Information

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** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDCAR/2021-109** **11/02/2021**

Date de mise en application : 11/02/2021
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 1

Objet : Lignes directrices de gestion du ministère de l'agriculture et de l'alimentation relatives à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels de conseillers principaux d'éducation, des professeurs de lycées professionnel agricole, des professeurs certifiés de l'enseignement agricole.

Destinataires d'exécution
DRAAF - DAAF - DRIAAF - DDI Etablissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles Etablissements d'enseignement supérieur agricole Etablissements publics sous tutelle

Résumé : La présente note de service a pour objet de diffuser les lignes directrices de gestion en matière de politique d'avancement et de promotion pour les agents relevant des corps d'enseignement et d'éducation de l'enseignement technique agricole.

Textes de référence : Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
Décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires.

L’article 18 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d’Etat dont la rédaction est issue de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique prévoit que des « lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque administration ». Ces lignes directrices de gestion concernent notamment la gestion prévisionnelle des emplois et compétences, la mobilité des agents et enfin, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

Les lignes directrices de gestion du ministère de l’agriculture et de l’alimentation seront composées de trois titres :

TITRE I : POLITIQUE GENERALE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

TITRE II : POLITIQUE DE MOBILITE

Chapitre I : mobilité générale

Chapitre II : mobilité sur les postes d’enseignement et d’éducation et de direction de direction de centre (hors statut) en EPLEFPA

TITRE III : POLITIQUE DE PROMOTION ET DE VALORISATION DES PARCOURS

Chapitre I : politique générale d’avancement et de promotion pour les corps relevant des filières techniques, administratives et de formation-recherche

Chapitre II : politique d’avancement et de valorisation des parcours pour les corps d’enseignement et d’éducation

Vous trouverez, en annexe, le chapitre II du titre III examiné par le comité technique ministériel en sa séance du 28 janvier 2021.

Ce volet s’applique aux bonifications d’ancienneté, aux avancements de grade et à l’accès au corps des professeurs certifiés de l’enseignement technique agricole qui seront prononcés à compter de l’année 2021.

Pour la secrétaire générale,
Le Secrétaire général adjoint,

Philippe MERILLON

TITRE III – Politique de promotion et de valorisation des parcours

Chapitre II – Politique générale d'avancement et de promotion pour les agents relevant des corps d'enseignement et d'éducation

1/ Périmètre

Le présent chapitre concerne les modalités d'avancement, de promotion et de valorisation des parcours des agents appartenant aux corps suivants :

- Conseillers principaux d'éducation (CPE) ;
- Professeurs de lycée professionnel agricole (PLPA) ;
- Professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA).

Sont également concernés les personnels contractuels d'enseignement.

2/ Objectifs

La politique de promotion, d'avancement et de valorisation des parcours s'inscrit dans la stratégie interministérielle et poursuit également des objectifs spécifiques liés aux missions de l'enseignement technique agricole.

2.1 – Favoriser l'évolution professionnelle pour construire des parcours professionnels attractifs

Les objectifs définis au 2-1 du chapitre I du titre III concernent de la même manière les personnels auxquels le présent chapitre est consacré sous réserve des spécificités des corps concernés.

En effet, l'enseignement agricole constitue l'une des missions majeures du ministère chargé de l'agriculture.

Il contribue aux objectifs de la politique nationale d'éducation, de formation, d'apprentissage, de recherche et de lutte contre les inégalités.

Les personnels d'enseignement et d'éducation en constituent les forces vives et leurs compétences initiales, vérifiées à l'occasion de leur accès au sein des corps, par concours ou par liste d'aptitude, sont renforcées par l'expérience professionnelle.

L'objectif est de permettre à tous les agents déroulant une carrière complète, d'évoluer au moins au sein de deux grades, conformément aux dispositions du protocole « parcours professionnels carrières et rémunérations ».

Si l'accès à un grade supérieur ne constitue jamais une condition pour accéder aux différents postes d'enseignement et d'éducation, il résulte de la reconnaissance de la valeur professionnelle de l'agent.

La création d'un grade à accès fonctionnel, la classe exceptionnelle, dans le cadre du protocole « parcours professionnels, carrière et rémunération », vise à reconnaître l'engagement et l'investissement des agents au sein d'un statut d'encadrement ou dans le cadre de fonctions annexes à leurs missions principales et à en valoriser le bénéfice pour les agents, en termes d'expérience, ou pour le système éducatif agricole, en termes de richesse.

Si les CPE, PLPA et PCEA ont vocation à exercer en priorité des fonctions d'éducation, d'enseignement ou de professeurs au sein des EPLEFPA, ils peuvent également assumer des fonctions prévues par les décrets statutaires au sein des services déconcentrés ou en administration centrale.

Ils peuvent en outre, par la voie du détachement dans un autre corps (le plus souvent ceux des attachés d'administration, des ingénieurs d'études et des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement) exercer des fonctions relevant du corps d'accueil. Ce détachement sera particulièrement encouragé et favorisé lorsque ces missions ne relèvent pas du corps d'origine

Ils constituent, en particulier, le vivier privilégié de recrutement des personnels d'encadrement de l'enseignement technique agricole régis par le décret n°2019-1135 du 5 novembre 2019 et à ce titre peuvent être détachés dans l'un des emplois dont la liste est fixée par arrêté ministériel (emplois de direction d'EPLEFPA, d'inspection, de chef de service déconcentrés…).

