme (NOM et Prénom) :

Matricule RenoiRH :	Corps / grade / spécialité :	depuis le :
Date de naissance :	échelon :	depuis le :

Date d'entrée dans le corps : Date d'entrée dans le grade :

Affectations précédentes

Direction, service :	Fonction :	Date d'arrivée :

Affectation actuelle

Direction, service, bureau :

Fonctions (*Annexer la fiche de poste + 1 CV)* :

J'ai l'honneur de poser ma candidature en vue de mon admission dans le corps des IAE au titre de la liste d'aptitude établie pour l'année 2021.

J'atteste avoir pris connaissance des modalités de validation de ma promotion, indiquées dans la présente note de service.

Fait à , le :

Signature de l'agent :

Avis du notateur : appréciations sur les qualités professionnelles de l'agent et sur son aptitude à exercer des fonctions d'un grade supérieur, et ou des fonctions d'encadrement ou de direction d'un service.

A , le

Rang de proposition de la structure: /

Le directeur (nom, prénom et signature) :

Avis du coordonnateur d'avancement : appréciations sur les qualités professionnelles de l'agent et sur son aptitude à exercer des fonctions d'un grade supérieur, et ou des fonctions d'encadrement ou de direction d'un service.

Rang de proposition du coordonnateur d'avancement : /

A , le

Le coordonnateur d'avancement (nom, prénom et signature) :

ANNEXE II

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.