2.2 – Rendre effective l'égalité entre les genres et s'assurer de l'absence de discrimination

Le MAA veille à respecter la place de chacun des genres dans la politique de promotion, afin que la proportion de femmes ou d'hommes promus corresponde à celle des femmes et hommes promouvables.

Cependant, il doit être tenu compte de la situation respective des femmes et des hommes dans les corps et grades d'avancement. Une corrélation est ainsi établie dans le but de mettre en œuvre des mesures correctives visant à augmenter la part des promotions et des avancements au profit d'un genre déficitaire dans un grade ou dans un corps. Le respect de cet objectif constituera, le cas échéant, un motif de dérogation aux barèmes dont le principe est posé au point 4 et qui sont définis en annexes.

A titre indicatif, la proportion de femmes et d'hommes au sein des corps et de chaque grade sera annexée aux notes de service relatives à l'avancement.

L'ensemble des acteurs chargés de produire un avis et une appréciation sera attentif à cet objectif qui vise à favoriser la mixité et la diversité au sein des différents métiers et fonctions, mais également de garantir un égal accès aux fonctions de responsabilité, objectif dont l'atteinte est favorisée par la politique de recrutement et de formation du ministère définie au titre Ier.

De même, le MAA préserve ses agents de tout risque de discrimination dans le cadre des processus d'avancement et de promotion.

2.3 – Veiller à l'équité de traitement

Les tableaux d'avancement sont élaborés en tenant compte de la diversité des parcours et en veillant à ce que les agents ne puissent être pénalisés par l'exercice de missions hors de la sphère agricole.

Les décharges de service au titre des activités syndicales figurent parmi les parcours professionnels possibles.

L'article 23bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 a reconnu le droit à l'avancement de grade pour les agents investis, depuis plus de 6 mois, d'une décharge syndicale de 70 % et plus. A ce titre, dès lors qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité et qu'ils justifient d'une ancienneté de grade égale ou supérieure à la moyenne de l'ancienneté de grade des agents inscrits au précédent tableau d'avancement et selon la même voie, ils sont automatiquement inscrits au tableau d'avancement.

S'agissant des bonifications d'ancienneté (définies au point 3.1), en application de l'article 3 du décret 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale, les agents concernés bénéficient d'une bonification calculée sur la base de la durée moyenne pondérée de bonification accordée dans l'échelon.

2.4 – Encourager la promotion interne et valoriser les parcours

L'accès à l'un des emplois de direction, d'encadrement et d'inspection régis par le décret du 5 novembre 2019 cité plus haut constitue une voie de valorisation et de diversification des parcours en permettant aux agents de s'investir à un niveau de responsabilité supérieur, après une première partie de carrière, dans des fonctions de pilotage en prenant des responsabilités.

Les personnels contractuels peuvent, par la voie des concours internes, accéder au statut d'agents titulaires. Les dispositions prises par le ministère pour faciliter leur affectation doivent permettre d'encourager les agents à se présenter à ces concours.

3/ Principes d'action

L'appréciation d'un parcours professionnel doit être déterminée sans discrimination et sans a priori. Par exemple, des parcours séquencés par des rythmes différents induits par des situations de congés liés à la santé, à la formation ou à la parentalité ne doivent pas conduire à des appréciations pénalisantes. Il en est de même pour les temps partiels qui ne doivent pas faire obstacle à la richesse et à la qualité des parcours professionnels.

3.1 - Les possibilités de promotion et de valorisation des parcours pour les corps concernés.

o Des possibilités d'avancement accéléré au sein de la classe normale

30 % des agents classés au 31 août de l'année N

- Dans la 2ème année du 6ème échelon
- Entre le 18ème et le 30ème mois du 8ème échelon

peuvent bénéficier d'une année de bonification d'ancienneté leur permettant un accès accéléré au 7ème et au 9ème échelon.

o Des possibilités d'avancement de grade

Sont promouvables, sous réserve qu'ils remplissent les conditions statutaires d'échelon et de grade :

- les agents en position d'activité, de détachement ou mis à disposition d'un organisme ou d'une autre administration au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi ;
- les agents dans certaines positions de disponibilité qui ont exercé une activité professionnelle, conformément aux dispositions prévues aux articles 48-1 et 48-2 du décret n°85-986 du 16 septembre 1985 modifié et à l'arrêté du 14 juin 2019 fixant la liste des pièces justificatives permettant au fonctionnaire exerçant une activité professionnelle en position de disponibilité de conserver ses droits à l'avancement dans la fonction publique de l'État ;
- les agents en congé parental ou en disponibilité pour élever un enfant, conformément à l'article 54 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée.

- **Accès au grade de la hors classe**

Le grade de la hors-classe est accessible aux agents comptant au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi au moins deux ans d'ancienneté dans le 9ème échelon de la classe normale de leur corps.

Le nombre d'avancements possibles est déterminé en affectant au nombre de promouvables au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi, le ratio promus/promouvables faisant l'objet d'un arrêté interministériel.

- **Accès au grade de la classe exceptionnelle**

La classe exceptionnelle est un grade à accès fonctionnel, accessible par la voie de trois viviers distincts.

- **Sont éligibles au titre du 1er vivier :**

Les agents ayant atteint au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau est établi au moins le 3ème échelon de la hors classe et justifiant de six années de détachement dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1027 et conduisant à pension civile à la date d'établissement du tableau d'avancement.

Il s'agit notamment des emplois régis par le décret n°2019-1135 relatif aux emplois d'encadrement de l'enseignement et de la formation professionnelle agricoles ou, précédemment à la mise en œuvre de ce décret, des emplois régis par le décret n°91-921 du 12 septembre 1991 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de direction des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et le décret n°2003-273 du 25 mars 2003 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans l'emploi d'inspecteur de l'enseignement agricole.

- **Sont éligibles au titre du 2ème vivier :**

Les agents ayant atteint au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau est établi au moins le 3ème échelon de la hors classe et justifiant d'au moins huit années d'une ou de plusieurs fonctions dont la liste est fixée par arrêté conjoint du ministre chargé de l'agriculture et du ministre chargé de la fonction publique.

Ces fonctions doivent avoir été **exercées en qualité de titulaire**, en position d'activité ou de détachement dans l'un des corps concernés par la présente note de service, et s'apprécient sur l'ensemble de la carrière de l'agent. Les services accomplis à temps partiel sont comptabilisés comme des services à temps plein.

En cas d'exercice simultané de plusieurs fonctions éligibles sur une même période, la durée d'exercice n'est prise en compte qu'au titre d'une seule fonction (par exemple, si un agent exerce au cours de la même année des fonctions de référent handicap et des fonctions de coordonnateur de filière, la durée d'exercice retenue ne sera que d'une année).

- **Sont éligibles au titre du 3ème vivier :**

Les agents ayant fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle au regard de l'ensemble de leur carrière et ayant atteint au moins **le 6ème échelon de la hors classe** au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau est établi.

Le nombre de promotions prononcées au titre du 3ème vivier est limité à 20 % du nombre total de promotions annuel.

Les agents peuvent se porter candidats aux deux premiers viviers dès lors qu'ils satisfont aux conditions de durée de détachement dans un emploi ou d'exercice de fonctions, qu'ils soient détachés ou qu'ils les exercent au moment du dépôt de la candidature ou non. Ainsi un agent candidat peut se porter candidat au titre du 1er vivier même s'il n'est plus détaché dans un statut d'emploi. De la même manière, peut être candidat au titre du vivier 2 un agent détaché dans un statut d'emploi ou dans un autre corps.

Un agent peut être candidat aux deux premiers viviers et être proposé au titre du 3ème.

En 2023, le nombre d'agents classés dans la classe exceptionnelle sera égal à 10 % de l'effectif du corps constaté au 31 août de l'année d'élaboration des tableaux d'avancement. Jusqu'à cette date, c'est un ratio progressif fixé par arrêté interministériel qui sera appliqué.

Le nombre d'agents à promouvoir correspond à la différence entre ce calcul, le nombre d'agents déjà promus et le nombre de départs à la retraite avant le 31 août de l'année au titre de laquelle les promotions sont prononcées. Sera également pris en considération le nombre de départs à la retraite entre le 1er septembre et le 31 décembre de l'année. Les agents promus pour tenir compte de ces départs figureront au tableau d'avancement qui précisera la date de changement de grade, à savoir le lendemain de la date de radiation du corps des agents ayant fait valoir une pension de retraite.

Pour chaque corps, la répartition du nombre de promotions entre les viviers est fonction du poids des candidatures constatées pour chacun des viviers : le poids maximum attribué à chaque vivier est indiqué en annexe. Le nombre de promotions par vivier est calculé sur la base du nombre d'avancements à prononcer au 1er septembre. Ce pourcentage est fixé pour la durée de validité des lignes directrices de gestion et ne peut être inférieur à 10 % pour chacun des viviers, ni excéder 25 % pour le vivier 1.

En revanche, les avancements prononcés consécutivement à des départs d'agents classés dans la classe exceptionnelle (ex : retraite) entre le 1er septembre et le 31 décembre se feront au rythme des départs, vivier par vivier.

Exemple : Si un agent relevant du vivier 2 est admis à faire valoir une pension de retraite à compter du 1er octobre, c'est un agent relevant du vivier 2 qui sera promu.

- **Accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle**

Sont éligibles à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle les agents justifiant au 31 août de l'année au titre laquelle le tableau d'avancement est arrêté de 3 ans d'ancienneté dans le quatrième échelon de la classe exceptionnelle.

L'échelon spécial est contingenté à 20 % des effectifs de la classe exceptionnelle constatés au 31 août de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

Le nombre d'avancements à prononcer est déterminé par la différence entre ce calcul, le nombre d'agents déjà promus et le nombre d'agents classés dans l'échelon spécial au 31 août de la même année, c'est-à-dire en prenant en considération les départs d'agents en cours d'année. Comme pour

la classe exceptionnelle, sont également pris en considération le nombre de départs à la retraite entre le 1er septembre et le 31 décembre de l'année. Les agents promus pour tenir compte de ces départs figureront au tableau d'avancement qui précisera la date de changement de grade, à savoir le lendemain de la date de radiation du corps des agents ayant fait valoir une pension de retraite.

Les avancements dans l'échelon exceptionnel sont prononcés en tenant compte du poids des éligibles selon leur vivier d'accès à la classe exceptionnelle.

Les départs à la retraite postérieurs au 1er septembre donnent lieu à l'avancement d'un agent appartenant au même vivier que l'agent sortant.

- **Des possibilités d'accès au corps des PCEA par liste d'aptitude**

Sont éligibles à la liste d'aptitude pour l'accès au corps des PCEA les enseignants titulaires d'une licence ou d'un diplôme d'ingénieur délivré par l'un des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel ou l'une des écoles habilités par la commission des titres d'ingénieur dans une des disciplines ou sections dont la liste est fixée par arrêté conjoint des ministres respectivement chargés de l'agriculture et de la fonction publique, ou un titre ou diplôme jugé équivalent par arrêté conjoint des mêmes ministres.

Les intéressés doivent être âgés de quarante ans au moins et justifier d'au moins dix années de services effectifs d'enseignement, dont cinq en qualité de titulaire. Ils sont choisis parmi les candidats inscrits sur la liste d'aptitude, après avis des inspecteurs et :

a) du directeur de l'établissement pour les fonctionnaires en fonction dans les établissements d'enseignement relevant du ministre chargé de l'agriculture ;

b) du chef de service pour les fonctionnaires détachés ou mis à disposition.

Le nombre de promotions ne peut excéder un neuvième des titularisations prononcées dans le corps des PCEA l'année au titre de laquelle la liste d'aptitude est établie.

3.2 - Des procédures d'élaboration adaptées à chaque mode d'avancement visant à garantir l'équité de traitement.

- **Modalités de participation aux campagnes d'élaboration des tableaux d'avancement**

L'établissement de la liste des agents bénéficiant d'une bonification d'ancienneté permettant un avancement accéléré au 7ème et au 9ème échelon de la classe normale ne suppose pas de dépôt de candidature des agents concernés.

L'accès à la hors classe, à la classe exceptionnelle pour le 3ème vivier et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle n'implique pas que les agents fassent acte de candidature.

En revanche, l'accès à la classe exceptionnelle fait l'objet d'une démarche volontaire des agents éligibles au titre des viviers 1 et 2, conformément aux dispositions statutaires. Les agents devront déposer un dossier complet justifiant du détachement pendant au moins six années dans un ou plusieurs emplois culminant au moins à l'indice brut 1027 et conduisant à pension civile et/ou de l'exercice pendant au moins huit ans des fonctions fixées par arrêté, selon les modalités fixées annuellement par note de service.

L'inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps des PCEA doit faire l'objet d'une candidature de l'agent.

- **Modalités d'établissement des tableaux d'avancement**

L'établissement des tableaux d'avancement prend appui sur un barème établi par type d'avancement, pour chacun des corps concernés par les présentes lignes directrices de gestion et présentés en annexes.

Les différents barèmes sont composés de deux critères majeurs définis au point 4 : la valeur professionnelle et l'expérience acquise.

Le barème est complété de critères complémentaires visant à départager les agents dont le nombre de points résultant du barème serait équivalent. Ces critères sont définis en annexe.

Arrêtés pour la durée de validité des lignes directrices de gestion, les barèmes ne revêtent qu'un caractère indicatif.

Une attention particulière sera également portée à la situation des agents détachés dans un autre corps, en particulier au sein de la classe exceptionnelle. En effet, afin de faciliter les parcours, le MAA doit veiller à ce que la politique de promotion et d'avancement soit cohérente avec les principes de gestion et les intérêts des agents. Ainsi, un agent détaché dans un autre corps ou un statut d'emploi ne pourra être promu dans le corps d'origine que si son parcours professionnel et, le cas échéant, le poste qu'il occupe dans son corps d'accueil répondent aux conditions statutaires et de parcours exigées pour être promu au grade correspondant au sein de ce corps.

Un avis s'opposant à la promotion d'un agent peut être formulé, à titre exceptionnel par le supérieur hiérarchique sur la base d'un rapport circonstancié. Le rapport est communiqué à l'agent qui peut formuler des observations avant transmission à l'autorité académique ou au chef de service ou au directeur qui le valide avant envoi au service des ressources humaines du MAA.

Le rapport n'est valable que pour la campagne d'avancement en cours.

4/ Critères d'établissement des tableaux d'avancement

4.1 - La valeur professionnelle

La valeur professionnelle de l'agent constitue le principal critère d'élaboration des tableaux d'avancement. Elle mesure les compétences déployées par l'agent et son investissement au sein de l'établissement ou du service dans lequel il exerce.

- **Les rendez-vous de carrière**

L'évaluation professionnelle constitue l'un des objectifs majeurs des rendez-vous de carrière instaurés dans le cadre du protocole « parcours professionnel, carrière, rémunération » et mis en œuvre au ministère de l'agriculture à compter de la rentrée 2020. Les modalités de mises en œuvre sont fixées par arrêté ministériel.

Les rendez-vous de carrière se tiennent au cours de l'année scolaire pour les agents classés au 31 août (c'est-à-dire le dernier jour de l'année scolaire selon le calendrier métropolitain) :

- Dans la deuxième année du sixième échelon
- Entre le dix-huitième et le trentième mois du huitième échelon
- Dans la deuxième année du neuvième échelon

Il se structure en trois temps :

- Une inspection
- Un entretien avec un inspecteur de l'enseignement agricole
- Un entretien avec le directeur

Pour les agents qui n'exercent pas de fonctions d'éducation ou d'enseignement en EPLEFPA, le rendez-vous de carrière consiste en un entretien avec le responsable hiérarchique direct.

Le rendez-vous de carrière donne lieu à un compte rendu dont les grilles sont fixées par arrêté ministériel. L'inspecteur de l'enseignement agricole et le directeur de l'EPLEFPA, ou le supérieur hiérarchique, proposent un avis sur différents items dont les degrés sont les suivants :

- EXCELLENT
- TRES SATISFAISANT
- SATISFAISANT
- A CONSOLIDER

Ces avis sont complétés par une appréciation générale littérale et un avis général correspondant aux mêmes degrés et qui doivent concorder avec l'évaluation des items de la grille de compte rendu. Les appréciations rendues dans le cadre des deuxième et troisième rendez-vous de carrière reflèteront les éventuelles évolutions d'avis généraux entre deux rendez-vous de carrière.

L'agent prend connaissance de ces avis et appréciations et peut porter, le cas échéant, des observations avant que l'appréciation finale et l'avis définitifs ne soit décidés.

L'avis définitif est attribué par l'autorité académique (DRAAF/DAAF) pour les agents exerçant des fonctions d'enseignement et d'éducation en EPLEFPA ou, selon le cas, le chef de service ou le directeur pour les agents exerçant des fonctions de nature différente au sein d'une autre structure.

Un arrêté ministériel fixe les conditions d'organisation du rendez-vous de carrière et les modalités de recours.

Les avis rendus à l'issue des rendez-vous de carrière sont convertis en points de barème et constituent la base du barème permettant d'établir le tableau d'avancement à la hors classe.

Pour les agents n'ayant pu bénéficier d'un rendez-vous de carrière dans la mesure où ceux-ci n'ont été organisés qu'à compter de la rentrée 2020, c'est la moyenne des notes administratives rendues au titre des années 2017, 2018 et 2019 qui sera prise en considération et convertie en nombre de points de barème.

Les agents éligibles à un rendez-vous de carrière et qui, en raison de circonstances exceptionnelles et indépendantes de leur volonté (essentiellement pour des raisons de santé) ou qui compte tenu de leur position administrative, n'ont pu en bénéficier se verront attribuer un avis par l'autorité académique pour les agents affectés en EPLEFPA, ou par le chef de service ou le directeur pour les agents affectés hors-EPLEFPA, sur proposition du supérieur hiérarchique direct qui établira un rapport justifiant son appréciation.

- **L'appréciation professionnelle pour l'avancement à la classe exceptionnelle et l'échelon spécial de la classe exceptionnelle**

Pour l'accès à la classe exceptionnelle et l'échelon spécial, l'appréciation porte sur le parcours professionnel, et la valeur professionnelle au regard de l'ensemble de la carrière et en particulier sur la base des items dont l'appréciation incombe au directeur ou au chef de service dans le cadre des rendez-vous de carrière. L'examen du parcours professionnel doit permettre d'apprécier, sur la durée, son investissement professionnel, compte tenu par exemple des éléments suivants : activités professionnelles, implication en faveur de la réussite et de l'accompagnement des élèves et dans la vie de l'établissement, formations, compétences...

La valeur professionnelle repose sur un avis émis :

- S'agissant de la classe exceptionnelle :
  - Pour le vivier 1 et pour les agents éligibles au titre des viviers 2 et 3 exerçant ou ayant exercé des fonctions de direction au sein des EPLEFPA, qu'ils soient ou aient été détachés ou non sur statut d'emploi, par l'autorité académique
  - Pour les viviers 2 et 3, pour les agents n'ayant jamais exercé de fonctions de direction, par le directeur d'établissement, le chef de service ou le directeur.

- S'agissant de l'échelon spécial :
  - Pour les agents éligibles exerçant ou ayant exercé des fonctions de direction, au sein des EPLEFPA, qu'ils soient ou aient été détachés ou non sur statut d'emploi, par l'autorité académique
  - Pour les agents n'ayant jamais exercé des fonctions de direction, par le chef d'établissement, le chef de service ou le directeur.

Ces avis sont les suivants :

- EXCELLENT
- TRES SATISFAISANT
- SATISFAISANT
- INSUFFISANT

Ces avis sont complétés par une appréciation circonstanciée, les avis « insuffisant » devant faire l'objet d'une motivation particulièrement argumentée.

Pour l'accès à la classe exceptionnelle, le nombre d'avis dont le degré est « excellent » et « très satisfaisant » sont contingentés pour les agents éligibles au titre des viviers 1 et 2 de la classe exceptionnelle selon des modalités définies par note de service. Il n'existe pas de contingentement des avis rendus pour les agents éligibles au 3ème vivier de la classe exceptionnelle ni pour l'accès à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle.

Les agents prendront connaissance de l'avis porté par leur hiérarchie, en signant la fiche de carrière et en portant leurs observations éventuelles.

Si les avis devaient être modifiés à la demande de l'autorité académique afin que soient respectés les contingentements, les agents dont l'avis aurait été modifié en seraient expressément informés par le chef d'établissement.

4.2 - L'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle est un critère à prendre en compte pour l'établissement de la liste des agents bénéficiant d'une bonification d'ancienneté pour un accès accéléré aux 7ème et 9ème échelons de la classe normale et des tableaux d'avancement à la hors classe, à la classe exceptionnelle et à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle.

Elle est valorisée par un nombre de points de barème correspondant à la position de l'agent dans la plage d'appel, c'est-à-dire en fonction de l'ancienneté dans l'échelon détenu par l'agent au 31 août de l'année au titre de laquelle la liste ou le tableau d'avancement est établi.

5/ Processus

5.1 – Les acteurs

Le processus de promotion et d'avancement implique l'intervention de différents acteurs.

- **L'agent est au cœur du dispositif.**

Il est l'acteur de son parcours et de son projet professionnel. Ses choix en termes d'affectation, les fonctions qu'il choisit ou accepte d'exercer sont envisagés à l'aune de ses projets en termes d'avancement, notamment dans la perspective d'un avancement à la classe exceptionnelle, grade à accès fonctionnel.

L'investissement de l'agent en faveur des apprenants dans le cadre des objectifs de l'enseignement agricole et du projet d'établissement ou dans la conduite des missions qui lui sont confiées lorsqu'il se trouve en position de détachement est à valoriser dans le cadre des rendez-vous de carrière.

- **Le rôle du supérieur hiérarchique direct, de l'autorité académique et du chef de service ou du directeur (pour les agents affectés dans d'autres structures que l'EPLEFPA) est essentiel.**

Outre le fait qu'il conduit l'entretien prévu dans le cadre du rendez-vous de carrière, il est celui qui appréhende le mieux, le cas échéant en lien avec l'inspection de l'enseignement agricole, les qualités et compétences des agents placés sous sa responsabilité. Il connaît leurs expériences professionnelles et leurs projets. A ce titre, ses propositions d'avis s'appuient sur des critères clairs respectant les principes et objectifs exposés plus haut.

Les propositions des supérieurs hiérarchiques ayant conduit les rendez-vous de carrière ou formulées pour l'accès à la classe exceptionnelle sont soumises au DRAAF/DAAF pour les agents en poste dans un établissement de l'enseignement agricole ou au chef de service ou au directeur dans tous les autres cas. C'est le DRAAF/DAAF, en qualité d'autorité académique, ou le chef de service ou le directeur qui rendent un avis.

Les agents sont informés par leur supérieur hiérarchique direct, puis par l'autorité qui le valide définitivement, de l'avis qui a été rendu, le cas échéant, dans les délais réglementairement prévus par arrêté.

Un avis s'opposant à la promotion d'un agent peut être formulé, à titre exceptionnel, par le supérieur hiérarchique sur la base d'un rapport circonstancié. Le rapport est communiqué à l'agent qui peut formuler des observations avant transmission à l'autorité académique ou au chef de service ou au directeur qui le valide avant envoi au service des ressources humaines.

Le rapport n'est valable que pour la campagne d'avancement en cours.

- L'inspection de l'enseignement agricole.

L'inspection de l'enseignement agricole est un acteur essentiel des procédures d'avancement dans la mesure où elle est chargée de l'inspection et de l'un des deux entretiens prévus dans le cadre des rendez-vous de carrière, au terme desquels elle formule, en lien avec le directeur d'établissement, une proposition d'avis et d'appréciation à l'autorité académique.

L'inspection de l'enseignement agricole a par ailleurs un rôle de conseil déterminant dans l'appréciation de la pratique professionnelle des agents et de leur évolution de carrière.

Les PCEA, PLPA, CPE en poste en services déconcentrés, en administration centrale ou au sein d'un établissement public relevant du ministère chargé de l'agriculture peuvent également solliciter le réseau d'appui aux structures et aux personnes s'agissant des conseils qu'ils souhaiteraient obtenir concernant leur évolution de carrière.

- Le service des ressources humaines du MAA.

Le service des ressources humaines élabore la liste des agents promouvables. Celle-ci est transmise, pour information, chaque année aux membres du CTM.

Il coordonne les différentes campagnes d'avancement en établissant les listes d'agents devant bénéficier d'un rendez-vous de carrière et en adressant aux structures la liste des agents susceptibles de bénéficier d'un avancement à la classe exceptionnelle ou à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle, pour lesquels un avis portant sur l'appréciation professionnelle est requis.

Il arrête la liste des agents retenus en s'appuyant sur les barèmes indicatifs figurant en annexe après avoir, le cas échéant, pris connaissance des éventuels rapports rédigés par les différentes autorités hiérarchiques.

Le service des ressources humaines publie l'arrêté fixant les listes d'agents bénéficiant d'un accès accéléré aux 7ème et 9ème échelons de la classe normale et les tableaux d'avancement à la hors classe, à la classe exceptionnelle ou à l'échelon spécial de la classe exceptionnelle.

L'ensemble des acteurs de la chaîne RH s'assure du respect des principes et critères énoncés au sein des présentes lignes directrices de gestion.

5.2 – Calendrier

Les promotions prennent effet au 1er septembre de l'année au titre de laquelle le tableau d'avancement est établi.

Les tableaux d'avancement (hors classe, classe exceptionnelle et échelon spécial de la classe exceptionnelle) au titre de l'année N sont établis, dans la mesure du possible, avant le 1er septembre de la même année.

La liste des agents bénéficiaires d'une bonification permettant un accès accéléré aux 7ème et 9ème échelons de la classe normale est publiée au cours de l'année scolaire au titre de laquelle ces bonifications sont prononcées. La mise en œuvre de la bonification est réalisée avec effet rétroactif au 1er septembre.

Les OS représentatives siégeant au CTM sont informées par le SRH du MAA du calendrier de publication des tableaux d'avancement.

5.3 – Bilan

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.

Ce bilan présentera :

- des données genrées et géographiques (région) ;
- la part du nombre d'avancements accordée pour chaque vivier pour l'accès à la classe exceptionnelle ;
- la moyenne d'ancienneté de grade des agents inscrits à chaque tableau d'avancement.

5.4 – Durée de validité

Les présentes lignes directrices de gestion sont fixées pour 3 ans.

Les agents détachés ou en position normale d'activité au MAA doivent se référer aux lignes directrices de gestion de leur ministère ou administration d'origine.

Annexe 1

Barème et critères de sélection des agents bénéficiant d'une bonification d'ancienneté visant à un accès accéléré aux 7ème et 9ème échelons de la classe normale

1. **Barème**

Les avis rendus dans le cadre des rendez-vous de carrière sont crédités d'un nombre de points.

Excellent	150 points
Très satisfaisant	120 points
Satisfaisant	90 points
A consolider	60 points

Un bonus de 2 points est accordé par années d'ancienneté à compter de la titularisation de l'agent.

Pour l'accès accéléré à l'échelon 9, ce bonus ne pourra être crédité que pour moitié aux agents qui en auraient déjà bénéficié avec succès pour l'accès à l'échelon accéléré à l'échelon 7.

2. **Critères de départage**

En cas d'égalité de barème, les agents seront départagés selon les deux critères suivants :

- L'ancienneté dans la Fonction publique en qualité de titulaire ou de contractuel
- L'ancienneté dans le corps à compter de la date de titularisation

Annexe 2

Barème et critères d'établissement des tableaux d'avancement à la hors classe

1. **Barème**

- **Valeur professionnelle**

La valeur professionnelle est valorisée au regard de la note administrative pour les agents classés au 31 août 2020 dans les 10ème et 11ème échelons ou dont l'ancienneté dans le 9ème échelon était supérieure à 2 ans au 1er septembre 2019.

La moyenne des trois dernières notes est créditée d'un nombre de points de barème selon le tableau de concordance suivant :

Entre 19 et 20 points	150 points
Entre 17 et 18,99 points	120 points

Les avis rendus dans le cadre des rendez-vous de carrière conduits dans la deuxième année du 9ème échelon sont crédités d'un nombre de points ainsi répartis :

Excellent	150 points
Très satisfaisant	120 points
Satisfaisant	90 points
A consolider	60 points

- **Expérience**

La position dans la plage d'appel est valorisée.

Échelon et ancienneté dans le grade de la classe normale au 31/08 de l'année au titre de laquelle le TA est établi	
9e E - ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 30 jours	10
9e E - ancienneté comprise entre 3 ans et 3 ans 11 mois 30 jours	20
10e E – ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois et 30 jours	30
10e E - ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 30 jours	40
10e E - ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 30 jours	50
10e E – ancienneté comprise entre 3 ans et 3 ans 11 mois et 30 jours	60
11e E – ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois et 30 jours	70
11e E - ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 30 jours	80
11e E - ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 30 jours	90
11e E – ancienneté comprise entre 3 ans et 3 ans 11 mois et 30 jours	100
11e E - ancienneté comprise entre 4 ans et 4 ans 11 mois 30 jours	110
11e E - ancienneté comprise entre 5 ans et 5 ans 11 mois 30 jours	120
11e E – ancienneté égale à 6 ans et plus	130

2. Critères de départage

En cas d'égalité, les critères suivants sont pris en considération :

- L'ancienneté dans le corps ou, pour les agents intégrés après détachement ou par liste d'aptitude, ancienneté dans le corps d'origine ;
- L'ancienneté dans la Fonction publique en qualité de titulaire ou de contractuel.

Annexe 3

Barème et critères d'établissement des tableaux d'avancement à la classe exceptionnelle

1. Répartition entre les viviers

- Corps des PLPA et des PCEA
  1er vivier : 10 % maximum
  2ème vivier : 73 % maximum
  3ème vivier : 20 %

- Corps des CPE
  1er vivier : 25 % maximum
  2ème vivier : 58 % maximum
  3ème vivier : 20 %

2. Barème

o L'appréciation

Excellent	100 points
Très satisfaisant	65 points
Satisfaisant	30 points
Insuffisant	0 point

o L'ancienneté dans chacun des échelons de la HC pour les 3 viviers (mise à jour du 7ème échelon créé le 01/01/2021)

Échelon et ancienneté dans le grade de la HC au 31/08 de l'année au titre de laquelle le TA est établi	
3e E - sans ancienneté	2
3e E - ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 30 jours	4
3e E - ancienneté comprise entre 1 an et 2 ans 5 mois 30 jours	6
4e E - sans ancienneté	8
4e E - ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 30 jours	10
4e E - ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 30 jours	12
4e E - ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 5 mois 30 jours	14
5e E - sans ancienneté	16
5e E - ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 30 jours	18
5e - ancienneté comprise entre 1an et 1 an 11 mois 30 jours	20

5e E - ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 30 jours	22
6e E - sans ancienneté	24
6e E - ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 30 jours	26
6e E- ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 30 jours	28
6e E - ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 30 jours	30
7e E - sans ancienneté	32
7e E – ancienneté comprise entre 1 jour et 11 mois 30 jours	34
7e E – ancienneté comprise entre 1 an et 1 an 11 mois 30 jours	36
7e E – ancienneté comprise entre 2 ans et 2 ans 11 mois 30 jours	38
7e E – ancienneté comprise entre 3 ans et 3 ans 11 mois et 30 jours	40
7e E – ancienneté comprise entre 4 ans et 4 ans 11 mois et 30 jours	42
7e E – ancienneté supérieure à 5 ans	44

3. Critères de départage

En cas d'égalité, les critères suivants sont pris en considération :

- Pour le vivier 1 :

- Nombre d'années de détachement dans le statut d'emploi exigées pour être candidat au 1er vivier
- L'ancienneté dans le corps ou, pour les agents intégrés après détachement ou par liste d'aptitude, l'ancienneté dans le corps d'origine
- L'ancienneté dans la Fonction publique en qualité de titulaire
- L'ancienneté dans la Fonction publique.

- Pour le vivier 2 :

- L'ancienneté dans la Fonction publique en qualité de titulaire
- L'ancienneté dans la Fonction publique
- L'échelon
- L'ancienneté dans l'échelon
- L'ancienneté dans le grade.

- Pour le vivier 3 :

- L'ancienneté dans la Fonction publique en qualité de titulaire
- L'ancienneté dans la Fonction publique
- L'échelon
- L'ancienneté dans l'échelon
- L'ancienneté dans le grade.

Annexe 4

Barème et critères d'établissement des tableaux d'avancement dans l'échelon spécial de la classe exceptionnelle

1. Répartition des promotions

Il est tenu compte, dans la répartition et l'attribution du nombre d'avancement à l'échelon spécial du poids des éligibles selon leur vivier d'accès à la classe exceptionnelle.

2. Barème

- L'appréciation

Excellent	40 points
Très satisfaisant	30 points
Satisfaisant	20 points
Insuffisant	0 point

- L'ancienneté dans chacun des échelons de la classe exceptionnelle pour les 3 viviers

Échelon et ancienneté dans le grade de la HC au 31/08 de l'année au titre de laquelle le TA est établi	
4e E - ancienneté comprise entre 3 ans et 3 ans 11 mois et 30 jours	10
4e E - ancienneté comprise entre 4 ans et 4 ans 11 mois et 30 jours	12
4e E - ancienneté comprise entre 5 ans et 5 ans 11 mois et 30 jours	14
4e E - ancienneté comprise entre 6 ans et 6 ans 11 mois et 30 jours	16
4e E - ancienneté égale ou supérieure à 7 ans	18

3. Critère de classement

Après répartition des promotions en tenant compte du poids des éligibles selon leur vivier d'accès à la classe exceptionnelle, les critères suivants sont pris en considération en cas d'égalité :

- L'ancienneté dans le grade de la classe exceptionnelle
- L'ancienneté dans le 4ème échelon de la classe exceptionnelle
- L'échelon détenu dans le grade précédent (hors classe) au moment de la promotion à la classe exceptionnelle
- L'ancienneté dans l'échelon du grade précédent (hors classe) au moment de la promotion à la classe exceptionnelle.

Annexe 5

Barème et critères d'établissement de la liste d'aptitude d'accès au corps des professeurs certifiés de l'enseignement agricole (PCEA)

Barème :

1 – Titres ou diplômes *(*obtenus au plus tard à la date limite de dépôt de candidature)

- CAPESA, CAPETA : bi-admissibilité : 8 points / admissibilité : 5 points
- Maîtrise, Master 1 ou diplôme de niveau équivalent : 3 points
- DESS, DEA, Master 2, Doctorat, diplôme d'ingénieur ou diplôme de niveau équivalent : 5 points

2 – Services

- Enseignement avec licence : 5 points par année enseignée
- Enseignement sans licence : 1 point par année enseignée.

3 – Motivation de l'agent

L'agent rédigera une lettre de motivation indiquant les raisons pour lesquelles il souhaite rejoindre le corps des PCEA. Cette lettre fera également apparaître les formations suivies ou envisagées.

Les formations suivies dans le cadre de la formation continue pourront être valorisées.